



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA

POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS BENEFICIOS
LABORALES EXPEDIENTE N°00475-2014-0-2402-JR-
LA-01 DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

AUTORA

PEGGY VALDERA PACAYA

ASESOR

Dr. EUDOSIO PAUCAR ROJAS

PUCALLPA - PERÙ

2019

Hoja de Firma del Jurado Evaluador y Asesor

Mgtr. Edward Usaqui Barbaran
Presidente

Mgtr. Marco Antonio Díaz Proaño
Secretario

Mgtr. Sissy Karen Robalino Cárdenas
Miembro

Dr. Eudosio Paucar Rojas
Asesor

Agradecimiento

A Dios:

Por darme cada minuto de vida para seguir preparándome en mi carrera profesional, por brindarme fe, esperanza y amor en mi corazón.

A mis profesores:

Por las horas de tolerancia, esfuerzo, perseverancia y contribución en mi formación profesional.

Peggy Valdera Pacaya

Dedicatoria

A mis Hermanas Katty y Gunelly:

Mis queridas hermanas, que me brindan su apoyo emocional.

A mis padres Miriam Pacaya y Jorge Valdera:

Por comprenderme y brindarme su apoyo incondicional.

A mi esposo Cristian Figueroa y a mi menor hijo Benedict.

Peggy Valdera Pacaya

Resumen

De la investigación realizada fue un estudio de caso basado en estándares de calidad, cuyo problema de investigación es ¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre beneficios laborales, en el expediente N° **00475-2014-0-2402-JR-LA-01**, 2019?, donde el objetivo principal fue determinar la calidad de las sentencias sobre beneficios laborales, en el expediente N° **00475-2014-0-2402-JR-LA-01**; cuyo método es de nivel exploratorio-descriptivo y diseño transversal la unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia; los datos se recolectaron utilizando una lista de cotejo aplicando las técnicas de observación y el análisis de contenido. Los resultados revelaron que la calidad de la sentencia en su parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, alta y alta. Finalmente, la calidad de ambas sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta, respectivamente.

Palabra clave: calidad, beneficios, derecho, proceso, motivación de sentencia

Abstrac

The investigation was a case study based on quality standards, whose research problem is What is the quality of judgments on labor benefits, in the file No. 00475-2014-0-2402-JR-LA-01 , 2019 ?, where the main objective was to determine the quality of judgments on labor benefits, in file No. 00475-2014-0-2402-JR-LA-01; whose method is of exploratory-descriptive level and transversal design the unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling; the data was collected using a checklist using observational techniques and content analysis. The results revealed that the quality of the judgment in its explanatory, considerative and operative part, pertaining to the judgment of first instance, were of a very high, very high and high rank; and of the second instance sentence: high, high and high. Finally, the quality of both first and second instance sentences was high, respectively.

Keyword: quality, benefits, right, process, sentencing motivation

Contenido

Hoja de Firma del Jurado Evaluador y Asesor.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen	v
Abstrac.....	vi
Contenido.....	vii
Índice de Cuadros.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	14
2.1. ANTECEDENTES	14
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio	18
2.2.1.1. La jurisdicción y la competencia	18
2.2.1.1.1. La jurisdicción	18
2.2.1.1.1.1. Conceptos	18
2.2.1.1.1.2. Proceso Laboral en el Perú según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497	19
2.2.1.1.1.2.1. Principios del Proceso Laboral	19
2.2.1.1.1.2.1. Etapas	21
2.2.1.1.1.2.1.1 Etapa postulatoria.....	21
2.2.1.1.1.2.1.1.1. Definición	21
2.2.1.1.1.3. Demanda.....	22
2.2.1.1.1.3.1. Definición	22

2.2.1.1.1.2.1.3.2. Requisitos de la demanda	22
2.2.1.1.1.2.1.4. Contenido de la demanda	23
2.2.1.1.1.2.1.5. Etapa Probatoria	24
2.2.1.1.1.2.1.5.1. Medios Probatoria	24
2.2.1.1.1.2.1.5.1.1. Definición	24
2.2.1.1.1.2.1.5.1.2. Clases de documentos.....	24
2.2.1.1.1.2.1.5.1.3. La declaración de parte.....	25
2.2.1.1.1.2.1.5.1.4. La testimonial.....	27
2.2.1.1.1.2.1.5.1.5. La pericia	28
2.2.1.1.1.2.1.6. Etapa Decisoria	28
2.2.1.1.1.2.1.6.1. Definición	28
2.2.1.1.1.2.1.7. Etapa Ejecutoria	29
2.2.1.1.1.2.1.7.1. Definición	29
2.2.1.1.1.2.1.7.1. Sentencia Etapa Ejecutoria	29
2.2.1.1.1.2.1.8. La sentencia	29
2.2.1.1.1.2.1.8.1. Conceptos.....	29
2.2.1.1.1.2.1.8.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal civil	30
2.2.1.1.1.2.1.8.3. Estructura de la sentencia	30
2.2.1.1.1.2.1.8.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	30
2.2.1.1.1.2.1.8.5. El principio de congruencia procesal	30
2.2.1.1.1.2.1.8.6. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.	31
2.2.1.1.1.2.1.8.6.1. Concepto.	31
2.2.1.1.1.2.1.8.6.2. Funciones de la motivación.....	32
2.2.1.1.1.2.1.8.6.3. La fundamentación de los hechos	33

2.2.1.1.1.2.1.8.6.4. La fundamentación del derecho	33
2.2.1.1.1.2.1.8.6.5. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.....	34
2.2.1.1.1.2.1.8.6.6. La motivación como justificación interna y externa.	35
2.2.1.1.1.2.1.9. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.....	37
2.2.1.1.1.2.1.9.1. Concepto	37
2.2.1.1.1.2.1.9.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	38
2.2.1.1.1.2.1.9.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.	38
2.2.1.1.1.2.1.9.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.	40
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio	41
2.2.2.1. Derecho Laboral	41
2.2.2.1.1 Definición.....	41
2.2.2.1.2. Principios de derecho laboral	41
2.2.2.1.2.1. Principio Protector.....	42
2.2.2.1.2.2. Principio de La Irrenunciabilidad de Derechos.	42
2.2.2.2.2.3. Principio de Continuidad.....	43
2.2.2.2.2.4. Principio de primacía de la realidad.....	45
2.2.2.2.2.5. El Principio de Independencia.	46
2.2.2.2 Los Beneficios Sociales Laborales.	47
2.2.2.2.1. Definición.....	47
2.2.2.2.2. Clasificación de los beneficios sociales laborales.	47
2.2.2.2.2.1. Las Gratificaciones:	47

2.2.2.2.2. Gratificaciones ordinarias:.....	48
2.2.2.2.3. Gratificaciones extraordinarias:.....	49
2.2.2.2.4. La bonificación por tiempo de servicios:	49
2.2.2.3 La Compensación por Tiempo de Servicios.....	50
2.2.2.3.1 Definición.....	50
2.2.2.5 Bonificación por Escolaridad	52
2.2.2.6 Las Vacaciones.	52
2.2.2.6.1 Requisitos	53
2.2.2.6.2 El record vacacional.....	53
2.2.2.6.3 La Indemnización por falta de goce vacacional	53
2.2.2.6.4 Las vacaciones truncas	54
2.3. MARCO CONCEPTUAL	54
III. METODOLOGÍA.....	57
3.1. Tipo y nivel de investigación.	57
3.1.1. Tipo de investigación: cualitativo.....	57
3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo.....	57
3.2. Diseño de investigación	57
3.4. Objeto de estudio y variable en estudio	58
3.5. Fuente de recolección de datos.....	59
3.6. Población.....	59
3.7. Muestra.	59
3.8. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos.	59
3.8.1. La primera etapa: abierta y exploratoria.	59
3.8.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos....	59

3.8.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático.	60
3.9. Consideraciones éticas	60
3.10. Rigor científico.....	61
IV. Resultados	62
4.1 Resultados preliminares	62
4.2. Análisis de los resultados - Preliminares	81
V. Conclusiones.....	87
Referencias.....	93
ANEXO 1: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia.....	96
ANEXO 2	100
ANEXO 3: Declaración de compromiso ético.....	115
ANEXO 4: Sentencia de primera y segunda instancia.....	116
ANEXO 5: Matriz De Consistencia	148

Índice de Cuadros

resultados parciales de la sentencia de primera instancia

cuadro 1: calidad de la parte expositiva.....	62
cuadro 2: calidad de la parte considerativa.....	64
cuadro 3: calidad de la parte resolutive.	67

resultados parciales de la sentencia de segunda instancia

cuadro 4: calidad de la parte expositiva	70
cuadro 5: calidad de la parte considerativa.....	72
cuadro 6: calidad de la parte resolutive.	75

resultados consolidados de las sentencias en estudio

cuadro 7: calidad de la sentencia de primera instancia.	77
cuadro 8: calidad de la sentencia de segunda instancia.....	79

I. INTRODUCCIÓN

La parte introductoria referente al trabajo de investigación sobre los beneficios laborales, en relación con la conciliación dentro del proceso ordinario laboral, como lo prescribe en el artículo 42° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497. Asimismo, el demandante pretende el pago de beneficios sociales, en contra de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos; la misma que corresponde a las partes probar la existencia del vínculo laboral, la existencia del despido a causa de un procedimiento administrativo sancionador, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuere objeto y al empleador demandado, probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo, en lo previsto al artículo 23° del numeral 23.2 y literal c) del numeral 23.3 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo. Cabe señalar también que la posición del actor demandante presupone desconocer lo contemplado tanto en el artículo 24° de la Carta Magna, como el propio artículo 6° del D. Leg. 728, acudiendo a una ficción prohibida, destinada a atender el pago de beneficios económicos que ha dejado de percibir el recurrente, en atención de haber sido despedido por la comisión de falta grave, motivos por los cuales no corresponde el reconocimiento de lo reclamado por no encontrarse o cumplir los supuestos consagrados en la norma convencional.

Que, en mérito al artículo 196° del código procesal civil, de aplicación supletoria a los procesos laborales, dispone que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, por último, los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Con lo previsto en el artículo 197° del código procesal civil, el juzgador debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando su apreciación razonada, estudiando la prueba en sus elementos comunes, así como sus conexiones directas o indirectas, para poder obtener sus conclusiones en busca de la verdad que es el fin de supremo del proceso. La decisión de la entidad demandada que fue impugnada por el actor ante el Tribunal del Servicios Civil, por intermedio de su recurso de apelación y reiterando los argumentos presentados en sus descargos, la misma señalando que se habría vulnerado el debido procedimiento, en ese sentido, el Tribunal en alusión por intermedio de la RESOLUCION N° 01440-2013-SERVIR/TSC-SEGUNDA SALA, resolvió declarar la NULIDAD DE LA RESOLUCION JEFATURAL N° 098-2013-ZRVI-SP-JEF, por vulnerar el debido procedimiento administrativo, retrotrayendo el procedimiento al momento de la calificación de la conducta del demandante, de conformidad el artículo 10° del DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

La excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante previsto en el inciso 6) del artículo 446° del código Procesal Civil, constituye aquel instrumento

procesal dirigido a denunciar la carencia de identidad entre los sujetos que integran la relación jurídica sustantiva y quienes forman parte de la relación jurídica procesal. Con dicho instituto se pone manifiesto la carencia de identidad entre las personas inmersas en una y otra relación, y no la falta de titularidad del derecho, porque resolverá al final del juicio de la sentencia; la legitimación es definida como la relación sustancial que se denuncia que existe entre las partes del proceso y que es el objeto de la decisión reclamada. Bajo esa óptica se puede tener la legitimación en la causa, pero no el derecho sustancial pretendido.

Asimismo, para resolver el problema se determina un objetivo general, en decretar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el EXPEDIENTE JUDICIAL N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-2019.

Para conseguir el objetivo general se establece objetivos específicos. Respecto a la sentencia de primera instancia se tiene que determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

Que el objetivo de la investigación ha merecido preparar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las restricciones de Ley, conforme está prevista en el inciso 20 del Artículo 139, de la Constitución Política del Perú que señala *“El principio del derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley”*.

Los resultados se obtienen en base a la organización de los parámetros

encontrados en cada sub dimensión de la variable; para el recojo de datos se aplica el instrumento respectivo y la organización se sujeta a los procedimientos establecidos.

En ese sentido, el estudio del EXPEDIENTE JUDICIAL N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-2019, revela que de acuerdo a los parámetros previstos en el presente estudio la sentencia de primera y segunda instancia se evaluara según el rango de calidad.

La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

En el contexto internacional:

Para Burgos, la administración de justicia es un fenómeno presente en todos los Estados del planeta, que requiere ser:

Contextualizada para su comprensión y conocimiento, en España por ejemplo, el principal problema, es la demora de los procesos, la decisión tardía de los órganos jurisdiccionales y la deficiencia calidad de muchas resoluciones Judiciales. (BURGOS, 2010)

Para Felicito, en Ecuador investigó:

“Inaplicabilidad de la norma contenida en la ley de la jurisdicción administrativa de justicia que contempla la acción de lesividad por falta de un procedimiento que regule su aplicación, y sus conclusiones fueron: Desafortunadamente, en el Ecuador esta figura es prácticamente

inaplicable, puesto que son muy pocos los casos en los cuales tanto la doctrina como la jurisprudencia evidencian que la propia administración corrija de oficio sus propios errores, sin embargo el principal problema radica en que ni los funcionarios que componen la administración pública, ni mucho menos los ciudadanos es decir, los administrados, que muchas veces nos vemos afectados por estos actos y decisiones administrativas, tenemos conocimiento de los mecanismos que la propia ley nos faculta para impugnar tales actos y hacer respetar nuestros derechos, por lo tanto se hace necesario establecer un procedimiento que regule su aplicación. (Felicito, 2013)

En relación al Perú:

Para Sánchez Velarde, en su comentario precisa que en relación a la sentencia, en el contexto de la “Administración de Justicia”, una de las situaciones problemáticas es la “Calidad de las Sentencias Judiciales”, lo cual se convierte en fenómeno latente en todos los sistemas judiciales del mundo, es decir comprenden tanto a los países de mayor estabilidad política y desarrollo económico, como a aquellos que se encuentran en desarrollo, siendo un problema real, latente y universal. (velarde, 2004)

El Dr. Paulino Rueda Romero Efectivamente, la historia de la administración de justicia en nuestro Perú, es la historia del predominio de los jueces varones; las sentencias judiciales y las legislaciones sobre la inclusión de las mujeres en los

poderes judiciales, han marcado esta forma de concebir un tipo ideal. Mucho de ello se sucede a menudo en nuestro medio, un tipo ideal de juez para determinados procesos que son conocidos por los que siempre han detentado el poder político; o un tipo ideal de juez suplente que determine la condición y naturaleza de un bien diseñado por un poder oculto. (Rueda Romero, 2000.)

En el Perú, los jueces se apartan de sus sentencias cuantas veces lo quieren sin que le hace nada, es decir, puede resolver casos iguales en forma diferente, lo que determina que la población justificadamente piense que las sentencias tienen un precio; por el contrario en países desarrollados cultural y moralmente es casi imposible que el juez resuelva casos iguales en forma diferente, porque lo impide su formación ética, así como la ley y el precedente judicial.

La sentencia dictada por el juez debe ser norma para las partes en litigio, para el propio juez y, en general, para todos los peruanos, sin distinción alguna. El juez solamente debe modificar sus resoluciones cuando la realidad social, las valoraciones sociales, han variado de tal manera que se justifique una solución jurídica distinta para casos iguales a los ya resuelto anteriormente, en tal caso, el juez deberá motivar debidamente su sentencia. Sólo así el Poder Judicial será un verdadero poder creador de Derecho, y contrapeso del Poder Político.

