



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE GRATIFICACION
EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD Y
REINTEGRO DE COMPENSACION POR TIEMPO DE
SERVICIO; EXPEDIENTE N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-
06, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE.
2019**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

GLADYS JULIA ESCUDERO MURILLO

ASESOR

Mgtr. LUIS ALBERTO MURRIEL SANTOLALLA

CHIMBOTE – PERÚ

2019

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. ZAVALETA VELARDE BRAULIO JESUS
Presidente
ORCID N°

Mgtr. QUEZADA APIÁN PAÚL KARL
Miembro
ORCID N°

Mgtr. BELLO CALDERON HAROLD ARTURO
Miembro
ORCID N°

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO
Asesor
ORCID N° 0000-0001-8079-3167

AGRADECIMIENTO

A Dios, Por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A la ULADECH Católica, Por compartir sus conocimientos y me inculcaron los valores de la responsabilidad y honestidad en mi formación académica hasta alcanzar mi objetivo, hacerme profesional.

Gladys Julia Escudero Murillo

DEDICATORIA

A mis señores padres, quienes con su amor, dedicación y constancia en mi formación profesional, hicieron posible la cristalización de este sueño.

A mis hijos y esposo

A quienes les adeudo tiempo, dedicadas al estudio, trabajo y que son estímulos permanentes para mi crecimiento Personal y Profesional.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio, en el expediente N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-06, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2019?. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango m u y alta y m u y alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, gratificación, productividad, reintegro y sentencia.

ABSTRACT

The research had the problem what is the quality of the judgments of first and second instance on payment of extraordinary reward productivity and reinstatement of compensation for time of service, record No. 00588-2011-0-2501-JR-LA-06, of the Judicial District of Santa – Chimbote. 2019?. The objective was to determine the quality of judgments in study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and not experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial record selected by sampling by convenience, techniques of observation and content analysis, and as a tool were used to collect the data a list of matching validated by judgment of experts. The results revealed that the quality of the exhibition, considerativa and problem-solving, part a: belonging the judgment of first instance was range: very high, very high and very high; and the judgment of second instance: very high, high, and very high. It was concluded, that the quality of judgments of first and second instance, were rank very high and very high, respectively.

Key words: quality, bonus, productivity, reinstatement and judgment.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Jurado evaluador de tesis	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	7
2.1. ANTECEDENTES.....	7
2.2. BASES TEÓRICAS.....	11
2.2.1. Procesales.....	11
2.2.1.1. El proceso laboral	11
2.2.1.1.1. Concepto	11
2.2.1.1.2. Principios procesales aplicables al proceso Laboral.....	11
2.2.1.1.2.1. El principio de oralidad.....	11
2.2.1.1.2.2. El principio de intermediación	12
2.2.1.1.2.3. El principio de concentración	13
2.2.1.1.2.4. El principio de celeridad procesal.....	13
2.2.1.1.2.5. El principio de economía procesal.....	14
2.2.1.1.2.6. El principio de veracidad	14
2.2.1.1.2.7. El principio de igualdad real de las partes	14
2.2.1.1.2.8. Principio de realidad de los hechos.....	15
2.2.1.1.2.9. Principio de buena fe procesal	16
2.2.1.1.2.10. Principio de gratuidad.....	16

2.2.1.2. El proceso ordinario laboral	16
2.2.1.2.1. Concepto	16
2.2.1.2.2. Etapas	17
2.2.1.2.3. Audiencias en el proceso.....	19
2.2.1.3. Los puntos controvertidos	24
2.2.1.3.1. Concepto	24
2.2.1.3.2. Los puntos controvertidos en el expediente examinado	24
2.2.1.4. Los sujetos del proceso	24
2.2.1.4.1. El juez	24
2.2.1.4.2. Las partes procesales	25
2.2.1.5. La prueba.....	25
2.2.1.5.1. Concepto	25
2.2.1.5.2. El objeto de la prueba	26
2.2.1.5.3. El principio de la carga de la prueba.....	26
2.2.1.5.4. Sistema de valoración de la prueba.....	27
2.2.1.5.5. Las pruebas en el expediente examinado.....	29
2.2.1.6. La sentencia	29
2.2.1.6.1. Concepto	29
2.2.1.6.2. Ámbito normativo.....	30
2.2.1.6.3. Estructura de la sentencia	31
2.2.1.6.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	31
2.2.1.6.4.1. El principio de congruencia procesal.....	31
2.2.1.6.4.2. El principio de la motivación.....	32
2.2.1.7. Los medios impugnatorios	33
2.2.1.7.1. Concepto	33
2.2.1.7.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	34
2.2.1.7.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio	35
2.2.2. Sustantivas.....	36
2.2.2.1. Contrato de trabajo	36
2.2.2.1.1. Concepto	36
2.2.2.1.2. Regulación	36
2.2.2.1.3. Derechos y obligaciones que surgen del contrato de trabajo	37