En el ámbito local:

El Comercio difundió en las prensas de la región de Ucayali que:

La Corte Superior de Justicia de Ucayali todavía no se repone del

remezón sufrido en lo que se refiere a la ética y moral que debe mantener incólume una institución que administra justicia cuando se descubrió que la mafia encabezada por el abogado R. O.R. había incursionado en sus entrañas negociando y haciendo válidas sentencias tramposas y clamorosamente ilegales o cuestionadas ha ocasionado el descrédito de la CSJU en la población ucayalina y el despido y encarcelamiento del expresidente de esa Corte F.B.O y los jueces, L.P., J.R., W.P. y R.C., causando además de desprestigio el temor de los jueces actuales para administrar justicia por la fama negativa que el caso referido y otros ha ocasionado en los jueces supremos en Lima.

(COMERCIO)

En el ámbito universitario:

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2015).

Por lo expuesto, se seleccionó el Expediente Judicial N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali-2019, perteneciente al Juzgado Laboral de la Provincia de Coronel Portillo, del Distrito de Calleria, que comprende un proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró INFUNDADA en parte la

demanda; sin embargo ha interpuesto el recurso de apelación contra la sentencia, como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde resuelve CONFIRMAR la RESOLUCION N° 20, de fecha 17/01/2017, contenida en el acta de audiencia única y que declara INFUNDADA la excepción de falta de Legitimidad para obrar del demandante, deducida por la demandada, y en el numeral 2), del ítem V, de la precitada resolución CONFIRMA la SENTENCIA N° 099-2017-02°-JTU, de fecha 28/04/2017, parte de la demanda, y reformándola declararon fundada en parte de la demanda en todos sus extremos.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, 30 de setiembre de 2014, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 20 de setiembre de 2017, transcurrió 01 año, 08 meses y 20 días.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente Judicial N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente Judicial N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos:

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.

Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

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.

Respecto a la sentencia de segunda instancia.

Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.

Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

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.

Justificación de la investigación.

Hoy en día nadie duda que las Administraciones Públicas, aquel conjunto de instituciones (organismos y órganos), pautas de actuación y personas cuya labor es en principio asegurar que se cumplan los fines que motivan la existencia de cada Estado en particular, en aras de defender el interés general, ejercen importantes cuotas de poder, incidiendo decisivamente en la configuración de la vida social, política, económica o jurídica de su entorno. Y como suele pasar en estos casos,

siempre está presente el riesgo de que dichas Administraciones laborales no actúen conforme a derecho y vulnere los derechos fundamentales de algunos ciudadanos. Se apuesta entonces, primero, por una Autocomposición de los conflictos que pudiesen surgir, habilitándose el espacio de los recursos administrativos.

Ahora bien, y frente a la posibilidad de no estar conforme con lo resuelto por la máxima instancia competente para conocer la situación controvertida, los administrados tienen abierta la posibilidad de buscar resolver estas situaciones en sede judicial, supuestamente el escenario más imparcial y garantista para ver estos temas. Se plantea así la pertinencia, por no decir la necesidad, de contar con un Proceso Contencioso Administrativo como medio eficiente y eficaz para atender este tipo de requerimientos.

Los beneficios sociales laborales son de suma categoría tanto para la empresa como para el trabajador; éstos se benefician de las propuestas que les otorgan las empresas y las empresas de contar con empleados responsables por su interés en gozar de dichos beneficios.

Para el trabajador además es de suma importancia que la empresa tome en serio este tipo de responsabilidad ya que se preocupa por el bien estar de ellos y de su entorno.

Estos beneficios se originaron por los altos impuestos asignados a las empresas, las cuales entraron a localizar y explorar medios lícitos de hacer

deducciones de sus obligaciones tributarias, por legislación laboral y de previsión impuesta por el gobierno, por exigencias de los sindicatos, por controles salariales ejercidos por el gobierno, principalmente en el caso de los salarios elevados (ya sea en la reglamentación de índices oficiales de reajuste salarial por querrela o acuerdo sindical) o en los controles efectuados de manera indirecta en los ajustes de precios de los productos o servicios y por la nueva actitud del empleado en cuanto a los beneficios sociales. De esta manera a medida que va pasando el tiempo los planes se adecuan más fácilmente ya que hay un cambio de actitud de los empleados. (Buenas Tareas, 2016)

Ahora bien, como el contenido de un derecho no puede entenderse al margen de la posición que éste ostenta en el ordenamiento jurídico que lo reconoce, es necesario analizar, en primer lugar, la condición del derecho a la remuneración como derecho humano, fundamental y constitucional en el sistema normativo peruano. Al resultar completamente claro que se trata de un derecho constitucional, por estar reconocido expresamente en el artículo 24 de la Constitución nos enfocaremos en la posición del derecho a la remuneración como derecho humano y fundamental. Dicho artículo dispone lo siguiente: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

En el caso del Perú, la Constitución de 1993 dispone que sólo los derechos civiles y políticos tienen carácter de fundamentales. No así los denominados derechos económicos, sociales, culturales y los de solidaridad. Puede darse el caso de que los derechos constitucionales no coincidan necesariamente ni con los derechos humanos ni con los derechos fundamentales. Hay diferencias. Por ejemplo, el derecho de un juez a la inamovilidad (art. 146.2 de la Constitución), a la independencia en el ejercicio de su función (art. 146.1 de la Constitución), es en efecto un derecho constitucional, nace de la propia Constitución, pero no puede concebirse como un derecho humano (no es un derecho que pertenezca a todos los hombres, sino a una persona en concreto que tiene la condición de juez. Además, no está contemplado en un tratado internacional como un derecho humano). Tampoco puede tratarse de un derecho fundamental, ya que no se le ha dado esa categoría en el capítulo I del Título I de la Constitución”. Se plantea como propósito general de la investigación, describir la relación entre los conceptos de motivación en el trabajo, compensación, beneficios sociales laboral a través de una búsqueda y revisión de la información existente acerca del tema, tanto nacional como internacional, para luego sistematizarla de manera de lograr integrar los hallazgos y antecedentes teóricos y aplicados encontrados, generando así un aporte desde la psicología laboral organizacional acerca de la relación entre estos conceptos. (Mesías, 2004, p 25-26)

Finalmente, cabe destacar que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

(Constitución Política del Perú artículo 139 inciso 20. El principio del derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley).

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Según González, en Chile, investigó: La fundamentación de las sentencias y la sana crítica, y sus conclusiones fueron:

- a) La sana crítica en el ordenamiento jurídico chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil.
- b) Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones.
- c) La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces

produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador. (GONZALES, 2006)

En América Latina, según (Rico & Salas, s.f.) que investigaron “La Administración de Justicia en América Latina”, para el Centro de la Administración de justicia de la Universidad Internacional de la Florida (CAJ/FIU), se reportó que:

En cuestiones de eficiencia, la medición en términos de costo/beneficio, de los servicios ofrecidos por la administración de justicia; era una ardua y compleja labor, por su carácter especial y difícil de cuantificar los principios que componen el Sistema de Justicia como son: el Principio de Equidad y Justicia. Otros graves hallazgos en el sistema de justicia, que denominaron “obstáculos”, fueron: la deficiente cantidad de recursos materiales en el sector, que no experimentan incrementos proporcionales; amenazando ser peor, con el previsible incremento de demandas judiciales; como consecuencia del proceso de democratización, de los que se desprenden temas como violación de garantías fundamentales del procesado, degradación de la legitimidad de los órganos jurisdiccionales, incumplimiento de plazos procesales y duración, cada vez mayor de los procesos.

Según Pasco Cosmópolis, Mario, quien manifiesta que, en la resolución en etapa conciliatoria:

Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo en efecto el artículo 43° tiene tres incisos; la facultad bajo comentario está en el inciso b). Pues bien, en ese momento si se examina la secuencia lógica que dicho artículo desarrolla la demanda todavía no habría sido contestada; ello aparece recién en el inciso c. ¿Cómo, entonces, puede conocer el juez que existe algún extremo no controvertido? Lo lógico y natural es que ello acontezca después y como consecuencia del conocimiento y examen de la contestación. (Pasco Cosmópolis, s/f)

Para Sarango, H., en Ecuador; investigó: “El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones /sentencias judiciales; en éste trabajo, en base a resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que:

- a) Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. b) Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad demandante y demandado para invocar su aplicación en todo tipo de

procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales. c) El debido proceso legal judicial y administrativo está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia”. (SANGARO, 2008)

Escobar (2012) refiere en su tesis sobre “La valoración de la prueba, en la Motivación de una sentencia” la siguiente conclusión:

a) El principio constitucional de motivar las resoluciones se inserta en el sistema de garantías que las constituciones democráticas crean para la tutela de los individuos frente al poder estatal. Pero además de esta garantía se apunta también a un principio jurídico político que expresa la exigencia de controlabilidad a cargo del mismo pueblo, depositario de la soberanía y en cuyo nombre se ejercen los poderes públicos. b) El proceso cualquiera sea su naturaleza tiene como propósito el establecimiento de la verdad, puesto que sin ella no hay cabida para administrar objetivamente la justicia.

Para el Lic. José Antonio Rumoroso Rodríguez, precisa que el sentido de la sentencia constituye el acto mismo del juzgador en un caso concreto, por medio de:

Cual se pone fin a una controversia surgida entre particulares, o entre éstos y los órganos del Estado. Así las cosas, la conclusión del órgano jurisdiccional, será emitir una sentencia, en la que precisamente se

reconozca que la pretensión del actor es fundada, ya sea que se tratase de una acción declarativa o de una acción de condena, la sentencia tendría que resultar en consecuencia, una sentencia declarativa o una sentencia de condena, es decir, una sentencia que declarara el derecho o bien, que declarando el derecho, reconociera la existencia de ese derecho y condenara a la autoridad a una cierta obligación que tendría que ser cumplida a efecto de dejar satisfecha la pretensión del actor, en este caso obviamente estaríamos ante el supuesto de la emisión de una sentencia de condena, una sentencia que no dejaría satisfecha la pretensión del justiciable con una simple declaratoria de nulidad, sino que tendría a su vez que señalar la forma y términos como la autoridad debiera de cumplir en el ámbito administrativo para satisfacer el derecho acreditado y reconocido del actor, y que puede consistir en restituirle en el ejercicio de ese derecho o en otorgarle ciertas prestaciones de dar, como sería la devolución de ciertas cantidades, hacer o no hacer. (Rodríguez, 2014)

2.2. BASES TEÓRICAS

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

2.2.1.1. La jurisdicción y la competencia

2.2.1.1.1. La jurisdicción

2.2.1.1.1.1. Conceptos

Para García (1999), señala que, el termino Jurisdicción deriva del latín “jus”,

derecho y, “dicere”, declarar. “Jurisdictio”, ‘dictar Derecho’. Significa:

administrar el derecho, no de establecerlo. Para conceptuar la jurisdicción es la función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución.

2.2.1.1.1.2. Proceso Laboral en el Perú según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497

2.2.1.1.1.2.1. Principios del Proceso Laboral

El artículo 1° del Título Preliminar de la Ley N° 29497, señala que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. La misma que se define lo siguiente:

- A. Principio de Oralidad:** Es un conjunto de caracteres de procedimiento en donde predomina lo hablado sobre lo escrito. Ligado a los principios de inmediatez, concentración, sencillez e incluso celeridad, los cuales se encuentran presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, testigos, apreciación de los medios probatorios de manera directa, por cuanto se desarrolla en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo una apreciación conjunta.
- B. Principio de Inmediación:** Es la exigencia de que el juzgador se haya puesto

en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso. Incidencia en la valoración de pruebas (directas e indiciarias). Los caracteres fundamentales de la inmediación son: i) La presencia de las partes y demás sujetos procesales ante el Juez; ii) La ausencia de un intermediario entre las cosas y sujetos procesales, y el Juez; y, iii) La identidad física del Juez que estuvo en contacto directo con las partes y quien dictará la sentencia.

C. Principio de Concentración: El principio de concentración implica que la mayor parte de los actos se deben realizar en una sola audiencia (Unidad de acto). La NLPT pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el abreviado laboral.

D. Principio de Economía Procesal: Es la satisfacción de las pretensiones con el mayor ahorro posible de esfuerzo y costo de las actuaciones procesales (máximo rendimiento con el mínimo gasto y tiempo). La NLPT contempla procesos con menores audiencias, como en el caso del proceso abreviado laboral y en lo que se refiere a la propia audiencia de juzgamiento, la NLPT subraya expresamente la necesidad de que ésta se realice en acto único, de manera tal que el proceso se realice en el menor número de actos procesales y que representa para las partes del proceso un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.

PROCESO ABREVIADO LABORAL: La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan,

en dicho orden, una seguida de la otra (Artículo 49° NLPT).

PROCESO ORDINARIO LABORAL Audiencia de Conciliación Audiencia de Juzgamiento (se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia)

E. Principio de Celeridad Procesal: Es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación. Celeridad implica: i) plazos más cortos; ii) preeminencia de actuaciones orales sobre las escritas; iii) mecanismos alternativos de solución de conflictos. Naturaleza alimentaria de los créditos laborales.

F. Principio de Veracidad: Prevalencia de la verdad material sobre la verdad formal, búsqueda de la verdad material, Prevalencia del fondo sobre la forma en materia probatoria, libre valoración razonada de la prueba, libertad probatoria, primacía de la realidad, Concordante con Artículo III del TP de NLPT .

2.2.1.1.1.2.1. Etapas

2.2.1.1.1.2.1.1 Etapa postulatoria

2.2.1.1.1.2.1.1.1. Definición

Es la primera etapa del proceso civil, es un ciclo OBLIGATORIO y necesario por la que tienen que iniciar o pasar indefectiblemente todo proceso judicial, es la fase en donde las partes litigantes, van a presentar al juzgado todas sus pretensiones, los medios probatorios, temas necesarios que van a ser materia de argumentación, prueba, persuasión, fundamentación de sus pedidos. La etapa postulatoria, es aquellas en la que los contendientes presentan al Órganos jurisdiccional los temas que van a ser materia de argumentación, prueba y persuasión durante el proceso, sea

porque se quiere el amparo de la pretensión o porque se busca su rechazo a través de la defensa. (MONOGRAFIAS. COM)

2.2.1.1.1.3. Demanda

2.2.1.1.1.3.1. Definición

Es el acto jurídico procesal, mediante el cual el demandante o justiciable se dirige ante el Órgano Jurisdiccional a fin de solicitar la tutela jurisdiccional para que se le solucione un conflicto de intereses o se le elimine una incertidumbre jurídica y a través del Juez se le conmine, obligue al demandado para que cumpla su obligación frente al demandante. (MONOGRAFIAS. COM)

2.2.1.1.1.2.1.3.2. Requisitos de la demanda

Esta establecido en el Artículo 424° del Código Procesal Civil, define que la demanda se presenta por escrito y contendrá: 1. La designación del Juez ante quien se interpone; 2. El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante; 3. El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo; 4. El nombre y dirección domiciliaria del demandado. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda; 5. El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide; 6. Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad; 7. La fundamentación jurídica del petitorio; 8. El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse; 9. La indicación de la vía procedimental que corresponde a la demanda; 10. Los medios probatorios; y 11. La firma del demandante o de su representante o de su apoderado, y la del Abogado. El Secretario respectivo certificará la huella digital del demandante

analfabeto.

2.2.1.1.2.1.4. Contenido de la demanda

Nuestra norma procesal manifiesta que la demanda contendrá refiriéndose a los requisitos de la demanda, pero no, específica en lo absoluto sobre el contenido.

Base Legal: Artículo 425° del Código Procesal Civil:

A la demanda debe acompañarse:

1. Copia legible del documento de identidad del demandante y, en su caso, del representante;
2. El documento que contiene el poder para iniciar el proceso, cuando se actúe por apoderado;
3. La prueba que acredite la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas;
4. La prueba de la calidad de heredero, cónyuge, curador de bienes, administrador de bienes comunes, albacea o del título con que actúe el demandante, salvo que tal calidad sea materia del conflicto de intereses y en el caso del procurador oficioso;
5. Todos los medios probatorios destinados a sustentar su petitorio, indicando con precisión los datos y lo demás que sea necesario para su actuación. A este efecto acompañará por separado pliego cerrado de posiciones, de interrogatorios para cada uno de los testigos y pliego abierto especificando los puntos sobre los que versará el dictamen pericial, de ser el caso; y
6. Los documentos probatorios que tuviese en su poder el demandante. Si no se dispusiera de alguno de estos, se describirá su contenido, indicándose con precisión el lugar en que se encuentran y solicitándose las medidas pertinentes para su incorporación al proceso. Según la doctrina, la demanda tiene tres (03) partes importantes: Exordio, Cuerpo, y Petitorio.

2.2.1.1.1.2.1.5. Etapa Probatoria

2.2.1.1.1.2.1.5.1. Medios Probatoria

2.2.1.1.1.2.1.5.1.1. Definición

Según José María Químper, los medios probatorios es la demostración o comprobación de los hechos afirmados por las partes en los actos postulatorios del proceso, buscando producir convencimiento en el juez sobre los hechos, de manera que pueda así sustentar su decisión final. Se advierte dos aspectos muy importantes relativos a quienes intervienen en el proceso: de un lado, las partes que tienen la facultad y el deber de poner en consideración del juez todo aquel material que sustenten sus hechos alegados en los actos postulatorios del proceso; y de otro lado, al juez, quien se encuentra en la obligación de sustentar su decisión en esos medios de prueba que han propuesto las partes en el proceso y han sido actuados por este, además de aquellos medios de prueba que de oficio haya incorporado al iter procesal. (María Químper)

2.2.1.1.1.2.1.5.1.2. Clases de documentos

Existen diversas clasificaciones de los documentos, de conformidad con lo previsto en el Art. 235° y 236° del C.P.C se distinguen dos tipos de documentos: público y privado.

En el Artículo 235° define:

A: Documento público:

Es documento público:

1. El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; y
2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia.

La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda.

En el Artículo 236° define:

B: Documento privado:

Es el que no tiene las características del documento público. La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público.

C. Documentos actuados en el proceso

Según el Expediente Judicial N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali 2019, encontramos que las pruebas que se ofrecieron fueron de dos tipos:

a) Exhibicionales, por cuanto la demandante presente en su demanda como Anexo 1E la liquidación referencial de beneficios sociales régimen general durante en el proceso de la instancia.

2.2.1.1.1.2.1.5.1.3. La declaración de parte

A. Concepto

La declaración de parte se lleva a cabo personalmente y en presencia del Juez, bajo sanción de nulidad. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes. Mediante ella se buscan dar conocer al juez cuál es la perspectiva que tiene respecto a los hechos o experiencia propia, con la finalidad de que el juzgador pueda examinar cada una de las proposiciones y, sobre la base de ellas, pueda formarse un juicio de valor. (Ávalos, 2011)

B. Regulación

Se encuentra regulado entre el artículo 32 de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo,

la cual se encuentra vigente en nuestro distrito judicial de Ucayali. (Ley N° 26636, Artículo 32.- DECLARACION DE PARTE.- La declaración de parte se lleva a cabo personalmente y en presencia del Juez, bajo sanción de nulidad. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes).

Asimismo, en el artículo 208° inciso 4 del C.P.C.: La declaración de las partes, empezando por la del demandado. Si se hubiera ofrecido inspección judicial dentro de la competencia territorial del Juez, se realizará al inicio junto con la prueba pericial, pudiendo recibirse ésta y otros medios probatorios en el lugar de la inspección, si el Juez lo estima pertinente. Cuando las circunstancias lo justifiquen, el Juez, en decisión debidamente motivada e inimpugnable, ordenará la actuación de la inspección judicial en audiencia especial. Cuando los mismos medios probatorios hayan sido ofrecidos por ambas partes, se actuarán primero los del demandante. La actuación de cualquier medio probatorio ofrecido deberá ocurrir antes de la declaración de las partes. (pág. 522)

Finalmente, en el Artículo 214 del C.P.C.: La declaración de parte se refiere a hechos o información del que la presta o de su representado. La parte debe declarar personalmente. Excepcionalmente, tratándose de persona natural, el Juez admitirá la declaración del apoderado si considera que no se pierde su finalidad. (pág. 523)

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

La declaración de parte que, la recurrente solicita el pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización y otros beneficios sociales por el periodo comprendido entre el 17 de Enero de 1995 y el 31 de octubre de 2008. Bajo de las modalidades laborales contractuales establecidas por el Decreto Legislativo N°728, Constitución Política de Perú 1993, LEY N° 26636, LEY N° 27735, Decreto Legislativo N° 650, y Ley de

Bases Administrativas y las Remuneraciones del Sector Publico- DL. N° 276. (Expediente Judicial N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali-2019).

2.2.1.1.1.2.1.5.1.4. La testimonial

A. Concepto

El testimonio humano en general (tanto el que proviene de terceros como de las partes del proceso) pertenece a las clases de pruebas personales e históricas o representativas. Así, suele denominarse testimonio a la declaración de terceros y calificar de confesión a la declaración de las partes, por ende, el testimonio es el género, y la confesión una de sus especies, por lo que puede afirmarse que toda confesión es una declaración de parte, sin embargo, ésta puede contener o no una confesión. (Editores, 1984)

Según Ávalos, (2011) “La declaración de testigos es un medio propio por el cual un tercer ajeno al demandante y demandado rinde ante el juez su testimonio referido al conocimiento que tenga respecto de ciertos hechos que interesan al proceso” En el proceso laboral también pueden prestar declaración como testigos los trabajadores que tengan relación laboral con el empleador que es parte en el proceso.

B. Regulación

Se encuentra regulado en el artículo 33° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, la cual se encuentra vigente en nuestro distrito judicial de Ucayali. Asimismo, en el Artículo 222° del C.P.C señala “Toda persona capaz tiene el deber de declarar como testigo, si no tuviera excusa o no estuviera prohibida de hacerlo. Los menores de dieciocho años pueden declarar sólo en los casos permitidos por la ley.” (Artículo

33.- DECLARACION DE TESTIGOS.- En el proceso laboral también pueden prestar declaración como testigos los trabajadores que tengan relación laboral con el empleador que es parte en el proceso (pág. 525)

C. La testimonial en el proceso judicial en estudio

En este proceso no existe la declaración de testigos (Expediente Judicial N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali 2019).

2.2.1.1.1.2.1.5.1.5. La pericia

Es aquella actividad de carácter procesal propuesta por las partes o el juez y cumplida por personas distintas de los sujetos procesales, las cuales son poseedoras de conocimientos e informaciones técnicas artísticas o científicas que el Juez ignora pero precisa para integrar el conocimiento total de los hechos y cumplir con su función de juzgar.

Es un medio probatorio típico, consistente en el aporte de opinión que realizan las personas expertas en determinado saber científico, tecnológico artístico u otro similar, sobre un hecho controvertido que se ventila en un proceso. (MONOGRAFIAS.COM)

2.2.1.1.1.2.1.6. Etapa Decisoria

2.2.1.1.1.2.1.6.1. Definición

Es la Tercera etapa del proceso civil, en donde el juzgador, va a valorar los medios probatorios, resuelve los puntos controvertidos, resuelve el conflicto de interés o elimina la incertidumbre jurídica, aplicando el derecho que corresponde al caso concreto. (MONOGRAFIAS.com)

2.2.1.1.1.2.1.7. Etapa Ejecutoria

2.2.1.1.1.2.1.7.1. Definición

Es la quinta y final etapa del proceso civil, donde el vencedor persigue la satisfacción de su derecho mediante el cumplimiento o la ejecución de lo ordenado en la sentencia o resolución definitiva.

2.2.1.1.1.2.1.7.1. Sentencia Etapa Ejecutoria

La ejecución de sentencia se produce cuando la resolución ha quedado firme ya sea consentida o ejecutoriada, es decir que existe cosa Juzgada o acto procesal que se homologue como tal, el cual puede hacerse cumplir indefectiblemente con el auxilio de la fuerza pública, su petición es al juez o a la sala Superior que conoció el proceso. La resolución judicial a ejecutarse puede ser una Sentencia, auto de conciliación o transacción estos dos últimos debidamente aprobados por el Juez, demás debe haber quedado consentida o ejecutoriada. (MONOGRAFIAS.com)

2.2.1.1.1.2.1.8. La sentencia

2.2.1.1.1.2.1.8.1. Conceptos

Es una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa , precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal, (Cajas, 2008) .

Chiovenda (s.f.) manifiesta” la sentencia es definida como la resolución del juez 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 la ley que garantiza

un bien al demandado o demandante”,(pág. 359).

2.2.1.1.2.1.8.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal civil

La norma contenida en el artículo 121 parte in fine del Código Procesal Civil, se establece que la sentencia es entendida como el acto mediante el cual el Juez decide el fondo de las cuestiones controvertidas, en base a la valoración conjunta de los medios probatorios, explicitando los argumentos en forma entendible, cuyos efectos trascienden al proceso, en que fue dictada, porque lo decidido en ella no puede ser objeto de revisión en ningún otro proceso. Por eso se dice que existe Cosa Juzgada (Cajas, 2008).

2.2.1.1.2.1.8.3. Estructura de la sentencia

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. Este alcance tiene como referente normativo las normas previstas en el artículo 122 del Código Procesal Civil (Cajas, 2008)

2.2.1.1.2.1.8.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

2.2.1.1.2.1.8.5. El principio de congruencia procesal

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide.

Por tanto, frente al deber de suplir y corregir la invocación normativa de las partes (Iura Novit Curia), existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes, (Ticona, 1994).

Por el principio de congruencia procesal el Juez no puede emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citra petita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el Juez superior), según sea el caso, (Cajas, 2008).

2.2.1.1.1.2.1.8.6. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.

De acuerdo a Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, (2006), comprende:

2.2.1.1.1.2.1.8.6.1. Concepto.

Es el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión.

Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

Para fundamentar una resolución es indispensable que ésta se justifique racionalmente, es decir, debe ser la conclusión de una inferencia o sucesivas inferencias formalmente correctas, producto del respeto a los principios y a las reglas lógicas.

La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los

justiciables, y su importancia es de tal magnitud que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para extender su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales.

2.2.1.1.1.2.1.8.6.2. Funciones de la motivación.

Ningún juez, está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su sinrazón. Esta experiencia de fundamentar, de basar el fallo en apreciaciones fácticas y jurídicas, es una garantía para la prestación de justicia que deviene, en esencia de dos principios: imparcialidad e impugnación privada.

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

La motivación de las resoluciones judiciales también permite a los justiciables conocer las causas por las cuales la pretensión que se esgrimió fue restringida o denegada y esto, en buena cuenta, hace viable que quien se sienta agraviado por la decisión del juez pueda impugnarla, posibilitando el control por parte de los órganos judiciales superiores y el derecho a la defensa.

Esta descripción se relaciona con las finalidades extra e intra procesal de la motivación. La primera apunta a que el juez comunica a todos los ciudadanos las razones de su fallo, en tanto que la facultad se ejerce a nombre de la Nación, e incluso quienes no intervinieron en el proceso tienen el deber de respetar la santidad de la cosa juzgada. La segunda, se dirige a otorgar a las partes la información necesaria para que éstas, en caso de considerarse agraviadas por una decisión no

definitiva, la impugnen.

Desde esta perspectiva, el examen sobre la motivación es triple, porque comprende como destinatarios de la misma, no solo a las partes y a los jurisdiccionales, sino también a la comunidad en su conjunto, en cuyas manos descansa una supervisión, si se quiere difusa, de la que deriva la legitimidad del control democrático sobre la función jurisdiccional, y que obliga al juez a adoptar parámetros de racionalidad expresa y de conciencia auto crítica mucho más exigentes.

El deber de motivar las resoluciones judiciales es una garantía contra la arbitrariedad, porque suministra a las partes la constancia de que sus pretensiones u oposiciones han sido examinadas racional y razonablemente.

2.2.1.1.1.2.1.8.6.3. La fundamentación de los hechos

En el campo de la fundamentación de los hechos, para Michel Taruffo, el peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se de una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de corrección racional en la valoración de las pruebas. Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos.

2.2.1.1.1.2.1.8.6.4. La fundamentación del derecho

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente.

No se piense que la calificación jurídica del caso sub iudice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material

fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión.

Se debe tener presente que cuando se piensa en los hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho por ejemplo: persona casada, propietario, etc.

El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso.

2.2.1.1.1.2.1.8.6.5. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

Desde el punto de vista de Igartúa (2009), comprende:

A. La motivación debe ser expresa

Cuando el juzgador expide un auto o una sentencia debe consignar taxativamente las razones que lo condujeron a declarar inadmisibile, admisible, procedente, improcedente, fundada, infundada, válida, nula, una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte, o resolución, según corresponda.

B. La motivación debe ser clara

Hablar claro es un imperativo procesal implícito en la redacción de las resoluciones judiciales, de modo que éstas deben emplear un lenguaje asequible a los intervinientes en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas.

C. La motivación debe respetar las máximas de experiencia

Las máximas de experiencia no son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común.

Se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga.

Su importancia en el proceso es crucial, porque sirven para valorar el material probatorio, conducir el razonamiento del juez y motivar las resoluciones judiciales.

2.2.1.1.1.2.1.8.6.6. La motivación como justificación interna y externa.

Según Igartúa, (2009) comprende:

A. La motivación como justificación interna.

Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial.

En la sentencia, la decisión final (o fallo) va precedida de algunas decisiones sectoriales. En otras palabras, la decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias (qué norma legal aplicar, cuál es el significado de esa norma, qué valor otorgar a ésta, o aquella prueba, qué criterio elegir para cuantificar la consecuencia jurídica, etc.).

Cuando las premisas son aceptadas por las partes y por el Juez, sería suficiente la justificación interna, pero por lo común la gente no se demanda, tampoco se querrela, ni se denuncia para que los jueces decidan, si dada la norma N y

probado el hecho H, la conclusión resultante ha de ser una condena o la absolución.

Las discrepancias que enfrentan a los ciudadanos casi siempre se refieren si la norma aplicable es la N1 o la N2, porque disienten sobre el artículo aplicable o sobre su significado, o si el hecho H ha sido probado o no, o si la consecuencia jurídica resultante ha de ser la C1 o la C2.

Esta descripción muestra que los desacuerdos de los justiciables giran en torno a una o varias de las premisas. Por tanto, la motivación ha de cargar con la justificación de las premisas que han conducido a la decisión, es decir con una justificación interna.

B. La motivación como la justificación externa. Cuando las premisas son opinables, dudosas u objeto de controversia, no hay más remedio que aportar una justificación externa. Y, de ahí se siguen nuevos rasgos del discurso motivatorio:

a) La motivación debe ser congruente. Debe emplearse una justificación adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la misma manera una opción a favor de tal o cual interpretación de una norma legal que la opción a considerar como probado o no tal o cual hecho. Pero si la motivación debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación.

b) La motivación debe ser completa. Es decir, han de motivarse todas las opciones que directa o indirectamente y total o parcialmente pueden inclinar el fiel de la balanza de la decisión final hacia un lado o hacia el otro.

c) La motivación debe ser suficiente. No es una exigencia redundante de la anterior (la “completitud”, responde a un criterio cuantitativo, han de motivarse todas las

opciones, la “suficiencia”, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas suficientemente).

No se trata de responder a una serie infinita de porqués. Basta con la suficiencia contextual; por ejemplo no sería necesario justificar premisas que se basan en el sentido común, en cánones de razón generalmente aceptados, en una autoridad reconocida, o en elementos tendencialmente reconocidos como válidos en el ambiente cultural en el que se sitúa la decisión o por los destinatarios a los que ésta se dirige; en cambio la justificación se haría necesaria cuando la premisa de una decisión no es obvia, o se separa del sentido común o de las indicaciones de autoridades reconocidas, o de los cánones de razonabilidad o de verosimilitud.

2.2.1.1.1.2.1.9. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.

2.2.1.1.1.2.1.9.1. Concepto

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (Ticona, 1994).

Para **GOZAINI**, el reconocimiento del derecho a impugnar la decisión, se viabiliza en la senda de los recursos, que son medios de transferir la queja expresiva de los agravios, que son considerados presentes en la resolución cuestionada.