2.2.2.1.4. Sujetos del contrato de trabajo.....	38
2.2.2.1.5. Características del contrato de trabajo	38
2.2.2.1.6. Elementos esenciales o propios del contrato de trabajo	39
2.2.2.1.7. Clases de contrato de trabajo	40
2.2.2.1.8. Extinción del contrato de trabajo	41
2.2.2.2. El despido.....	41
2.2.2.2.1. Concepto	41
2.2.2.2.2. Base legal	41
2.2.2.2.3. Causas de despido	42
2.2.2.3. Beneficios sociales	43
2.2.2.3.1. Concepto	43
2.2.2.3.2. Clases	43
2.2.2.4. Las remuneraciones	44
2.2.2.5. Gratificaciones	45
2.2.2.6. Compensación por tiempo de servicio.....	46
2.2.2.7. El derecho al descanso vacacional	46
2.2.2.8. Horas extras.....	49
2.3. MARCO CONCEPTUAL	51
III. HIPÓTESIS	57
IV. METODOLOGÍA	58
4.1. Tipo y nivel de investigación	58
4.2. Diseño de investigación	60
4.3. Unidad de análisis	62
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	63
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	65
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	66
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	68
4.8. Principios éticos	70
V. RESULTADOS.....	71
5.1. Resultados	71
5.2. Análisis de resultados.....	100
VI. CONCLUSIONES	103

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
ANEXOS	114
Anexo 1: Sentencias de primera y segunda instancia	115
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	135
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	140
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	149
Anexo 5: Declaración de compromiso ético y no plagio	159

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	
Cuadro N° 1 Calidad de la parte expositiva	71
Cuadro N° 2 Calidad de la parte considerativa	74
Cuadro N° 3 Calidad de la parte resolutive	85
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	
Cuadro N° 4 Calidad de la parte expositiva	87
Cuadro N° 5 Calidad de la parte considerativa	90
Cuadro N° 6 Calidad de la parte resolutive	94
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	
Cuadro N° 7 Calidad de la sentencia de primera instancia	96
Cuadro N° 8 Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	98

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe está orientado al análisis de las decisiones judiciales (sentencias), específicamente se funda en el estudio de las sentencias emitidas en un proceso judicial determinado, en el caso en concreto, un proceso laboral sobre pago de beneficios sociales.

Es una investigación que deriva de una línea de investigación denominada “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”, la cual impulsa la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (ULADECH Católica), y está referida al análisis de sentencias en procesos concluidos.

Un aspecto a tener en cuenta es que hasta al momento de efectuarse la investigación, existen pocos estudios en la materia, y los existentes no han merecido mayor relevancia en la práctica jurisdiccional. Para abordar esta problemática, se han tomado como referentes estudios e investigaciones por aproximación; así pues, tenemos:

El sistema de justicia chileno, resultar ineficiente, dado que, congenian con la idea de que muchas áreas del derecho son más sensibles a la manipulación política, y correlativamente, la regulación del procedimiento también está sujeta a dichas manipulaciones. Todas las reformas procesales que se han realizado en Chile en los últimos años han seguido la misma forma de operar: se convocan foros de especialistas para la elaboración de cualquier proyecto que puede tardar varios años y luego el ejecutivo toma este proyecto y lo envía al Congreso. Esta situación, ha generado la apariencia de que toda discusión relevante sobre la forma de articular los cambios se debe plantear y resolver, siempre, por personas que luchan en la materia, dentro de los límites de lo técnico (Prieto, 2016).

En lo que comprende a Bolivia, el Órgano Judicial atraviesa por momentos difíciles, sus problemas son institucionales, económicos y de gestión. En el orden institucional, su independencia está cuestionada, la sociedad ya no confía en la justicia, sin embargo, es preciso señalar que el problema de la justicia no pasa por el tema de las personas, pasa por un tema estrictamente estructural que data desde la fundación de nuestro país. Eso no es posible resolverlo de la noche a la mañana y sin el acompañamiento del Estado (Parra, 2017).

En Perú, cada vez es más grande la desconfianza de la ciudadanía hacia el Poder Judicial se debe en gran medida a la imagen que los medios de comunicación proyectan sobre los operadores de la administración de justicia por temas relacionados con actos de corrupción de funcionarios. Se tiene el problema de la sobrecarga procesal y saturación de expedientes. Este problema que afecta directamente a la celeridad procesal y al otorgamiento de justicia oportuna, ha venido siendo abordado desde hace mucho; sin embargo, en los últimos años se han tomado medidas de descarga procesal más efectivas. No olvidemos que este tema pasa por varias aristas, como el número de magistrados, las condiciones en las que laboran y los plazos señalados en las normas procesales (Rodríguez, 2014).

Asimismo, se encontró que el sistema judicial ha sido diseñado para administrar justicia al margen de cualquier presión o influencia; sin embargo, esto no significa que el Poder Judicial se encuentre libre de la opinión pública. La libertad de expresión es esencial para el funcionamiento de la democracia y de la participación pública en la toma de decisiones, no obstante, en un Estado Constitucional de Derecho, dicha libertad se halla sometida a la Constitución y a la ley (Rodríguez, 2014).

Por otra parte en el contexto local Homero (2011) manifiesta que para nadie es ajeno que a través de las diversas plataformas de comunicación encontramos diversas

noticias respecto a decisiones judiciales que no se asientan a lo establecido en la normatividad, y que tienen un impacto directo en la opinión pública, y cuando los actos se cimientan en la ilegalidad e injusticia se comprometen directamente a los órganos jurisdiccionales y actores que intervienen en la administración de justicia. Cabe precisar que como entidad pública existen personas que se encuentran al servicio de la ciudadanía en general mientras que otras se centran en beneficiarse directamente de las necesidades de los demás, dichas conductas se reflejan en los constantes cuestionamientos a las decisiones judiciales ya sea mediante quejas o apelaciones por falta de probidad de las mismas y hasta cuando no se haya motivado adecuadamente las decisiones específicas en cada uno de los casos particulares.

En ese sentido, ULADECH Católica parte de esta problemática para dar sustento a la Línea de Investigación antes referida, propone e incentiva la investigación por parte de los estudiantes, y el compromiso de éstos en el proceso de reforma institucional judicial, avocándose a todos aquellos aspectos concernientes a la calidad de las decisiones judiciales emitidas por los órganos jurisdiccionales del Perú.

Para ello, uno de los lineamientos a los que se encuentra sujeta la investigación, es la selección de un expediente judicial concluido por sentencia en primera y segunda instancia, del que se toma como objeto de estudio a las decisiones judiciales allí adoptadas con el propósito de determinar la calidad de las mismas (variable en estudio). La investigación es de carácter exploratorio y descriptivo, basada en el análisis de contenido. En cuanto al diseño de investigación, se trata de un estudio no experimental, retrospectivo y transversal.

Es dentro de este marco, que el presente trabajo se elaboró; siendo los datos del expediente los siguientes: N° 00588-2011-0-2501-JR-LA-06, perteneciente al Sexto Juzgado Laboral, del Distrito Judicial del Santa, que comprende un proceso sobre pago de gratificación y reintegro de compensación por tiempo de servicio; donde la sentencia de primera instancia en su parte resolutive, falló resolviendo fundada en

parte la demanda, se ordenó el pago de la suma de 33,351.24, más intereses legales, costas y costos del proceso, entre otros. Esta sentencia de primera instancia fue notificada a las partes del proceso, y dentro del plazo legal fue impugnada por la defensa de la demandada, pasando el proceso al órgano jurisdiccional de segunda instancia, que fue la Segunda Sala Civil, donde se resolvió confirmar, la sentencia de primera instancia en todos sus extremos.

Basado en los hechos expuestos, el enunciado del problema de investigación fue:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de gratificación y reintegro de compensación por tiempo de servicio, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00588-2011-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2019?

El objetivo general fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de gratificación y reintegro de compensación por tiempo de servicio, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00588-2011-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2019.

Asimismo, los objetivos específicos fueron:

- 1) Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
- 2) Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
- 3) Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

- 4) Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
- 5) Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
- 6) Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

La investigación se justifica porque se ha realizado el estudio de un problema real, esto es la calidad de sentencia emitidas por el poder judicial,

La realización de la investigación, está justificada, porque estuvo motivada e impulsada, por el hallazgo de situaciones concretas que involucran a la actividad judicial, además, es una forma de consolidar los objetivos de la línea de investigación, porque un implícó seleccionar un expediente tomando en cuenta las recomendaciones de la línea de investigación con el objetivo de examinar sentencias reales, a efectos de comprobar si evidencian o no parámetros establecidos en fuentes doctrinarias, normativas y jurisdiccionales, la idea fue encontrar criterios mínimos de calidad, especialmente la claridad, aspecto relevante en el texto de las sentencias, en tanto que un lenguaje claro sirve para asegurar la comunicación entre los juzgadores y los usuarios de la administración de la justicia.

También, es relevante, porque permite, que el investigador se confronte a un contexto en el cual se aplicó el derecho sustantivo y procesal respectivo, lo cual se constituye en una fuente donde es viable identificar el rol de los actores del proceso, pero en especial el que se consolidó en las sentencias de primera y de segunda instancia, lo cual es importante porque en síntesis se trata de revisar el proceso y la forma de conclusión de este, siguiendo una metodología lo cual fue relevante, porque permitió corroborar que en el caso examinado es conforme el manejo del derecho procesal y sustantivo.