Monroy (2003), señala que los recursos contra las decisiones judiciales no parecen responder, en origen, a la concesión de una garantía para el justiciable, sino, antes bien, a la necesidad de un control jerárquico interno y externo sobre la administración de justicia, propia de una organización jerárquica.

Esto significa, de manera esencial, que los recursos son medios de impugnación por los cuales el que es parte en el proceso pretende un nuevo examen de las cuestiones fácticas o jurídicas resueltas en una resolución no firme que le resulta perjudicial, a fin de que sea modificada o sustituida por otra que le favorezca, o sea anulada.

2.2.1.1.1.2.1.9.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es un actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos.

Por las razones, expuestas la posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social (Chaname, 2009).

2.2.1.1.1.2.1.9.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.

De acuerdo a las normas procesales, son los remedios y los recursos. Los remedios se formulan por quien se considere agraviado con los contenidos de las resoluciones. La oposición y demás remedios solo se interponen en los casos expresamente previstos en el CPC.

Los recursos se formulan por quien se considere agravia con una resolución o

parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado.

Quien impugne debe fundamentar, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva, debiendo adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.

De acuerdo a las normas procesales, del Código Procesal Civil (Sagástegui, 2003) los recursos son:

A. El recurso de reposición

Previsto en el numeral 362 del CPC, en el cual se contempla que este medio procede contra los decretos emitidos en los procesos.

B. El recurso de apelación

Es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. De acuerdo con la norma del artículo 364 del Código Procesal Civil tiene por objeto, que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Es una garantía constitucional prevista en el artículo 139 inciso 6 como uno de los Principios y Derechos de la función jurisdiccional, mediante el cual se materializa el derecho a la doble instancia (Cajas, 2011).

C. El recurso de casación

De acuerdo a la norma del artículo 384 del Código Procesal Civil, es un medio impugnatorio mediante el cual las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. Persigue la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la Justicia.

La regulación completa de la institución jurídica en mención como: tipo de resoluciones contra los cuales se interpone, causales, requisitos de forma, requisitos de fondo y otros están previstos en las normas de los artículos 385 a 400 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011).

D. El recurso de queja

Que se formula cuando hay denegatoria de otros recursos, o cuando se concede, pero no en la forma solicitada. Por ejemplo, debiendo ser con efecto suspensivo, tan solo se concede en un solo efecto, se halla regulada en las normas del artículo 401 a 405 de la norma procesal citada.

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

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente sobre al Pago de Beneficios Sociales y en Sentencia N° 099-2017-2°JTU, de fecha 28-abr-2017, de primera instancia es declarada INFUNDADA. Luego de apelada la sentencia, la Sala Laboral Permanente, con la sentencia de fecha 20-set-2017 resuelve CONFIRMAR la RESOLUCION N° 20, de fecha 17/01/2017, contenida en el acta de audiencia única y que declara INFUNDADA la excepción de falta de Legitimidad para obrar del demandante, deducida por la demandada, y en el numeral 2), del ítem V, de la precitada resolución CONFIRMA la SENTENCIA N° 099-2017-02°-JTU, de fecha 28/04/2017, el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, resuelve en declarar INFUNDADA la demanda interpuesta por JESUS AUGUSTO SORIA CCOA, contra la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS – ZONA REGISTRAL N° VI SEDE PUCALLPA, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS. (Expediente Judicial N° 00475-2014-0-2402-

JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali-2019).

2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio

2.2.2.1. Derecho Laboral

2.2.2.1.1 Definición

Para Julián Pérez Porto & María Merino, define que es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo. (MERINO, 2012)

2.2.2.1.2. Principios de derecho laboral

El Tribunal Constitucional ha expresado que los Principios Laborales son: “Aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas”. (STC N° 0008-2005-AI/TC. FJ. 20).

Plá Rodríguez citado por Neves Mujica, refiere además que: “Los principios son líneas directrices que informan a las normas e inspiran soluciones y sirven en diversas fases de la vida normativa”. (NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho del Trabajo”. 1ra edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima 2009, pág. 125).

Para fines del presente trabajo hemos considerado omitir los principios irrenunciabilidad de derechos, in dubio pro operario y de norma más favorable, por no resultar pertinentes al tema que nos compete, no sin antes resaltar la importancia en el Derecho Laboral.

2.2.2.1.2.1. Principio Protector.

Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas. La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una especial necesidad de protección. (Monografias.com, 2013)

2.2.2.1.2.2. Principio de La Irrenunciabilidad de Derechos.

Este principio está reconocido en el inciso segundo del artículo veintiséis de nuestra Constitución de 1993.

Para Ferro Delgado (2009) el principio de irrenunciabilidad es entendido como, “La ineficacia de la privación voluntaria, por parte del mismo trabajador, de sus derechos

laborales reconocidos a nivel legal o convencional. Este es, sin duda alguna, uno de los paradigmas fundamentales del derecho del trabajo” (P. 157)

Otra definición esbozada por Zavala Alejandro (2011) establece que éste principio “Consiste en tutelar al trabajador para que no se haga disposición de sus derechos laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que manda sancionar con nulidad a todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales” (P. 18)

En 1976 Plá Rodríguez escribe “La irrenunciabilidad en materia laboral equivale a decir que el trabajador que expresa voluntad renunciando a derechos laborales, realiza un acto nulo porque es una declaración de voluntad contrario al orden público...” (Plá Rodríguez, p. 13).

Finalmente podemos establecer que el principio de irrenunciabilidad constituye un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos (Zavala, 2011, p.108).

2.2.2.2.3. Principio de Continuidad.

Zavala Alejandro (2011) explica: “No se puede usar la nomenclatura civilista en la cual se protegen los intereses de las partes, sino más bien un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las

relaciones entre las partes” (P. 18).

Pérez Benito (1970) manifestó que “la nota de continuidad imprime a la relación laboral un signo de permanencia, excluyendo evidentemente todos los síntomas de temporalidad, que es lo que caracteriza a la proyectada posibilidad de la prolongada incorporación del trabajador en el ámbito de la empresa” (P.8)

Desde esta perspectiva, la relación laboral continúa en tanto el trabajador no manifieste, en la forma prevista por la ley, su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral al no ser por una causal establecida también por la ley.

Asimismo Pérez Benito (1970) la nota de continuidad imprime a la relación laboral un signo de permanencia, excluyendo evidentemente todos los síntomas de temporalidad, que es lo que caracteriza a la proyectada posibilidad de la prolongada incorporación del trabajador en el ámbito de la empresa (P.8)

Vásquez Vialard, (s.f), nos dice: “ Produce beneficios no solo al trabajador, los ya indicados, sino también para la comunidad empresarial que tiene interés en evitar un alto grado de rotación de sus integrantes, dado el costo (no solo económico) que significan las tareas de reclutamiento, aprendizaje, experimentación de las personas que se incorporan a la misma. Ello lleva por parte a que esa continuidad, que se traduce por lo general en una mayor experiencia, se concrete en un premio a la antigüedad.” (p.81).

Vásquez Vialard, (s.f), nos dice: “Produce beneficios no solo al trabajador, los

ya indicados, sino también para la comunidad empresarial que tiene interés en evitar un alto grado de rotación de sus integrantes.

2.2.2.2.4. Principio de primacía de la realidad.

Zavala (2011) sostiene que este principio opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal caso se ha de preferir lo que sucedió en la realidad. En ese tenor, “este principio consiste en que debe primar la realidad de los hechos sobre lo consignado por escrito, es decir, debe primar aquello sobre la realidad formal” (Haro, 2013, p. 13).

Este principio “significa que en caso de discordancia entre lo que corre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos (Pla Rodríguez, 1978). Para Toyama (2004) sostiene que este principio es el que permite determinar si una relación entre dos partes deber ser considerada como laboral y, por tanto, le es de aplicación nuestra disciplina. En tanto valoración, dependerá de la forma como se ejecutaron los servicios así como las pruebas que presenten las partes para determinar si estamos ante un contrato de trabajo.

Neves (2000), señala “ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello. Un clásico aforismo del Derecho Civil dice que las cosas son lo que su naturaleza y no su determinación determinan. Sobre esta base, el Derecho del Trabajo ha formulado el llamado principio de primacía de la realidad” (p.35).

En consecuencia de lo expuesto antes, lo válido no es lo que se conoce en un

escrito o pacto cualquiera, sino en lo que se realiza en los hechos. Este principio es importante para la autoridad administrativa de trabajo, a efectos de resolver conflictos que se presentan en las inspecciones a los centros de trabajo.

2.2.2.2.2.5. El Principio de Independencia.

Tal como puede apreciarse en el inciso 2 del artículo 139 de nuestra Constitución, ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno.

Con igual criterio Monroy (2005) manifiesta que en nuestra opinión, las funciones manifiestas, es decir, aquellas que deberían concretarse por medio de la actividad judicial son las siguientes: a) la solución de conflictos con relevancia jurídica; b) el control de conductas antisociales; c) el autogobierno; y d) el control constitucional de las leyes.

Con igual criterio, Chamané (2009) expone: “la función jurisdiccional es independiente. Estando en trámite un proceso judicial, ninguna autoridad u organismo puede avocarse a sus conocimientos, ni interferir en el ejercicio de esta función. No obstante, funciona como excepción el derecho de gracia con la modalidad del indulto o amnistía. Por su parte el derecho de investigación del Congreso queda a salvo, pero sin interferir los procedimientos judiciales, ni dictar

disposiciones de naturaleza jurisdiccional” (p. 430).

2.2.2.2 Los Beneficios Sociales Laborales.

2.2.2.2.1. Definición

Toyama (s/f) sostiene que: “Los beneficios sociales laborales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales de trabajo y se constituyen en la pretensión más recurrente en los procesos laborales. De allí, resulta de vital importancia analizar los temas centrales de esta institución para que puedan aplicarse correctamente las normas legales” (p. 262).

Por otra parte, Saco Raúl (2001), sostiene en su artículo que la expresión Beneficios Sociales alude a las conquistas sociales, o cualesquiera otras ventajas atribuibles al trabajador por causa del trabajo, distintas de la mera remuneración o simple pago por la labor recibida, de las condiciones de trabajo, y de las indemnizaciones laborales (P. 147).

2.2.2.2.2. Clasificación de los beneficios sociales laborales.

2.2.2.2.2.1. Las Gratificaciones:

Son los pagos realizados por el empleador a sus trabajadores, adicionalmente a sus remuneraciones ordinarias, a fin de aumentar sus ingresos. Dicho gesto se le vincula a ciertas fechas del año, como, navidad, fiestas patrias, año nuevo, etc.

Castillo (2000) prescribe: las gratificaciones son sumas de dinero que el empleador concede en forma excepcional o habitualmente a sus trabajadores, en razón de los servicios que le prestan. Originalmente son producto de un acto de liberalidad del empleador, aunque existen algunas cuyo abono es obligatorio. (p. A-65).

2.2.2.2.2. Gratificaciones ordinarias:

“Son aquellas que tienen el carácter de obligatorias, ya sea por la ley, por convenio colectivo o que, siendo originalmente gratificación extraordinaria, son otorgadas por más de dos años consecutivos, tal como lo ha establecido la jurisprudencia laboral” (Zavala, 2011, p. 116).

La doctrina del derecho laboral reconoce en la gratificación el *animus donandi* por parte del empleador, identificando aquí un origen voluntario para este beneficio, que era otorgado en mayor o menor rango, por una costumbre. Las gratificaciones son pagos extraordinarios que se otorgan a los trabajadores, que en principio corresponden a una liberalidad del empleador, pero que por ley, pacto colectivo, contrato individual y la costumbre, pueden volverse obligatoria su entrega. (Rivera, 2007).

Anacleto (2012), señala que tienen derecho a las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, los trabajadores sujetos la régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato y del tiempo de prestación del servicio que vinieran prestando.

En nuestro país, las remuneraciones ordinarias son las pagadas por motivo de fiestas patrias y navidad. Estas gratificaciones equivalen a una remuneración mensual cada una, y por ello el trabajador tiene derecho a percibir 14 remuneraciones mensuales por año de servicios (doce mensuales y dos remuneraciones).

Además de ello, Haro (2013) explica: “Es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponde percibir el beneficio o estar en uso de descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidio de la seguridad social.

Finalmente, de acuerdo a la Ley N° 27735, si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente laborados.

2.2.2.2.3. Gratificaciones extraordinarias:

Son aquellas que no siendo de carácter obligatorio, se producen por un acto de liberalidad del empleador, quien las otorga sin estar obligado a ello, pudiendo, de creerlo así conveniente, suprimirlas sin que los trabajadores puedan exigirles judicialmente.

Las gratificaciones extraordinarias que son otorgadas por dos años consecutivos se convierten en gratificaciones ordinarias, y por tanto, obligatorias.

2.2.2.2.4. La bonificación por tiempo de servicios:

La legislación actual ha derogado las normas que establecían las bonificaciones por tiempo de servicios, sin embargo, para los trabajadores que percibían estas bonificaciones, la seguirán manteniendo:

La bonificación por 30 años que se otorga a los trabajadores, empleados y obreros, sujetos al régimen de la actividad privada, que contaban con 30 años de servicios prestados a un mismo empleador. Equivale al 30 por ciento de su remuneración mensual.

La bonificación por 25 años, que se otorga a los trabajadores, empleados y obreros, que contaban con 25 años de servicios prestados a una misma empresa. Equivale al 25% de su remuneración mensual.

En ese mismo orden de ideas, Mantero (s/f) explica que:

“La bonificación por tiempo de servicios es un complemento remunerativo que

compensa el tiempo de servicios prestado por los trabajadores. Es un reconocimiento a la antigüedad laboral por una sola empresa. A la fecha, solamente se otorga a los trabajadores que gozaban de este beneficio.(p,320)”

Finalmente, Rodríguez, (s.f), Es un auténtico complemento salarial en la medida que compensa el tiempo de servicios del trabajador a un solo empleador. En tanto bonificación, no suele corresponder a la prestación ordinaria del trabajador de tal manera que tienden a compensar el carácter extraordinario o esfuerzo del trabajador (p, 149).

2.2.2.3 La Compensación por Tiempo de Servicios.

2.2.2.3.1 Definición.

Sobre este particular, Estrada (2009) sostiene, “La compensación por tiempo de servicios, es considerada también por la doctrina como una remuneración diferida, es decir, que forma parte de la remuneración ordinaria y que el empleador descuenta mes a mes y lo entrega al trabajador cuando le resuelve su contrato de trabajo” (p. 105).

Abundando al respecto, Cabanellas (2002) sostiene, “Que se trata de la compensación económica que el empleador le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado” (p. 303).

Por otro lado, debemos saber que, La compensación por tiempo de servicios cumple un doble rol: La provisión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia. Solo puede retirarse al término de la relación laboral, siendo lo excepcional, el retiro de parte de este durante el desarrollo de la

vida laboral. Por otro lado, en base a la compensación por tiempo de servicios, el trabajador puede ser considerado sujeto de crédito en el sistema bancario y financiero, lo cual promueve el bienestar del trabajador y su familia. (Haro, 2013, p. 313).

También Álvarez Fernando (1985) señala que la denominación de compensación, jurídicamente, constituye un medio extintivo de las obligaciones, consistente en el descuento de una deuda por otra, entre personas recíprocamente acreedoras y deudoras. Considerada así, la compensación es una forma de pago, por cuanto una deuda sirve para el pago de la otra.

Según Carrillo Víctor (2008), la Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio destinado a proteger al trabajador y su familia de las contingencias del cese.

De la misma manera, Anacleto (2012) define la Compensación por Tiempo de Servicios, como un beneficio social de previsión de las contingencias que se origina a la extinción o cese del trabajo, y de promoción del trabajador y su familia.

Finalmente, si entendemos por beneficios sociales tal como se ha dicho Arce (2008);” las percepciones otorgadas por ley, cuyo objeto no es el de retribuir la prestación de servicio del trabajador, sino el de asegurar su inclusión social, así como el de su familia”.