Los resultados, se orientan a la sensibilización de los partícipes del proceso dado que la sentencia no es un producto que emerja de la sola participación de los jueces, sino también lo que hicieron los abogados defensores, los peritos, etc. Por lo tanto, los resultados obtenidos permiten relacionar que las sentencias examinadas registrar de criterios jurídicos correctos como el principio de motivación, el de congruencia, y el derecho sustantivo pertinente.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Estudios libres

Rivera (2014) presento la investigación exploratoria – descriptiva, titulada: *“Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental”*, utilizo como unidad de análisis 38 jueces especializados en materia laboral, al concluir el estudio formuló las siguientes conclusiones: 1) Las remuneraciones devengadas derivadas de un proceso de amparo por despido lesivo de derechos constitucionales tienen naturaleza restitutoria, por lo tanto, corresponde su pago en la misma vía procedimental. 2) La naturaleza jurídica de la remuneración en nuestro país es definida como el pago que le corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad, siendo necesario que el empleador asuma el riesgo del trabajo. Ello encaja perfectamente con lo que el legislador pretendió definir en la remuneración, contenida en el artículo 6° de la LPCL, analizada conjuntamente con todo el cuerpo normativo donde establece situaciones especiales en donde el trabajador le corresponde su remuneración con la sola puesta a disposición de su fuerza de trabajo, y no solamente con una prestación efectiva de labores. 3) El proceso constitucional de amparo es la vía correcta para reclamar las remuneraciones devengadas derivadas de una reposición en el mismo proceso, por cuanto su finalidad es restituir las cosas al estado anterior de la violación, es decir, restituir todos los derechos del trabajador antes del despido, ello incluye las remuneraciones devengadas.

Sarango (2008), 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. **d)** Los Estados están obligados, al amparo de los derechos humanos y el derecho constitucional, a garantizar el debido proceso legal en toda circunstancia, y respeto de toda persona, sin excepciones, independientemente de la materia de que se trate, ya sea ésta de carácter constitucional, penal, civil, de familia, laboral, mercantil o de otra índole, lo cual implica el aseguramiento y la vigencia efectiva de los principios jurídicos que informan el debido proceso y las garantías fundamentales, a fin de garantizar la protección debida a los derechos y libertades de las partes, y no limitarlos más allá de lo estrictamente necesario y permitido por la ley. **e)** El desafío actual constituye, en definitiva, la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales, y su puesta en práctica en todos los procesos, con el fin de que ello se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. **f)** La motivación de la sentencia, al obligar al juez a hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, es una condición necesaria para la interdicción de la arbitrariedad, posibilitando, por lo ya dicho, la realización plena del principio de inocencia del imputado. Para ello es indispensable el control que actúa como un reaseguro de aquel propósito. **g)** Motivación y control vienen a convertirse, por ende, en un binomio inseparable. **h)** Es de vital importancia que en nuestro país la motivación sea una característica general en los fallos de quienes, de una u otra manera, administran justicia y no una excepción, como acontece incluso en los actuales momentos. Cabe resaltar que ha sido la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte de 1997 la que mantuvo una teoría doctrinaria respecto de la motivación, tal como se puede observar en los

innumerables fallos expedidos por esta Sala. i) Se puede agregar ,que es de exigencia y obligatorio cumplimiento la fundamentación de las resoluciones y fallos judiciales tanto para atender la necesidad de garantizar la defensa de las partes en el debido proceso, como para atender el respeto a uno de los pilares básicos del Estado de Derecho y del sistema republicano, que fundado en la publicidad de los actos de gobierno y de sus autoridades y funcionarios que son responsables por sus decisiones, demanda que se conozcan las razones que amparan y legitiman tales decisiones. Por ello, las resoluciones judiciales, para cumplir con el precepto constitucional requieren de la concurrencia de dos condiciones: por un lado, debe consignarse expresamente el material probatorio en el que se fundan las conclusiones a que se arriba, describiendo el contenido de cada elemento de prueba; y por otro, es preciso que éstos sean merituados, tratando de demostrar su ligazón racional con las afirmaciones o negaciones que se admitan en el fallo. Ambos aspectos deben concurrir simultáneamente para que pueda considerarse que la sentencia se encuentra motivada, de faltar uno de ellos, no hay fundamentación y la resolución es nula.

2.1.2. Estudios en línea

Paredes (2017) presento la investigación exploratoria – descriptiva titulada: *“Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio, en el expediente N° 00042-2012-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes. 2017”*. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta, muy alta y alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta, en conclusión, se determinó que ambas sentencias, de primera y segunda instancia, fueron de calidad muy alta, respectivamente.

Silupú (2015) presento la investigación exploratoria – descriptiva titulada, “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales laborales, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura – Piura. 2015*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta, en conclusión, se determinó que ambas sentencias, de primera y segunda instancia, fueron de calidad muy alta, respectivamente.

López (2016) presento la investigación exploratoria – descriptiva titulada, “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 2039-2009-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura – Piura. 2016*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta, alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y muy alta, en conclusión, se determinó que ambas sentencias, de primera y segunda instancia, fueron de calidad muy alta, respectivamente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso laboral

2.2.1.1.1. Concepto

El proceso laboral es un conjunto de acciones o actividades sistematizadas en torno a un fin. A nivel jurídico se le denomina proceso al conjunto complejo de actos jurídicos progresivos concatenados que tienden a la de las pautas normativas por parte de los órganos estatales con poder de decisión para resolver los conflictos de intereses con relevancia jurídica (Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres, Tovalino, 2016).

Para Rojas (s.f.), se entiende por proceso laboral a los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral (p. 3).

Siguiendo la postura de Rojas, el proceso laboral debe entenderse como aquel conjunto de actos procesales, que en forma progresiva realizan el juez y las partes procesales, con el fin de dilucidar un conflicto de orden laboral, mediante la decisión del órgano jurisdiccional competente.

2.2.1.1.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral

En atención a la Ley N° 29497 Ley Procesal de Trabajo, en el artículo I del Título Preliminar, establece que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, concentración, celeridad y veracidad.

2.2.1.1.2.1. El principio de oralidad

Pretende que los actos procesales se actúen a través de la voz eficaz hablando para ser preciso. Este principio fue adoptado universalmente por nuestra disciplina jurídica (Gómez, 2018).

La oralidad toma su esplendor en conciliación y demás actuaciones procesales previstas por la ley, tanto que posee prevalencia en los procesos de audiencia art. 12° de la Ley N° 29497 (Gómez, 2018).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, se inspira –entre otros– en el principio de oralidad; según el cual, las actuaciones procesales en este proceso son necesariamente orales con excepción de la demanda y la contestación de la demanda que deben hacerse por escrito. A diferencia de la Ley N° 26636 - Antigua Ley Procesal del Trabajo, en el nuevo modelo prevalecen las exposiciones orales que las partes procesales y sus abogados realizan en audiencia sobre las escritas.

El problema de la oralidad

La oralidad se encuentra limitada por ciertos aspectos que, constituyen un problema dentro de la actividad procesal. En ese sentido, Gómez (2018), refiere que:

El problema mayor de la oralidad sea, tal vez, la falta de preparación de los abogados, acostumbrados a presentar y contestar recursos, a recurrir al facilismo de la que la ley dice, a mentir sin mayor rubor, antes que a escudriñar la esencia de los fallos vinculantes que puedan tener anexión a la causa defendida; la inexperiencia ante un letrado con todos los pergaminos, muchos de ellos defensores de las grandes empresas; en fin, el tiempo que hará depender al letrado en un número reducido de causas, ya que si buena parte del proceso es oral, jamás tendrá el tiempo requerido para atender suficientes procedimientos. Del lado del juez, de la misma manera, si ignora el derecho nacional, el consuetudinario, el internacional y la jurisprudencia vinculante, será naturalmente un peligro latente para las partes sus enjuiciamientos, va que sus fallos serán probablemente, por la limitación del tiempo, harto discutibles jurídicamente hablando.

2.2.1.1.2.2. El principio de inmediación

Por la inmediación, el proceso se lleva necesariamente delante del juez, quien presidirá las audiencias, interrogará con la mayor libertad a las partes y terceros (testigos, peritos, tenedores de documentos, auxiliares de justicia, etc.), escuchará los alegatos de estos y dejará constancia de lo relevante de su actuación (Gómez, 2018).

La inmediación es una calidad de lo inmediato y un deseo noble de una correcta administración de justicia, ya que el juez estará siempre al lado y no apartado de

quienes la reclaman. Es evidente que la activa y personal participación del juez le permita resolver los juicios con prontitud y eficiencia, apreciando con criterio crítico y de conciencia los casos concretos (Gómez, 2018).

Este principio garantiza la vinculación de las partes, el juez y las pruebas en el proceso, permitiendo que el juez participe activamente el desarrollo del mismo.

2.2.1.1.2.3. El principio de concentración

Este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la Litis del proceso (Puente, 2015).

En ese sentido, Gómez (2018), refiere que:

Por la concentración se pretende abreviar en el tiempo todos los actos del proceso para que este pueda desarrollarse en un reducido lapso, sin mayores distancias entre un acto y otro, pues los procedimientos de trabajo tienen la particularidad de traer consigo reclamaciones puntuales, muchas de ellas fundamentales y de un hondo contenido social, con la salvedad de que hallándose de por medio reclamos de trabajadores, no es posible que para ellos las dilaciones procesales sean una constante para procurar el restablecimiento del derecho reclamado.

El artículo 44 de la Ley N° 29497 señala que, en el proceso ordinario, la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia; y el artículo 49 de la referida ley, señala que en el proceso abreviado se concentran las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia; las que se realizan una seguida de la otra.