2.2.2.4 Pago de una remuneración

2.2.2.4.1. Definición

Como se produce la ajenidad, es decir, la prestación de un trabajo por cuenta r debe recibir un pago por la labor efectuada, lo que se entrega en dinero o en especie

y es de libre disposición, lo que puede permitir suponer que, aunque pueda darse en los dos medios enunciados, debe predominar la forma dineraria. Existe la capacidad del trabajador de disponer de los medios entregados en especie para su empleo personal o para su venta (Zavala, 2011).

2.2.2.5 Bonificación por Escolaridad

La bonificación por escolaridad es un beneficio que se paga a los trabajadores del sector público y otros beneficiarios en base a montos fijados por las sucesivas Leyes Anuales de Presupuesto. Para el presente año, la Ley de Presupuesto N° 29951 ha fijado en S/. 400 la bonificación por escolaridad que se debe incluir en la planilla de pagos de Enero a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276; obreros permanentes y eventuales del sector público; personal de las Fuerzas Armadas y de la PNP; y pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, Decretos Ley N° 19846 y N° 20530, Decreto Supremo N° 051-88-PCM y la Ley N° 28091.

2.2.2.6 Las Vacaciones.

“El descanso vacacional es el derecho constitucional que tiene todo trabajador de suspender la prestación de sus servicios durante 30 días al año, sin pérdida de su remuneración habitual, con la finalidad de restaurar sus fuerzas y dedicarse a ocupaciones personales o a la distracción” (Haro, 2013, p. 187).

De Pina manifiesta: “El trabajador tiene derecho a gozar de vacaciones remuneradas treinta días al año de labor completo, así como al pago del triple sueldo en caso se le niegue el derecho a vacacionar. Goza de estabilidad laboral relativa, pudiendo ser despedido solo por las causas previstas por ley y cumplidos los

procedimientos disciplinarios. Tienen derecho a la jubilación estando en el sistema provisional” (P.494).

Asimismo, Obregón (2002) señala: Las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con 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.

2.2.2.6.1 Requisitos.

Los requisitos para gozar del descanso físico anual son:

- a) el cumplimiento de un año completo de servicios, contado desde la fecha de ingreso del trabajador al empleo.
- b) El cumplimiento de un número de días efectivos de trabajo al año, es decir, lo que la ley denomina record vacacional.

2.2.2.6.2 El record vacacional.

Puede ser de tres formas: a) Los trabajadores cuya jornada semanal es de 6 días deben haber laborado, en forma efectiva, por lo menos 260 días en cada año de servicios. b) los trabajadores cuya jornada semanal es de 5 días, deben haber laborado, en forma efectiva, como mínimo 210 días en cada año de servicios. c) Los trabajadores cuya jornada semanal sea de 3 ó 4 días, o cuyo centro de trabajo sufra paralizaciones temporales aprobadas por la autoridad administrativa de trabajo, tienen derecho a vacaciones siempre que sus ausencias injustificadas no excedan de 10 en cada año de servicios.

2.2.2.6.3 La Indemnización por falta de goce vacacional.

Espinoza (2008) consigna que, en caso que el trabajador no goce del descanso

físico vacacional, dentro del año siguiente a la acumulación del record vacacional, le corresponde una indemnización por falta de descanso vacacional. En la práctica se le conoce como la triple remuneración vacacional, la misma que se forma por: a) una remuneración por el trabajo realizado en el mes del descanso vacacional, que pudo no ser determinado, b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, c) una remuneración por indemnización por falta de descanso vacacional.

2.2.2.6.4 Las vacaciones truncas.

Haro (2013) explica: “En la aplicación práctica del derecho vacacional, se pueden presentar casos en que por diferentes razones, el trabajador no puede completar el tiempo requerido y el récord para hacerse merecedor del derecho vacacional, en estos casos se aplica la indemnización conocida como las vacaciones truncas” (p. 190).

Esta situación se observa, generalmente, cuando concluye el vínculo laboral antes de completar un año más de servicios, y por lo tanto le corresponde tantos dosavos y treintavos de la remuneración mensual como meses haya laborado en razón al concepto de remuneración diferida de este beneficio y a la norma legal pertinente, el decreto legislativo número 713.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

a. Calidad. Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

b. Carga de la prueba. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición./

Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

c. Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

d. Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

e. Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

f. Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

g. Expediente. “Conjunto de escritos, documentos, constancias y demás papeles pertenecientes a un juicio, debidamente” (Osorio, s.f., p.396).

h. Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

i. Jurisprudencia. La jurisprudencia viene a ser el reflejo de la vida del derecho, teniendo, sobre la actividad del jurista puro, la ventaja de interpretar la norma, en vista de la solución de una controversia y, por consiguiente, el inmediato contacto con la práctica del derecho” (Messineo, Francisco, Manual de Derecho civil y comercial, trad. de Santiago Sentis Melendo, t. I, Ejea, Buenos Aires, 1979, p. 120.).

j. Normatividad. Se refiere al establecimiento de reglas o leyes, dentro de cualquier

grupo u organización, la moral es la formación que tienes o el conjunto de creencias de una persona o grupo social determinado, y la ética es la forma en la que te comportas en la sociedad, es la que se dedica al estudio de los actos humanos; por lo tanto la normativa en esos campos son las leyes que y reglas que rigen el comportamiento adecuado de las personas en sociedad. (Definicion-es, 2010)

k. Parámetro. Se conoce como parámetro al dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. (Pérez Porto & Gardey, parámetro, 2012)

l. Variable. Es una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible de medirse. Por ejemplo, sexo, edad, rendimiento laboral, eficiencia en el trabajo, horas de trabajo, remuneración, beneficios laborales, constitucionalidad de una ley, entre otros. (Flores, 2012)

m. Remuneración mínima. Toyama (2005) explica que: “Es el monto remunerativo que debe percibir un trabajador no calificado, sujeto al régimen de la actividad privada, que labore por lo menos 4 horas diarias en promedio (P. 186).

n. Gratificación: El concepto tiene importancia en Derecho Laboral, ya que la gratificación representa una forma de retribución que el empleador proporciona por encima del salario y a título de recompensa o remuneración excepcional, lo haga voluntariamente o en virtud de práctica establecida (Cabanellas, 2008)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación: cualitativo

Cualitativo: las actividades de recolección, análisis y organización de los datos

Se realizan simultáneamente. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo.

De los 4 niveles de investigación metodológicos que existen y que seguidamente indicamos, para la presente investigación aplicamos 2, que son **exploratorio y descriptivo**.

- a) Nivel Exploratorio. Que como su nombre lo indica se basa en la exploración de algo nuevo o inédito como es la variable de nuestra investigación.
- b) Nivel Descriptivo. Es aquel que describe al problema, destacando sus características, sus cualidades, tanto en el primer como en el segundo nivel, careciendo de hipótesis y han sido diseñados para el pregrado (tesina).
- c) Nivel Correlacional. En este nivel se utiliza la estadística y la hipótesis aplicada, es más completo y se le dice Correlacional porque compara 2 variables.
- d) Explicativa. Es la más publicitada, es experimental y lo ejecutan los científicos, médicos, ingenieros, etc. y su objetivo principal es el de mejorar algo.

3.2. Diseño de investigación:

No experimental, transversal, retrospectivo. Nuestro diseño de investigación en el presente trabajo es No experimental: porque no habrá manipulación de la variable, es decir, no manejamos variables por cuanto las sentencias están ya dictadas; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno es estudiado conforme se manifiesta en su contexto natural, en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador. Nuestro diseño de investigación es Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realiza de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia, no hay participación del investigador. En el texto de los documentos se evidencia el fenómeno perteneciente a una realidad pasada. Finalmente, nuestro diseño de investigación es Transversal o transeccional como también se lo denomina: porque los datos pertenecen a un fenómeno que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo. Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre es de un mismo texto.

3.3. Operacionalidad de variables.

Operacionalización de la variable Calidad de Sentencia – Primera y Segunda Instancia. (Anexo 1)

3.4. Objeto de estudio y variable en estudio

Objeto de estudio: está conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, de primera y segunda instancia sobre Acción Contencioso Administrativa en el **Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01**, perteneciente al Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, Provincia de Coronel Portillo, Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Laborales por la Acción Contenciosa Administrativa. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

3.5. Fuente de recolección de datos.

Casal, y Mateu; (2003). Es, el expediente judicial el N° **00475-2014-0-2402-JR-LA-01**, perteneciente al Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la ciudad de Pucallpa, no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad

3.6. Población

La población de acuerdo a la línea de investigación: La constituyen todos los expedientes culminados en el Distrito Judicial de Ucayali.

3.7. Muestra.

La muestra en el caso de estudio: Es el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, perteneciente al Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de Pucallpa, seleccionado por conveniencia.

3.8. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos.

Conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Se ejecuta por etapas o fases. Estas etapas son:

3.8.1. La primera etapa: abierta y exploratoria.

Es una actividad que consiste en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, está guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión es una conquista; es decir, es un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

3.8.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos.

También, es una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilita la identificación e interpretación de los datos. Se aplica las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos son trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial, son reemplazados por sus iniciales.

3.8.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático.

Es una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura. (Valderrama, s.f) El instrumento para la recolección de datos, es una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos, está compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia como Anexo 2.

3.9. Consideraciones éticas

Universidad de Celaya, (2011) La realización del análisis crítico del objeto d estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad. El investigador asume estos principios, desde el inicio, 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). Se suscribe una Declaración de Compromiso Ético, que se evidencia como Anexo 3.

3.10. Rigor científico.

Para asegurar la confirmabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se ha insertado el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidencia como Anexo.

Finalmente se informa que: la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados, y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio, fue realizado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas (Docente en investigación – ULADECH, católica – Sede central: **Chimbote - Perú**).

IV. Resultados

4.1 Resultados preliminares

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios laborales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito judicial de Ucayali, 2019.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción		<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido 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>					X					
Postura de las partes		<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X					9	

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios laborales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17 - 20]
Motivación de los hechos		<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>)Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez.</i>)Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado.</i>) Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencian 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</p>					X					

hechos probados e improbadados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadra 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios laborales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Aplicación del Principio de Congruencia		<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/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 primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>				X						
		<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</i></p>									9	

Descripción de la decisión		<i>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>												
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

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

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia

mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de Beneficios laborales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción		<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X						
		<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos</p>									7	

Postura de las partes		<p>fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <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 ofrecida.</i> Si cumple.</p>			X								
-----------------------	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera. LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que 2: evidencia el objeto de la impugnación, y explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de Beneficios laborales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17 - 20]
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 las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez.</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el 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 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</i>) (<i>Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene</i></p>										20

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración

conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Pago Pago de Beneficios laborales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Aplicación del Principio de Congruencia		<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o <i>los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. <i>El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</i></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. No cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>				X						
		<p>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</p>										9

Descripción de la decisión		<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>											
----------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive. **LECTURA.** El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Resultados consolidados de las sentencias en estudio

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios laborales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

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

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

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali-2019.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N°00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de Beneficios laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

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

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el Expediente N°00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y mediana; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados - Preliminares

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales y otros, en el Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Ucayali, ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juzgado Laboral de la ciudad de Pucallpa, del Distrito Judicial de Calleria (Cuadro 7).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y alta, respectivamente (Cuadro 1).

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango alta; porque se

hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró.

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse su proximidad a los parámetros previstos en las normas del artículo 119 y 122 inciso uno y dos del Código Procesal Civil (Sagástegui, 2003).

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a

respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

El hecho de evidenciar que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, evidenció todos los parámetros planteados en el presente trabajo de investigación, permite RESOLVER, mediante Resolución Número veinticuatro, de fecha 28/04/2017, que contiene la Sentencia N° 099-2017-2°JTU, que declara INFUNDADA la demanda PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES interpuesta por JESUS AUGUSTO SORIA CCOA, en contra de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.

Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Por su parte, en la descripción de la decisión, 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.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Especializada en lo Civil y afines, perteneciente al Distrito Judicial de Coronel Portillo. (Cuadro 8).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: mediana, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango mediana.

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y muy baja, respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo, en la postura de las partes, se encontró 1 de los 5 parámetros: la claridad; mientras que 4: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia

congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicita el silencio o inactividad procesal, no se encontraron.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se

determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Finalmente, en la descripción de la decisión, 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.

V. Conclusiones

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre sobre Pago Beneficios laborales, en el **Expediente N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019**, de la ciudad de fueron de rango muy alta y alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7).

Mediante Sentencia N° 099-2017-2°JTU, Resolución numero veinticuatro, de fecha 28-abr-2017, emitida por el segundo Juzgado Permanente, en primera instancia es declarada **INFUNDADA** la demanda **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES** interpuesta por **JESUS AUGUSTO SORIA CCOA**, en contra de la **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS**; (Expediente Judicial N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019).

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 1).

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango alta; porque se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (Cuadro 2).

En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

En segundo lugar, la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 05 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos

y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 3).

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango alta, porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido 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.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los

parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8).

Mediante **Sentencia de Vista, Resolución número cuatro, de fecha 20-set-2017, emitida por la Sala Laboral, resuelve CONFIRMAR la RESOLUCION N° 20, de fecha 17/01/2017, contenida en el acta de audiencia única y que declara INFUNDADA la excepción de falta de Legitimidad para obrar del demandante, deducida por la demandada, y en el numeral 2), del ítem V, de la precitada resolución CONFIRMA la SENTENCIA N° 099-2017-02°-JTU, de fecha 28/04/2017, el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, resuelve en declarar INFUNDADA la demanda interpuesta por JESUS AUGUSTO SORIA CCOA, contra la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS – ZONA REGISTRAL N° VI SEDE PUCALLPA, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS.** (Expediente Judicial N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali-2019).

4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango mediana (Cuadro 4).

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy baja, porque en su contenido se encontró 1 de los 5 parámetros: la claridad; mientras que 4: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la

pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicita el silencio o inactividad procesal, no fueron encontrados.

5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta (Cuadro 5).

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

6. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 6).

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango alta; porque se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia

resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido 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.

Referencias

- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2014). *Definición de declaración*. Perú:
<http://definicion.de/declaracion>.
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2012). *parámetro*.
- Artículos, E. y. (14 de 01 de 2013). *wordpress*. Obtenido de
<https://temasdederecho.wordpress.com/2012/06/02/el-documento/>
- BURGOS. (2010).
- BURGOS PALACIOS, M. (2000). *ADMINISTRACION DE JUSTICIA EN ESPAÑA. ESPAÑA*.
- COMERCIO, E. (s.f.). págs. página web: <https://elcomercio.pe/noticias/francisco-boza-olivari>.
- CONSTITUCIONAL, T. (2006). *Jurisprudencia y Doctrina*. LIMA: PALESTRA EDITORES S.A.C.
- Definicion-es. (2010). Obtenido de <http://www.definicionesde.info/e/normatividad/>
- DERECHO, L. V. (s.f.). <https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/3522-diccionario-juridico-poblacion>.
- Devis Echandia, H. ., (s.f.). *Compendio de Derecho Procesal*.
- Editores, J. (1984). *XIV CONSULTA*. Lima: Jurista Editores.
- Ermida Fernández, M. (junio, 2013). *El proceso laboral autónomo». Temas prácticos de Derecho procesal*.
- Felicito. (2013). 10.
- Flores, J. R. (2012). *LA VARIABLE EN LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA*.
- Gaceta, S. J. (24 de Noviembre de 2005). *Orden Juridico*. Obtenido de
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDs2007/CDLaboral/pdf/11>

34.pdf

GONZALES. (2006).

JUICIOS.COM. (s.f.).

http://www.juicios.cl/dic300/REQUISITOS_DE_LA_DEMANDA.htm.

María Químper, J. (s.f.). *<https://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>*.

Mesías Ramírez, C. (2004). *Derecho de la Persona. Dogma Constitucional*. Lima : Fondo editorial del Congreso del Perú.

monografias.com. (s.f.). *<https://www.monografias.com/trabajos96/guia-del-graduando-derecho/guia-del-graduando-derecho3.shtml>*.