2.2.1.1.2.4. El principio de celeridad procesal

La celeridad busca que pocos actos intervengan en un proceso: demanda, contestación, conciliación y sentencia, de modo que el proceso no termine siendo una letanía, más aun cuando en una parte débil reclama a un poderoso la restitución de un derecho social lesionado. Así, visto este principio, favorece que los procesos no se

vuelvan apologías o embrollos procesales, puesto que ello iría en desventaja del trabajador y en contracorriente del debido proceso; por ello, es aconsejable que los procesos tengan un tratamiento diáfano y sin mayores disquisiciones. Es aconsejable, también que el proceso sea rápidamente concluido (Gómez, 2018).

Este principio supone la realización del proceso en plazos breves, sobre la eliminación de conductas dilatorias. La reducción y la improrrogabilidad de los plazos garantizan su realización, en tanto existe mayor concentración de los actos procesales con relación a la antigua ley.

2.2.1.1.2.5. El principio de economía procesal

Según Gómez (2018), por este principio, “(...) se busca que los pasos procedimentales sean los justos, razonables, adecuados y exigidos ni más ni menos, de modo que la prontitud del proceso sea su bandera a exhibir (...)”.

Este principio que inspira el nuevo proceso laboral, exige al juez velar por la pronta solución del conflicto, debiendo procurar que las actuaciones se realicen en el menor número posible de actos procesales.

2.2.1.1.2.6. El principio de veracidad

“El principio procesal básico la búsqueda de la verdad, que deberá ser la real (principio de la primacía de la realidad) y no la aparente o formal (...)” (Gómez, 2018).

De acuerdo con este principio, las partes y sus abogados deben actuar en el proceso con verdad; para evitar la transgresión de este principio, el juez puede sancionar la inconducta de las partes o sus abogados con la imposición de multas.

2.2.1.1.2.7. El principio de igualdad real de las partes

El principio de igualdad encierra la idea de la equiparación, que es una fuente de conflictos y problemas; desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales y

lleva a impedir el otorgamiento de mejoras y beneficios que podrían existir. Por otra parte, el principio de la igualdad ha sido recogido en normas, que condicionan la aplicación del criterio a ciertos límites y requisitos. De esa manera, el legislador puede establecer el alcance preciso que quiso dar a la norma. Donde existen normas expresas no se necesita recurrir a los principios (Arévalo, 2016).

El derecho laboral tiene carácter protector, por ello en el proceso laboral el juez desempeña un rol tuitivo, se busca fortalecer a la parte más débil, el prestador de servicios o trabajador; en especial a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

El Tribunal Constitucional ha reconocido tal situación cuando señala que:

“La relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte fuerte o imponente y el trabajador en la parte débil e impotente. Agrega que en el campo jurídico procesal se constata la capacidad intimidatoria que se puede crear para impedir los reclamos en vía litigiosa y la extensión de la posición predominante en materia de prueba. Para hacer frente a ello se afirman los principios protectores o de igualación compensatoria, por el cual, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma (...)”.

2.2.1.1.2.8. Principio de realidad de los hechos

El artículo III de la NLPT señala que los jueces privilegian el fondo sobre la forma, que conocemos como el principio de primacía de la realidad.

Así pues, Toyama y Vinatea (2018), precisan que, “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos” (p. 35).

En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional ha determinado que, “en caso de discordancia entre lo que ocurren en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los

hechos”. (Expediente 04814-2005- PA/TC).

2.2.1.1.2.9. Principio de buena fe procesal

Según este principio, las partes de la relación laboral (trabajador - empleador), entendidas éstas como las partes procesales, y sus abogados, tienen el deber de actuar con probidad y lealtad, evitando cualquier conducta temeraria dentro del proceso (Arévalo, 2016, p. 105).

La Ley N° 29497 establece que, en caso de temeridad o mala fe procesal, el Juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa.

2.2.1.1.2.10. Principio de gratuidad

De conformidad con el artículo III de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, el proceso laboral es gratuito para el trabajador o prestado de servicios, en todas las instancias, siempre que la cuantía de las pretensiones reclamadas no sobrepase las 70 Unidades de Referencia Procesal - URP.

Ahora bien, lo anterior sirve para precisar que, “mientras que el principio de gratuidad es un derecho, el auxilio judicial es un beneficio que se le otorga a los litigantes” (Malca, 2013, p. 136); en ese sentido, si un trabajador en su demanda, la cuantía de su pretensión sobrepasa las 70 URP, puede solicitar el beneficio del auxilio judicial, siempre que se encuentre dentro del supuesto previsto en el artículo 179 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al nuevo proceso laboral, es decir, en caso ponga en peligro su subsistencia.

2.2.1.2. El proceso ordinario laboral

2.2.1.2.1. Concepto

Es el procedimiento declarativo o de cognición, de general aplicación y supletorio respecto de los otros procedimientos laborales, regido por los principios de la oralidad, publicidad, concentración, inmediación, celeridad, y economía procesal. En

él se resuelven conflictos laborales que se promuevan, a falta de otros procedimientos especiales (Toyama, 2013).