MONOGRAFIAS.COM. (s.f.). *<https://www.monografias.com/trabajos96/guia-del-graduando-derecho/guia-del-graduando-derecho3.shtml>*.

Pasco Cosmópolis, M. (s/f).

Pérez Porto, J., & Merino, M. (2009). *Definicion.de: Definición de derecho laboral*.

Rodríguez, J. A. (s/f).

RUEDA ROMERO, P. (2000). EL ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN EL PERÚ.: 09.

SANGARO, H. (2008).

Trabajo, N. L. (s.f.).

velarde, s. (2004).

WIKIPEDIA. (07 de 09 de 2016). *Wikipedia®*. Obtenido de

<https://es.wikipedia.org/wiki/Documento>

A

N

E

X

O

S

ANEXO 1: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	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/No 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/No 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/No cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No 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/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
		PARTE 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 las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/No 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/No 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/No 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).Si cumple/No 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/No cumple</i></p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <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</i></p>

			<p>coherente). Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No 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/No 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/No 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/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</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/No 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/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</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/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</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 las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</i></p>

			extranjerías, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</p>

ANEXO 2

<p style="text-align: center;">CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE</p>

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 9. Calificación 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 10. 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 11. Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión n	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión : ...	Nombre de la sub dimensión		X				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 habrá 2 valores

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

CUADRO 12. 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	2x2	4	Baja

parámetros previstos			
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 13. Calificación a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimension es	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 habrá 4 valores.

✦ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

										y baja					
Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Mu y alta						
					X			[7 - 8]	Alt a						
									[5 - 6]	Me dia na					
	Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baj a						
									[1 - 2]	Mu y baja					

CUADRO 14. 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 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 3: Declaración de compromiso ético

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre **Pago de Beneficios laborales, contenido en el Expediente Judicial N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, en el cual han intervenido en primera instancia: Segundo Juzgado de Trabajo Permanente y en segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.** Por estas razones, como autora, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios. Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que: Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Pucallpa, 30 abril del 2019

Peggy Valdera Pacaya
DNI N° 46468395

ANEXO 4: Sentencia de primera y segunda instancia

SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

EXPEDIENTE JUDICIAL N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

ESPECIALISTA: ELIANA ALVAREZ PAREDES

DEMANDADO: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS.

DEMANDANTE: JESUS AUGUSTO SORIA CCOA

SENTENCIA N° 099-2017-2°JTU

RESOLUCIÓN NÚMERO VEINTICUATRO

Pucallpa, veintiocho de abril dos mil diecisiete

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 53 a 59, el ciudadano JESUS AUGUSTO SORIA CCOA interpone demanda sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS contra la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS – ZONA REGISTRAL N° VI SEDE PUCALLPA, a fin de que se ordene a esta, cumpla el pago de la suma de S/. 18, 789.48 soles, por concepto de racionamiento, compensación por tiempo de servicio, vacaciones trucas, gratificaciones trucas, pagos insolutos y escolaridad, mas el pago de costas y costos del proceso. Para lo cual alega que, desde el 22 de diciembre del 2009 inicio sus labores en la entidad demandada en el cargo de Cajero, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulada por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, habiendo ejercido ese cargo hasta el año 2013desenvolviendose de forma correcta, sin ser sometido a un procedimiento administrativo disciplinario ni sancionado, empero, el 17 de julio del

2013, sorpresivamente se le hizo llegar la CARTA N° 006-2013-ZRN0 VI-SP-CAS (e)-AL-ZR, cursada por la oficina de Asesoría Legal de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, le comunican que a través, del INFORME N°103-2013-ZR-N°VI-SP-GAF, la Gerencia de Administración y Finanzas de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos, informo a la Jefatura de dicha Zona, que había detectado que su persona emitió un reporte de búsqueda cuyo recibo no coincidía con la atención realizada y no se encontraba en los reportes de recaudación ni el efectivo depositado, asimismo, se precisó que la realización de búsqueda no se encontraba dentro de sus funciones como cajero, por tal motivo se le otorgo el plazo de dos (02) días a fin de formular su descargo o aclaraciones sobre tales hechos, y en cumplimiento de ello, mediante INFORME N° 0002-2013-ZRN°VI-CAJA, presento su descargo, señalando que si bien no contaba con la autorización escrita de la Gerencia Registral para realizar la búsquedas, recibió la orden de forma verbal de la Jefatura de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, ante la demora que se generaba en la expedición de las mimas debido al incremento en la afluencia de los usuarios. Del mismo modo refiere que, mediante INFORME N° 075-2013-ZEN0.VI-SP-CAS(e)-AI-ZR, la Oficina de Asesoría Legal recomendó a la Jefatura de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario contra su persona, toda vez que, se había verificado que atención una serie de búsquedas con recibos y solicitudes de fecha anterior a la de atención y no generando nuevos recibos por los cobros ni ingresando el dinero de caja, y por intermedio de la Resolución Jefatural N° 098-2013/ZRVI-SP-JEF, disponen imponerle su despido inmediato, dejando de laboral el 11 de octubre de 2013. Asimismo señala que, al impugnar la referida resolución ante el tribunal del servicio

civil, quienes declaran nulo todo el proceso administrativo disciplinario a través de la RESOLUCION N° 1440-2013-SERVIR-TSC-SEGUNDA SALA, por intermedio del cual retorno a trabajar el 06 de enero del 2014, correspondiéndole el pago de sus beneficios sociales, los mismos que solcito el 23 de enero de 2014, y mediante INFORME N° 201-2014/ZRN°VI-SP7RR.HH, declaran improcedente su pedido, señalándole que el pago de remuneraciones solo corresponde contra prestación por el trabajo efectivamente realizado y que al no haber prestado servicios, por lo que, no corresponde el pago sus beneficios sociales, empero, su plaza es de contrato a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, presupuestada, no afectándose la Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, correspondiéndole el pago de sus beneficios sociales y su reincorporación, no obstante, lejos de reincorporarle a su puesto de trabajo, la demandada volvió a iniciar el proceso administrativo disciplinario por los mismos hechos, el cual ha vuelto apelar y esta por resolver ante el Tribunal del Servicio Civil por segunda vez. Del otro lado precisar que, los beneficios que reclama son racionamiento del 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, compensación por tiempo de servicio del 11 de octubre del 2013 al 06 de enero del 2014, vacaciones trucas del 11 de octubre del 2013 al 06 de enero del 2014, pagos insolutos del 11 de octubre de 2013 al 06 de enero del 2014 y escolaridad.

Por resolución número uno, de fecha 31 de octubre de 2014, obrante en autos a fojas 60 a 61, se admitió el trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demanda, la misma que, a través de su escrito de contestación de demanda de fojas 174 a180, niega y contradice la demanda en todos sus extremos,

solicitando en su debida oportunidad infundada y/o improcedente la demanda. Para ello alega que, la procedencia de los beneficios económicos, tales como, el racionamiento y escolaridad, los mismo derivan del laudo Arbitral, de fecha 10 de diciembre del 2012, emitido por el Tribunal Arbitral que resolviera el pliego de reclamos 2012-2013, surgido entre la federación de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Publicos – FETRASINARP y la SUNARP, verificándose en su parte resolutive que la bonificación se abona por cada día efectivo de trabajo; mientras que la bonificación por escolaridad, como el resto de beneficios derivados del mismo, presuponen la vigencia de la relación laboral, esto es, la condición *sine quanon* de la calidad de trabajador del beneficiario; y el resto de beneficios sociales reclamados, tales como CTS, gratificaciones y vacaciones truncas, presuponen para su percepción o abono, la existencia de un vínculo laboral vigente, situación ella que en el caso *sub examine* no se configura. Asimismo, señala que a través de la RESOLUCION JEFATURAL N° 053-2014-ZRVI-SP-JEF, se impuso al hoy accionante la sanción de despido, la cual fuera impugnado por el sancionado, y que ha merecido el reciente pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil, contenido en la RESOLUCION N° 0493-2015-SERVIR/TSC-SEGUNDA SALA, que ha declarado infundado el recurso de apelación interpuesto por el ex trabajador, declarando agotada la vía administrativa, es así, que gracias a la última decisión del Tribunal del Servicio Civil, se concluye que el despido del cual fuera sujeto el actor durante el periodo de tiempo demandado en la presenta causa, es uno legitimo, y firme, por lo que, no solamente no existio prestación efectiva de servicios sino que el motivo por el cual ello fue asi, ha sido materia de examen por parte del ente rectos del sistema de recursos humanos en el Estado. Por otro lado describe que, a través de

la CASACIÓN LABORAL N° 7833-2012-TACNA, se estableció que no existe derecho a remuneraciones por el periodo no laborado, ya que conforme a los artículos 24 de la Constitución Política del Estado y 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se concluye que el derecho a una remuneración equitativa y suficiente tiene como correlato la fuerza de trabajo brindada por el trabajador al empleador. Por ultimo señala que, la posición del actor presume desconocer lo contemplado tanto en el artículo 24 de la CARTA MAGNA, como el artículo 6 del D.L. 728 acudiendo a una ficción prohibida, destinada a atender el pago de beneficios económicos que ha dejado de percibir, en atención de haber sido despedido por falta grave, motivo por el cual, no le corresponde el reconocimiento reclamado por no cumplirse o cumplirse los supuestos consagrados en la norma convencional (laudo arbitral) como en la legal.

Mediante RESOLUCION NUMERO DOCE, de fecha 30 de setiembre de 2015, obrante en autos a fojas 213 a 201, se resolvió tener por contestada la demanda, y se cito a las partes a la diligencia judicial de Audiencia Unica, la misma que fue reprogramada a través de la RESOLUCION NUMERO DIECINUEVE, de fecha 20 de octubre de 2016. A través del Acta de Audiencia Unica de Fecha 17 de enero de 2017 (obrando en autos de fojas 261 a 264), se emite la RESOLUCION NUMERO VEINTE, en la cual, se declara infundada la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante deducido por la demanda; continuando con la audiencia, se estableció la existencia de una relación jurídica procesal válida y se declaró saneado el proceso, luego de haberse frustrado la posibilidad de que las partes arriben a un acuerdo conciliatorio, asimismo, se procedió a fijar los controvertidos, siendo a saber los siguientes:

1. Determinar si durante el periodo comprendido entre el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, las partes mantuvieron una relación contractual de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728.

2. Determinar si, como consecuencia de lo antes indicado, corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de la suma S/. 18, 789.48 soles por los siguiente conceptos: Racionamiento por movilidad, por la suma de S/. 1, 662.66 soles, compensación por tiempo de servicios por la suma de S/. 1, 059.06 soles; vacaciones truncas por la suma de S/. 907.77 soles; gratificaciones truncas por la suma de S/. 1, 266.66; remuneraciones insolutas, por el periodo comprendido entre el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, por la suma de 10, 893.33 soles y escolaridad por la suma de S/. 3, 000.00.

3. Determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de los costos y costas del proceso.

Habiéndose admitido y actuado los medios probatorios ofrecidos por las partes, tramitándose el proceso como corresponde a su naturaleza y disponiéndose que se encontraba en situación de ser sentenciado, se emite el siguiente pronunciamiento:

II. FUNDAMENTOS:

1. **Consideraciones previas. -**

1.1. Según lo señalado en el artículo III del título preliminar del código procesal civil, de aplicación supletoria en los procesos laborales, un proceso judicial tiene una doble finalidad: finalidad concreta; esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una finalidad abstracta, lograr la paz social en justicia. Como

consecuencia de ello, toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso, con la finalidad que se resuelva el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica que lo afecta.

1.2. De conformidad con lo previsto en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente al trabajador probar la existencia del vínculo laboral, la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuere objeto y al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo, así como la causa de despido.

1.3. Asimismo, el artículo 196° del código procesal civil, de aplicación supletoria a los procesos laborales, dispone que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, por último los medios probatorios en el proceso laboral tiene por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

1.4. De acuerdo con lo previsto en el artículo 197° del código procesal civil, el juzgador debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando su apreciación razonada, estudiando la prueba en sus elementos comunes, así como sus conexiones directas o indirectas, para poder obtener sus conclusiones en busca de la verdad que es el fin de supremo del proceso, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 25° de la Ley Procesal, Ley 26636.

2. Delimitación de la controversia. -

2.1. Lo que solicita el demandante JESUS AUGUSTO SORIA CCOA es que la demandada SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS – ZONA REGISTRAL N° VI SEDE PUCALLPA, cumpla con abonarle sus beneficios sociales concernientes en: racionamiento por movilidad del 11 de octubre del 2013 al 06 de enero del 2014, compensación por tiempo de servicio del 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, vacaciones trucas del 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, remuneraciones insolutas del 11 de octubre de 2013 al 06 de enero del 2014 y escolaridad; en la suma de S/. 18, 789.48 soles, y finalmente, que cumpla con el pago de los costos y costas del proceso.

3. Sobre la relación contractual entre las partes durante el periodo reclamado. -

3.1 respecto al primer punto controvertido tendiente a determinar si durante el periodo comprendido entre el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014 las partes mantuvieron una relación contractual de naturaleza laboral, bajo régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728.

3.2 Al respecto, se advierte que no existe entre las partes discrepancia respecto de la relación laboral habida entre ellas, además se encuentra debidamente acreditada con el merito del CONTRATO DE TRABAJO, de fecha 22 de diciembre de 2009, obrante en autos de fojas 03 a 06, asimismo, con las boletas de pago que corre de fojas 08 a 17, en las que se corrobora que el actor laboro para la demandad en calidad de trabajador a plazo indeterminado, desempeñando el cargo de cajero, asignado al área de Gerencia Registral de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, con una

remuneración mensual de S/. 2, 800.00 soles.

3.3 No obstante, existe controversia en los que respecta al periodo comprendido desde 11 de octubre de 2013 al 06 enero de 2014, por cuanto, en ese periodo el demandante se encontraba despedido en merito la RESOLUCION JEFATURAL N° 098-2013-ZRVI-SP-JEF, de fecha 10 de octubre de 2013, obrante en autos de fojas 19 a 30, en la cual se le impuso al actor la sanción administrativa disciplinaria de despido, la misma que se efectivizo de manera inmediata, al dia siguiente, a través de la CARTA N° 049-2013-ZRN°VI-SP-JEF, de fecha 11 de octubre de 2013.

3.4 Decisión de la entidad demandada que fue impugnada por el actor ante el Tribunal del Servicios Civil, por intermedio de su recurso de apelación de fecha 24 de octubre de 2013, dirigida contra la RESOLUCION JEFATURAL N° 098-2013/ZRVI-SP-JEF, reiterando los argumentos presentados en sus descargos y señalando que se habría vulnerado el debido procedimiento, en ese sentido, el Tribunal en alusión por intermedio de la RESOLUCION N° 01440-2013-SERVIR/TSC-SEGUNDA SALA, resolvió declarar la NULIDAD DE LA RESOLUCION JEFATURAL N° 098-2013-ZRVI-SP-JEF, por vulnerar el debido procedimiento administrativo, retrotrayendo el procedimiento al momento de la calificación de la conducta del demandante, así como al momento de resolver.

3.5 Ahora bien, en este punto es pertinente precisar cuáles son las causales de nulidad del acto administrativo en sede administrativa, las mismas que se encuentran contempladas en la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, en cuyo artículo 10° prescribe lo siguiente: “son vicios del acta administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: (...) 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, (...)”. Por su parte el artículo 11° de la acotada

norma, establece cual es la instancia competencia, al señalar que: “11.2 la nulidad de oficio será conocida y declarada por la autoridad superior de quien dicto el acto. (...) siendo los efectos de la declaración de nulidad, lo estipulado en el artículo 12° de la norma en mención, lo siguiente: 12.1 la declaración de nulidad tendrá efecto declarativo y retroactivo a la fecha del acto (...) (subrayado el resultado es nuestro)

3.6 Entonces, es evidente que nos encontramos ante la nulidad de un acto administrativo de carácter formal, al no haberse tipificado adecuadamente la conducta atribuible al actor bajo sanción disciplinaria (defecto de validez), motivo por el cual retrotrajo el acto administrativo hasta la calificación (efecto de la nulidad), mas no debemos confundir que el tribunal del Servicios Civil, que actúa en segunda y ultima instancia administrativa las controversias individuales que se susciten al interior del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, haya establecido que el despido del actor haya sido nulo basado en los supuestos contemplados en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728- Ley Productividad y Competitividad Laboral (LPCL en adelante)

3.7 Además, de la simple lectura de la Resolución Jefatural N° 098-2013/ZRVI-SP-JEF, se puede observar que dicho acto se encuentra enmarcado en las causas de extinción del vinculo laboral, entre otras, en el Despido en los casos y forma permitidos por Ley, establecidas en el artículo 16° inciso g de la LPCL, sustentándose en una causa justa contemplada en la Ley, de acuerdo al artículo 22° de la LPCL; y lo cual esta relacionada con la conducta del demandante; y en este ultimo caso, esta referido a la comisión de las faltas graves descritas en el artículo 25° de la citada LPCL. Circunstancia que es ajeno a la tipificación del despido nulo

cuando tenga por motivo los supuestos contemplados en el artículo 29° de la LPCL.

3.8 Al respecto debemos enfatizar que existe una errónea percepción de estas dos situaciones jurídicas distintas entendidas por la parte demandante como una misma. Por cuanto, la primera de ellas, se ha desenvuelto en el ámbito de un procedimiento administrativo sancionador en concordancia con la LPCL, al encontrar una causa justa del despido, la misma que ha constituido en un acto administrativo, que fue resuelto en primera instancia por la entidad demandada (Resolución Jefatural N° 098-2013-ZRVI-SP-JEF), la cual fue posible de impugnación tramitada ante la misma vía procedimental, siendo competente para ello, el tribunal de Servicio Civil que, al advertir la existencia de un defecto de validez del acto administrativo, estimo declararlo nulo, retrotrayendo todo hasta el acto de apertura del procedimiento, figura totalmente distinta a la declaración judicial de un despido nulo que tenga por motivo de afiliación o participación sindical, prestación de quejas contra el empleador, discriminación o embarazo, que corresponde ser dilucidado en la vía jurisdiccional a través de un proceso ordinario.

3.9 En la segunda situación jurídica, es competente el órgano jurisdiccional para declarar si el despido del cual fue objeto el trabajador constituye o no un despido nulo, situación que tiene como efectos o resultado, lo establecido en el artículo 40° de la LPCL, al establecer que: “ al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenara el pago de las remuneraciones dejadas de percibir la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a la partes. Asimismo, ordenara los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses”. (subrayado y resaltado en nuestro).

3.10 Asimismo, debemos señalar que, en el ámbito administrativo uno de los pilares del debido procedimiento es la aplicación del Principio Tipicidad, regulada en el inciso 4 del artículo 230° de la Ley N° 27444, mediante el cual se establece que, solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de Ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Por consiguiente, no estaríamos ante un despido nulo que lo hubiese declarado, como tal, el Tribunal del Servicio Civil; asimismo, no se puede admitir el empleo de la analogía para equipar una declaración de nulidad de un acto administrativo con una declaración de nulidad de despido, por cuanto, las mismas tienen naturaleza opuestas y obedecen a situaciones jurídicas distintas, por ende, carecerá de amparo cualquier retribución económica que peticione el demandante como una consecuencia jurídica distinta a la prevista en el 40° de la LPCL.

3.11 En ese sentido, a efectos de analizar si las partes mantuvieron una relación contractual de naturaleza laboral en el periodo comprendido entre el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, se debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 11° de la LPCL, el cual prescribe que: “se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”; en concordancia con lo prescrito en el literal g) del artículo 12° del mismo cuerpo normativo, que señala lo siguiente: “son causas de suspensión del contrato de trabajo: (...) g) la sanción disciplinaria;” (subrayado y resultado es nuestro).

3.12 Por consiguiente, esta judicatura concluye que, si bien la entidad demandada impuso al actor la sanción disciplinaria de despido, empero, ello no haría desaparecer

automáticamente el vínculo contractual, advirtiéndose en su lugar, una suspensión perfecta de labores, motivada por la sanción disciplinaria de despido impuesta al demandante que se efectivizó el 11 de octubre de 2013, situación que se mantuvo hasta el 06 de enero de 2014, fecha en la cual, se reincorporo a su puesto de trabajo. Por ende, las partes en el periodo mencionado aun mantenían vínculo contractual, el mismo que había quedado suspendido por cumplimiento de la sanción disciplinaria, en cuya virtud queda liberado las obligaciones de ambas partes: el trabajador deja de prestar sus servicios y el empleador deja de pagar las remuneraciones por dichos días de inactividad; situación que se ha dado objetivamente en este caso, pues en tal puesto se considera que la vinculación laboral no se encuentra “rota”, pues al haberse impugnado el acto administrativo que impone el despido, debe entenderse que la relación laboral sigue vigente hasta que se obtenga un acto administrativo firme o sentencia judicial firme, que ratifique el despido (que pone fin al vínculo laboral) o disponga la reposición del trabajador.

4. Sobre el pago de beneficios sociales.

4.1. En lo concerniente al segundo punto controvertido tendiente al determinar si, como consecuencia de lo antes indicado, corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de la suma S/. 18, 789.48 soles, por los siguiente conceptos: racionamiento por movilidad, por la suma de S/. 1, 662.66 soles; compensación por tiempo de servicios por la suma de S/. 1, 059.06 soles; vacaciones truncas por la suma de S/. 907.77 soles; gratificaciones truncas por la suma de S/. 1, 266.66; remuneraciones insolutas, por el periodo comprendido entre el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, por la suma de 10, 893.33 soles y escolaridad por la suma de S/. 3, 000.00.

4.2. sobre el particular, el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que: “constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie; cualquier sea la forma o denominación que tenga; siempre que sean de su libre disposición. (subrayado y negrita es nuestro)”; del cual se infiere que, la remuneración es el consecuencia de un contraprestación del servicios que realiza el trabajador de manera efectiva a favor del empleador, quien esta obligado a pagar por tal servicio.

4.3. Por su parte la Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 3005-2014 lima, de fecha 03 de diciembre del 2015, respecto a la naturaleza de la remuneración, en su fundamento tercero, ha señalado que: “Antes del análisis de la norma denunciada, debemos decir con respecto a la naturaleza de la remuneración, que el carácter contraprestativo de la misma por el trabajo efectivamente realizado, permite inferir la regla de que sin trabajo hay salario; así como que aquel periodo de inactividad sea considerado como una suspensión perfecta de labores, tal aseveración resuelta cierta como regla general conforme se desprende del concepto de salario previsto en el artículo 6° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR” (lo enfatizado es nuestro).

4.4. Con relación al concepto de racionamiento por movilidad por el periodo comprendido entre el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, proveniente del Laudo Arbitral, de fecha 10 de diciembre de 2012, obrantes en autos de fojas 143 a 163, es de verse que, el demandante se encontraba en inactividad laboral por suspensión perfecta del contrato de trabajo por cumplimiento de su sanción disciplinaria, además se puede observar del mencionado laudo arbitral que, la

obtención del beneficio de racionamiento esta condicionado a cada día efectivo de trabajo; por tanto, no le corresponde los efectos del mismo, debido a que el actor no presto servicios efectivos en el periodo reclamado.

4.5. Respecto a la compensación por tiempo de servicios, esta se encuentra regulada en el TUO del Decreto Legislativo 650, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, en el cual se establece que: “solo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en Peru (...), y en su artículo 8° prescribe que: “son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días”. (lo enfatizado es nuestro); de lo que se infiere que para el caso de la compensación por tiempo de servicios, expresamente esta reconocido el derecho al pago de tal beneficio en los casos en que el trabajador preste servicios de manera efectiva a favor del empleador, lo que no pasa en el caso autos, debido a que el actor no presto servicios efectivos en el periodo demandado a favor de la entidad demandada, razón por la cual, no le corresponde percibir este beneficio.

4.6. En cuanto a las vacaciones trucas, esta se encuentra regulada en el Decreto Legislativo 713; cuyo artículo 10° prescribe que: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho esta condicionado, además, al cumplimiento del record que se señala a continuación: a) Tratandose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo; b) tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en

dicho periodo” (lo enfatizado es nuestro); de lo cual se deduce que para el goce de este derecho, además del transcurso del periodo anual, se requiere la ejecución o prestación de labores efectivas, según la jornada de trabajo vigente en cada centro de trabajo; lo cual resulta compatible con la naturaleza jurídica de las vacaciones, la cual precisamente tiempo por finalidad otorgar un descanso físico efectivo, para permitirle al trabajador reparar el esfuerzo desplegado en su actividad laboral; situación que no se da en el presente caso, dado que el actor no ha prestado labores efectivas en el periodo reclamado, vale decir, no desarrollo esfuerzo físico que merezca ser reparado; por lo que a criterio de esta Judicatura no le asiste el derecho a percibir este beneficio.

4.7. Sobre las remuneraciones insolutas por el periodo comprendido entre el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, es oportuno indicar que si bien el actor mantenía vínculo laboral con la entidad demandada en ese periodo, también lo es que, se ha producido la suspensión perfecta del vinculo laboral por causa atribuible al demandante, quedando cesado temporalmente la obligación de prestar servicios y la entidad dejo de pagar las remuneraciones respectivas en el periodo reclamado, por consiguiente, este extremo de la demanda deviene en infundada.

4.7.1. Adicionalmente a lo antes referido, debemos agregar que la Corte Suprema de la Republica en la Casación Laboral N° 7833-2012-TACNA; ha dejado establecido que: “(...) no existe derecho a remuneraciones por el periodo no laborado, ya que conforme a los artículos 24 de la Constitución Política del Perú y el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se concluye que el derecho a una remuneración equitativa y suficiente tiene como correlato la fuerza de trabajo brindada por el trabajador al empleador, lo que concuerda con lo previsto en el artículo 6 de Texto

Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 en cuanto se precisa que el trabajador recibe por sus servicios (...), criterio al cual esta judicatura se adhiere, pues no se puede concebir que el solo hecho de mantener un vínculo laboral suspendido por cumplimiento de una sanción disciplinaria, sin efectivizar la prestación de servicios, el trabajador se haga acreedor, de manera automática, de una remuneración que es una contraprestación al servicio prestado; lo cual además se condice con el hecho de que los beneficios sociales reclamados están acondicionados a la prestación efectiva del servicio, pues serán base del cálculo solo las remuneraciones percibidas por labores efectivas.

4.8. En lo que se refiere a la bonificación por Escolaridad, el segundo párrafo del artículo 10° de la Ley 28652 “Ley del Presupuesto de la Republica para el año 2006”, englobando y otorgándole jerarquía legal a las disposiciones reglamentarias emitidas con anterioridad a ella respecto a la bonificación por escolaridad, señala que los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Publico y (...) percibirán entre otros la bonificación por escolaridad, la cual es de aplicación únicamente en aquellas entidades que habitualmente han entregado dicho concepto.

4.8.1. Se otorga conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de febrero y asciende al importe S/. 300.00 soles; lo que se corrobora con lo previsto en los articulo 1, 2, 3 y 10, del Decreto Supremo N° 011-2006-EF, que precisa que se abono es por única vez, que le corresponde a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Publico, y que deben encontrarse laborando al 31 de enero o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios que se refiere la

Ley N° 26790; tener en el servicio con una antigüedad no menor de tres (03) meses al 31 de enero, previéndose su pago proporcional a los meses laborados; y que en el caso de las entidades publicas con régimen laboral privado, que habitualmente otorgaron dicha bonificación deben igualmente realizar dicho pago.

4.8.2. Conforme a las normas citadas, para tener derecho a percibir la bonificación por escolaridad se requiere la concurrencia de los siguientes supuestos de hecho contenidos en la norma: 1) Que, el actor es servidor publico nombrado o contratado; 2) Que, haya laborado al 31 de enero; 3) Que, haya tenido una antigüedad no menor a 3 meses al 31 de enero; y 4) si se trata de una entidad publicas con régimen laboral privado, que habitualmente haya otorgado dicha bonificación a sus trabajadores.

4.8.3. Siendo asi, el pago de este concepto por el año 2014, se tiene que no le corresponde al actor el pago de la escolaridad, puesto que el demandante se encontraba en inactividad laboral, por suspensión perfecta del contrato de trabajo por cumplimiento de su sanción disciplinaria, desde el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, asimismo, no presto servicios efectivos en el periodo demandado, incumpliendo de esta forma, los requisitos para el otorgamiento de este concepto.

5. De las costas y costos del proceso.

EXPEDIENTE JUDICIAL N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

ESPECIALISTA: ELIANA ALVAREZ PAREDES

DEMANDADO: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS.

DEMANDANTE: JESUS AUGUSTO SORIA CCOA

PROCEDENCIA: SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO

Pucallpa, veinte de setiembre del dos mil diecisiete.

Llevada a cabo la audiencia de vista de la causa, producida la votación de acuerdo a ley, se emite la siguiente sentencia, interviniendo como ponente el señor Juez Superior Rosas Torres.

I. ASUNTO:

Viene en grado de apelación:

A. La Resolución numero VEINTE de fecha 17 de enero de 2017, obrante a folios 261 a 262, contenida en el acta de audiencia única y que declara infundada la excepción de Falta de Legitimidad para obrar del demandante, deducida por la demandada.

B. La sentencia N° 099-2017-02°JTU, de fecha 28 de abril de 2017, obrante de folios 287 a 296, que resuelve: Declarar INFUNDADA la demanda interpuesta por JESUS AUGUSTO SORIA CCOA, contra la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS – ZONA REGISTRAL N° VI SEDE PUCALLPA, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, absolviendo a la emplazada de la instancia.

II. ANTECEDENTES

Con fecha 30 de setiembre de 2014, el señor JESUS AUGUSTO SORIA CCOA, interpone demanda de pago de beneficios sociales y otros, en contra de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – Zona Registral N° VI Sede

Pucallpa, a efectos de que le pagué la suma S/. 18, 789.48 soles (Dieciocho mil setecientos ochenta y nueve con 48/100 soles) por los siguientes conceptos:

- Por racionamiento del 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, por la suma de S/. 1,662.06 soles.
- Compensación por tiempo de servicios 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, por la suma de S/. 1, 059.06 soles.
- Vacaciones truncas desde el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, por la suma de S/. 907.77 soles.
- Gratificaciones truncas desde el mes de noviembre a diciembre, por la suma de S/. 1, 266.66
- Pagos insolutos desde el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, por la suma de S/. 10, 893.33; y,
- Por escolaridad en la suma de S/. 3, 000.00 soles.

Admitida la demanda a tramite mediante resolución numero uno de fecha 31 de octubre de 2014, que obra en autos a fojas 60 a 61, se corre traslado de la misma a la parte demandada, quien por intermedio de su procurador adjunto contesta la demanda por los fundamentos esgrimidos en su escrito que obra de fojas 174 a 180.

Tramitado el proceso conforme a su naturaleza, se emite sentencia mediante resolución numero veinticuatro de fecha 28 de abril de 2017, que obra en autos a fojas 287 a 296.

III. FUNDAMENTOS DEL MEDIO IMPUGNATORIO INTERPUESTO

A. APELACION DE LA RESOLUCION N° VIENTE QUE DECLARA

INFUNDADA LA EXCEPCION DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR DEL DEMANDANTE.

De folios 266 a 268, obra el recurso de apelación interpuesto por el abogado delegado de la Procuraduría Pública Nacional de los Registros Públicos, señalando como agravio lo siguiente: Que el a quo, en el considerando cuarto de la Resolución impugnada señala que: “ el hecho de que el demandante no haya laborado en esas fechas no impide a que solicite el pago de sus beneficios sociales”; al respecto, nos hacemos la interrogante, resulta posible solicitar el pago de los beneficios laborales por un periodo en que el actor y su representada no tenían vinculo, en la que no solo no tenía legitimidad para obrar, al respecto ha quedado evidenciado que el demandante no es titular de la pretensión intentada, toda vez que el actor no ha mantenido una relación laboral con la demandada, debido a la inexistencia de relación laboral durante el periodo reclamado.