“El proceso ordinario laboral se encuentra regulado entre los artículos 42° al 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Gómez, 2018); se desarrolla en dos audiencias: la de conciliación y la de juzgamiento. En esta última se desahoga toda la prueba y, al término de la misma, luego de los alegatos, el juez debe emitir sentencia” (Pasco, 2015, p. 115).

2.2.1.2.2. Etapas

2.2.1.2.2.1. Postulación al proceso

La etapa postulatoria del proceso laboral, es aquella mediante la cual las partes involucradas, tanto de aquella que demanda como aquella que se defiende presentan al juez laboral aquellas materias que van a ser objeto de defensa y probanza en el curso del proceso. (Cáceres, 2015, p. 348).

2.2.1.2.2.1.1. La demanda

A. Concepto

La palabra demanda proviene la voz latina “demandare”, que significa “pedir”, “solicitar”, por lo que, de acuerdo con su etimología, la expresión demanda puede definirse como la petición que una persona formula a otra. (Malca, 2013, p. 233).

Lo que, traducido al ámbito jurídico, se entiende como el acto procesal por el cual una persona (demandante), exige del órgano jurisdiccional la tutela de un derecho ejercitando su derecho de acción. (Valderrama et al.; 2016).

B. la interposición de la demanda

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil; así como los expresamente señalados en el artículo 16 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo: *i*) Debe incluirse, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los

extremos que integren la demanda; *ii*) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. Las preguntas se formulan en la audiencia (Gómez, 2018).

Si se cumplen estos requisitos, se procederá a su admisión dentro del plazo de cinco días. La resolución que admite a trámite la demanda, deberá correr traslado al demandado y fijará fecha y hora para la realización de la audiencia de conciliación, la cual deberá llevarse a cabo en un plazo de veinte a treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. (Ávalos, 2015, p. 499).

2.2.1.2.2.1.2. Calificación y admisión de la demanda

Mediante la calificación de la demanda el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los 5 días hábiles siguientes de recibida. Si se observa el cumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante 5 días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento declararse la conclusión del proceso es apelable en el plazo de 5 días hábiles (Gómez, 2018).

Una vez admitida la demanda se debe citar a las partes a audiencia de conciliación entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de su calificación y admisión.

Según refiere Ávalos (2015, p. 499), el auto admisorio debe contener tres puntos esenciales:

- a. El pronunciamiento sobre la admisión de la demanda interpuesta;
- b. La citación a las partes para que concurran a audiencia de conciliación; y
- c. El emplazamiento al demandado para que asista a la audiencia de conciliación convocada provisto de su escrito de contestación de demanda y de los correspondientes anexos.

Esto quiere decir que, en un mismo acto procesal se concentran la admisión de la demanda y su traslado al demandado, así como la citación a audiencia; ello como manifestación del principio de concentración, que –entre otros– inspira en nuevo

modelo procesal laboral.

2.2.1.2.2.1.3. La contestación de la demanda

A. Concepto

Por medio de la contestación, el demandado se apersona al proceso para formular las alegaciones y peticiones que crea conveniente respecto a la pretensión del demandado (Anacleto, 2015).

En ella “(...) el demandado se pronuncia acerca de cada uno de los hechos de la demanda y establece su posición respecto a la pretensión del demandante” (Malca, 2015, p. 240).

B. Requisitos

El demandado en su escrito de contestación de demanda deberá: 1. Observar los requisitos previstos para la demanda, en lo que corresponda; 2. Pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda. El silencio, la respuesta evasiva o la negativa genérica pueden ser apreciados por el juez como reconocimiento de verdad de los hechos alegados; 3. Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara; 4. Ofrecer los medios probatorios; 5. Incluir su firma o la de su representante o de su apoderado, y la del abogado. El secretario respectivo certificará la huella digital del demandado analfabeto; y 6. Deben anexarse todos los anexos pertinentes. (Malca, 2015, p. 240).

2.2.1.2.3. Audiencias en el proceso

2.2.1.2.3.1. Audiencia de conciliación

2.2.1.2.3.1.1. Concepto

La conciliación, según Abanto (citado por Ávalos, 2015, p. 504), es una forma de autocomposición dirigida que puede realizarse dentro o fuera del proceso judicial, interviniendo en ella un tercero que no decide, pero sí dirige, orienta, coadyuva a que las partes alcancen la solución o composición justa a su conflicto de intereses.

2.2.1.2.3.1.2. Desarrollo de la audiencia de conciliación

A. Acreditación de las partes

El acto de audiencia inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. La acreditación *per se*, constituye un acto formal, propio del nuevo procesal laboral, en el que reviste mayor relevancia el principio de oralidad; para ello, las partes procesales o sus apoderados, oralizan sus generales de ley (nombres y apellidos, documento de identidad, domicilio real, entre otros), asimismo, sus abogados se acreditan con su nombres y apellidos completos, número de colegiatura, domicilio procesal, dirección electrónica y teléfono de contacto (Ávalos, 2015, p. 509).