B. APELACION DE LA RESOLUCION N° VIENTICUATRO QUE CONTIENE LA SENTENCIA.

De folios 335 a 340 obra el recurso de apelación interpuesto por el demandante, señalando como agravios lo siguientes:

1) El juzgado incurre en error en el fundamento 3.6 de la resolución materia de apelación al señalar: “Que el recurrente se encuentra ante la nulidad de un acto administrativo de carácter formal, al no haberse tipificado adecuadamente la conducta atribuible al acto bajo sanción disciplinaria, motivo por el cual retrotrajo el acto administrativo hasta la calificación, mas no debemos confundir que el Tribunal del Servicio Civil, que actua en segunda instancia y ultima instancia, haya

establecido que el despido del actor haya sido nulo basado en los supuestos contemplados en el artículo 29 del D.S. 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo N° 728, sin embargo el Juez de la causa no ha tenido en cuenta el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera como remuneración para todo efecto legal integro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, constituyendo la remuneración uno de los elementos esenciales de la relación laboral al constituir la contraprestación que el empleador otorga al trabajador por los servicios que este presta.

2) En cuanto a la privación de la remuneración por acto no imputable, corresponde a la sala determinar si procese el pago de las remuneraciones, dejadas de percibir en el periodo durante el cual el trabajador fue privado de la oportunidad de prestar servicios para su empleador por efecto de un acto indebido dirigido a extinguir o suspender temporalmente el vínculo laboral, que fue objeto de posterior revocación o declaración de nulidad; en consecuencia al haber declarado la nulidad efectivamente ha retrotraído los efectos al estado anterior, es decir, restauran al servidor como trabajador y por ende los derechos constitucionales conculcados por un indebido acto dilatorio con el fin de recortar el derecho alimentario de la remuneración, suscitándose la suspensión imperfecta respecto al periodo que venido laborando (desde el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014).

IV. FUNDAMENTOS DE LA SALA PARA RESOLVER

Delimitación del Problema Jurídico.

1. En el presente caso, el demandante pretende el pago de beneficios sociales y

otros en contra de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, a efectos de que se le pague la suma de S/. 18, 789.48 soles, disgregado de la siguiente manera:

- Racionamiento S/. 1, 662.66 soles
- CTS: S/. 1, 059.06 soles
- Vacaciones Truncas: S/. 907.77 soles
- Gratificaciones Truncas: S/. 1, 266.66 soles
- Pagos insolutos: S/. 10, 893.33 soles
- Escolaridad: S/. 3, 000.00 soles

Por su lado, la emplazada sostiene, que la posición del actor presupone desconocer lo contemplado tanto en el artículo 24° de la Carta Magna, como el propio artículo 6° del D. Leg. 728, acudiendo a una ficción prohibida, destinada a atender el pago de beneficios económicos que ha dejado de percibir el recurrente, en atención de haber sido despedido por la comisión de falta grave, motivos por los cuales no corresponde el reconocimiento de lo reclamado por no encontrarse o cumplir los supuestos consagrados en la norma convencional, como en la legal, deviniendo así en improcedente la demanda incoada.

En la sentencia impugnada se ha determinado que al actor no le corresponde el pago de los beneficios solicitados del periodo 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, al no haberse acreditado la prestación de sus servicios en el lapso indicado.

Expuesto así los hechos, se procederá a delimitar la materia de conflicto que, en esta sede de apelación toca resolver. Bajo un contexto de la justificación de las decisiones

judiciales (expresar las razones que sustente la decisión judicial), la solución dependerá del tipo de problema que pueda plantearse en cada caso.

Respecto a la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, se procederá a determinar si dicha excepción resulta fundada, sobre la base de las alegaciones del demandado en el sentido de que, las partes no mantuvieron una relación laboral por el periodo reclamado en la demanda.

Respecto al fondo del asunto, el caso que nos ocupa se trata de determinar si durante el periodo comprendido entre el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, las partes mantuvieron una relación contractual de naturaleza laboral bajo régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, asimismo según sea el caso, determinar si corresponde que la demandada le abone el respectivo pago de sus beneficios sociales reclamados por el periodo antes mencionado.

En consecuencia, este Colegiado Superior, procederá a resolver los agravios propuestos por la parte demandada y demandante.

RESOLVIENDO LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

A) RESPECTO DE LA APELACION DE LA RESOLUCION N° VEINTE

1. La excepción es el medio jurídico procesal de defensa empleado por el demandado contra la acción iniciada por el demandante, las mismas que se encuentran reguladas en el artículo 446° del código procesal civil.

2. La excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante previsto en el inciso 6) del artículo 446° del código Procesal Civil, constituye aquel instrumento

procesal dirigido a denunciar la carencia de identidad entre los sujetos que integran la relación jurídica sustantiva y quienes forman parte de la relación jurídica procesal. Con dicho instituto se pone manifiesto la carencia de identidad entre las personas inmersas en una y otra relación, y no la falta de titularidad del derecho, porque resolverá al final del juicio de la sentencia; la legitimación es definida como la relación sustancial que se denuncia que existe entre las partes del proceso y que es el objeto de la decisión reclamada. Bajo esa óptica se puede tener la legitimación en la causa, pero no el derecho sustancial pretendido.

3. En el presente caso la demanda a través de su escrito de contestación obrante a folios 174 a 180, ha deducido de falta de legitimidad para obrar del demandante alegando: “que durante el periodo comprendido entre el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, no existió relación laboral alguna entre las partes”.

4. De esta línea de argumentación expuesta, se tiene que la excepción antes citada, tiene como objeto cuestionar la vinculación y responsabilidad de la entidad demandada Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, respecto a los beneficios laborales del periodo que va desde el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, que es materia de la demanda; pues según indica, que ha quedado demostrado que no existe relación laboral alguna entre las partes; sobre, dicho cuestionamiento, es de indicarse que en el presente caso, la vinculación y posible obligación que pudieran corresponder a la demandada, serán materia de dilucidación en la etapa procesal correspondiente – sentencia, por ende, es ahí donde se determinara si existe o no vínculo laboral entre las partes, y si corresponde pagar los beneficios sociales que se pretende respecto al periodo laboral que se demanda, constituyendo la excepción planteada un alegato de defensa, pues se

alega la inexistencia de un vínculo laboral que, en puridad, importan una defensa de fondo: razón por la cual, dicha excepción (falta de legitimidad para obrar del demandante), debe desestimarse, tal como se ha decidido en la resolución impugnada, por lo que este extremo debe confirmarse.

B) RESPECTO DE LA APELACION DE LA RESOLUCION N° VEINTICUATRO, QUE CONTIENE LA SENTENCIA QUE DECLARA INFUNDADA LA DEMANDA.

CONSIDERACIONES PRELIMINARES

SOBRE EL VINCULO LABORAL.

5. El Artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. En ese sentido, se precisa que toda la relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: 1) la prestación personal por parte del trabajador, 2) la remuneración, y 3) la subordinación frente al empleador.

6. El contrato de trabajo, “(...) es un acuerdo o tácito, por virtud del cual una persona realiza una obra o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia a cambio de una retribución.

SOBRE LA REMUNERACION LABORAL.

7. En nuestro ordenamiento Legislativo encontramos una conceptualización de lo que es remuneración en los artículos 6° y 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97 TR. Así, en dichos dispositivos se

señala lo siguiente:

Artículo 6°.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le de, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena” (las cursivas son nuestras).

Artículo 7°.- NO constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

ANÁLISIS SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO.

8. La parte demandante alega que: “El Juzgado incurre en error en el fundamento 3.6 de la resolución materia de apelación al señalar “que el recurrente se encuentra ante la nulidad de un acto administrativo de carácter formal, al no haberse tipificado adecuadamente la conducta atribuible al acto sanción disciplinaria, motivo por el cual retrotrajo el acto administrativo hasta la calificación, mas no debemos confundir que el tribunal del Servicio Civil, que actúa en segunda instancia y última instancia, haya establecido que el despido del actor haya sido nulo basado en los supuestos contemplados en el artículo 29 del D.S. 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo N° 758”; sin embargo el Juez de la causa, no ha tenido en cuenta el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera

como remuneración para todo efecto legal integro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, constituyendo la remuneración uno de sus elementos esenciales de la relación laboral al constituir la contraprestación que el empleador otorga al trabajador por los servicios que este presta.

Así también se alega que: “en cuanto, a la privación de la remuneración por acto no imputable, corresponde a la sala determinar si procede el pago de las remuneraciones, dejadas de percibir en el periodo durante el cual el trabajador fue privado de la oportunidad de prestar servicios para su empleador por efecto de un acto indebido dirigido a extinguir o suspende temporalmente el vinculo laboral, que fue objeto de posterior revocación o declaración de nulidad; en consecuencia al haber declarado la nulidad efectivamente ha retrotraído los efectos al estado anterior, es decir, restauran al servidor como trabajador y por ende los derechos constitucionales conculcados por un indebido acto dilatorio con el fin de recortar el derecho alimentario de la remuneración, suscitándose la suspensión imperfecta al periodo que venido laborando (desde el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014)”.

9. Analizando el caso concreto, se cuestiona que la sentencia ha omitido tener presente el artículo 6° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto a uno de los elementos esenciales de la relación laboral que es la remuneracion.

10. Al respecto, de los actuados se puede apreciar que, entre las partes no hay discrepancia alguna sobre el vinculo laboral que existio entre los mismos, conforme se puede apreciar del contrato de trabajo de fecha 22 de diciembre de 2009, obrante a fojas 3 a 6, y con las boletas de pago, que obran de fojas 07 al 17, teniendo como

cargo el de cajero y sujeto al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728; sin embargo en el presente proceso la controversia esta en dilucidar si le corresponde al demandante percibir sus beneficios reclamados desde el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, periodo en la cual el demandante fue despedido por una supuesta falta grave, en perjuicio de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa en mérito de la resolución Jefatural N° 098-2013-ZRVI-SP-JEF, de fecha 10 de octubre de 2013, obrante a fojas 19 a 30 y la que se hizo efectivo con la Carta N° 049-2013-ZRNVI-SP-JEF, de fecha 11 de octubre de 2013, obrante a fojas 18.

11. A los efectos de dilucidar esta controversia, se verifica de los actuados que el recurrente haciendo valer su derecho de defensa, mediante escrito de fecha 24 de octubre de 2013, interpuso recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio contra la Resolución que ordeno su despido, es así que mediante Resolución N° 1440-2013-SERVIR/TSC, que obra a folios 31 a 45, dicho Tribunal resolvió declarar “NULA” la resolución Jefatural N°091-2013/ZRNVI-SP-JEF, de fecha 06 de setiembre de 2012 y de la Resolución Jefatural N° 098-2013-ZRVI-SP-JEF, del 10 de octubre de 2013, emitidas por la Jefatura de la Zona Registral N° VI-SEDE PUCALLPA, por vulnerar el debido procedimiento administrativo (...) asimismo retrotraes el procedimiento al momento de la resolución Jefatural N° 091-2013-ZRNVI-SP-JEF, debiendo la Jefatura de la Zona Registral N° VI sede Pucallpa de la superintendencia nacional de los registros públicos, tener en consideración al momento de calificar la conducta del señor Jesús Augusto Soria CCoa, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución. De lo resuelto por el Tribunal del Servicio (segunda instancia), lo que se verifica es que el proceso administrativo ha sido

retrotraído hasta la calificación de la conducta del recurrente, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, contemplado en el artículo 10° de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo, dejando a salvo la vigencia del procedimiento, toda vez que no se ha ordenado su conclusión y archivamiento.

12. De lo expuesto, es preciso enfatizar que el procedimiento administrativo generado en contra del recurrente, todavía sigue su decurso e investigación para llegar a una conclusión respecto a la falta grave que supuestamente habría cometido el actor en el ejercicio de sus funciones, la misma que se encuentra contemplado en el artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; asimismo al encontrarse con vigencia este proceso la relación contractual del periodo que viene solicitando el demandante se encuentra suspendida conforme lo establece el artículo 11° del mismo cuerpo de leyes, lo cual se debe concordar con lo previsto en el literal g) del artículo 12 del mismo cuerpo legal, “son causas de suspensión del contrato de trabajo: (...) g) La sanción disciplinaria”. En tal sentido, hasta no tener un pronunciamiento final por parte de las autoridades correspondientes en definitiva, no podría otorgarse retribución económica alguna que pueda petitioner el demandante.

13. En ese sentido, debemos tener en cuenta la CASACION N° 5192-2012-JUNIN, de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, en su Décimo Primer considerando refiere que: “NO existe derecho a remuneración por el periodo no laborado, interpretación que también es concordante con el criterio del Tribunal Constitucional en la STC N° 1112-98-AA/TC Y STC N° 901-2002-AA/TC, respecto de este derecho constitucional, lo cual obviamente, no implica efectivamente pueda existir clara verosimilitud, sobre la existencia de daños al impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismos que deben ser evaluados e indemnizados,

según los hechos de cada caso concreto y ante el juez y vía procedimental predeterminados por ley”. (resaltado es nuestro).

14. Entonces, teniendo en cuenta esa línea de interpretación en el sentido que la prestación efectiva de labores es condición para tener derecho a la remuneración, en ese caso, al no encontrarse acreditado la prestación del servicio del demandante en el periodo que viene solicitando, esto es, desde el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero de 2014, toda vez que se encontraba suspendido por la sanción disciplinaria de despido impuesta al recurrente y el que se efectivizó el 11 de octubre de 2013 con la carta referida precedentemente, este agravio debe desestimarse de acuerdo a los fundamentos antes expuestos.

CONCLUSION: JUICIO DE SUBSUNCION:

15. En atención a lo desarrollado precedentemente, se tiene que el demandante al no haber acreditado el vínculo laboral en el periodo que viene solicitando en su escrito de demanda, esto es desde el 11 de octubre de 2013 al 06 de enero 2014, esto por encontrarse vigente el proceso administrativo de despido en su contra y suspendido su relación contractual conforme lo establece el artículo 11° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no le corresponde percibir los derechos que solicita en la demanda, claro está que, la situación se despejara cuando recaída decisión firme a nivel administrativo o sentencia judicial que en definitiva se pronuncie sobre el despido o disponga la reposición; por tanto, corresponde confirmar la sentencia materia de impugnación conforme a los fundamentos expuesto.

V. DECISION:

Fundamentos por los cuales, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, administrando justicia a nombre de la Nación, **RESUELVE:**

1. CONFIRMAR la Resolución veinte de fecha 17 de enero de 2017, obrante a folios 261 a 262, contenida en el acta de audiencia única y que declara infundada la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, deducida por la demandada.

2. CONFIRMAR la SENTENCIA N° 099-2017-02°JTU, de fecha 28 de abril de 2017, obrante de folios 287 a 296, que resuelve: a) Declarar **INFUNDADA** la demanda interpuesta por JESUS AUGUSTO SORIA CCOA, contra la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS – ZONA REGISTRAL N° VI SEDE PUCALLPA, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, absolviendo a la emplazada de la instancia; en consecuencia, una vez consentida y/o ejecutoria que sea la presente Resolución, archívese definitivamente los presentes actuados; con lo demás que contiene.

3. Notifíquese y devuélvase al Juzgado de origen.

Señores
BERMEO TURCHI (Presidente)
ROSAS TORRES
BASAGOITA CARDENAS

ANEXO 5: Matriz De Consistencia

Calidad de las sentencias sobre pago de beneficios sociales en el expediente judicial N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿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 JUDICIAL N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali – 2019?	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 JUDICIAL N° 00475-2014-0-2402-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ucayali – 2019.
	Sub problemas de investigación /problemas específicos (no se escriben en el proyecto de tesis, ni en la tesis) sólo se ha efectuado para facilitar la elaboración de los objetivos específicos	Objetivos específicos (son actividades necesarias para alcanzar el objetivo general)
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿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 sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿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 sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿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 sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
	<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 postura de la partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿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 sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿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 sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.