B. Procedimiento

Según Ávalos (2015, pp. 505-506), la conciliación judicial se lleva a cabo durante el mismo proceso judicial y se instaura como una etapa del proceso en la que, luego de escuchar la posición de cada una de las partes, el juez propone una fórmula conciliatoria, la que puede ser aceptada o rechazada por las partes.

De esta manera, si ambas la aceptan, el acuerdo se hará constar en acta firmada por ellas y refrendada por el juez, quedando el litigio culminado. Empero, en caso las partes no arriben a un acuerdo, se establecerán las cuestiones controvertidas; y en ese acto, el demandado hará entrega de la contestación de la demanda tanto al juez como al demandante.

Una vez recibida la contestación de la demanda, el juez señalará fecha y hora para la realización de la Audiencia de Juzgamiento, que deberá llevarse a cabo dentro de los treinta días hábiles siguientes.

Cabe precisar que existen supuestos en los que, llegada esta etapa del procedimiento, el juez advierte que la cuestión debatida es de puro derecho, o que bien siéndolo de hecho, no resulta necesaria la actuación de medios probatorios; por lo que, amparado en la trascendencia informal del nuevo modelo procesal laboral,

puede solicitar la formulación de los alegatos por parte de los abogados intervinientes, y expedir el fallo correspondiente, dentro de los sesenta minutos subsiguientes.

C. Regulación

El artículo 43 de la Ley N° 29497, regula expresamente el procedimiento a seguir en el acto de audiencia de conciliación; según esta norma:

“(…) 1. La audiencia inicia con la acreditación o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las pretensiones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación de demanda y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento”.

D. La audiencia de conciliación en el expediente examinado

La audiencia de conciliación se llevó a cabo el día 28 de diciembre del 2012, en ella se fijaron las pretensiones materia de juicio, que desarrollaremos más adelante. Al

culminar dicho acto procesal, el juez de la causa, procedió a fijar fecha para la audiencia de juzgamiento.

2.2.1.2.3.2. Audiencia de juzgamiento

2.2.1.2.3.2.1. Etapas que conforman la audiencia de juzgamiento

La audiencia de juzgamiento es la etapa final del proceso ordinario laboral, en la cual se concentran las etapas de: a) Confrontación de posiciones; b) Actuación probatoria; c) Alegatos; y d) Sentencia.

A. Etapa de confrontación de posiciones

Tiene por finalidad que las partes en litigio sometan a debate jurídico sus perspectivas con relación a la controversia, de manera que el juez, sobre la base de las alegaciones, complemente su parecer, cambie su punto de vista o se forme un juicio de valor. (Ávalos, 2015, p. 519).

B. Etapa de actuación probatoria

Tiene por finalidad filtrar los medios probatorios necesarios para la búsqueda de la verdad, así como la extracción del valor de las pruebas que le dará sustento a la decisión final (Ávalos, 2015, p. 522).

El orden de actuación de los medios probatorios es el que sigue: a) La declaración de parte y luego los testigos, bajo la dirección del juez; b) Las pericias, si las hubiere; c) El reconocimiento y la exhibición de documentos.

C. Alegatos

Finalizada la actuación probatoria, el juez señala día y hora en la que los abogados de los abogados de las partes puedan exponer sus alegatos, el plazo que señala la norma procesal laboral, es dentro de los cinco días de este último acto. (Ávalos, 2015, p. 522).

Cabe preciar que, los alegatos son una herramienta facultativa, mediante la cual, la

parte que desee hacer uso de ellos, expondrá su posición de manera sintética, con el fin de generar en convencimiento en el juez a su favor, o de reforzar los fundamentos que sustentan su pretensión ya expuestos, por lo que éstos no deben consistir en los mismos argumentos expuestos en la etapa de confrontación de posiciones.

D. Sentencia

Culminada la etapa de alegatos, el juez, de manera inmediata o en un lapso de sesenta minutos, pondrá en conocimiento de las partes el fallo de su sentencia; quedando notificadas las partes en el acto, para la notificación de la sentencia dentro de los cinco días hábiles siguientes, debiendo éstas comparecer al local del juzgado en el día y hora señalados para la notificación de la sentencia.

Cabe precisar que, en la práctica, existen muchos abogados que, por razones de desactualización, exigen que la sentencia se notifique por cédula, e incluso en los domicilios reales de las partes, conforme solía realizarse en el procedimiento establecido en la Ley N° 26636, desconociendo que la resolución sentencial se notifica de manera personal, en el local del juzgado en el día y hora establecidos, y en los casos de incomparecencia de las partes, teniéndose por notificada la sentencia aun en casos de incomparecencia.

2.2.1.2.3.2.2. La audiencia de juzgamiento en el expediente examinado

La audiencia de juzgamiento se realizó con la participación de la parte demandante y su abogado, así como la demandada en la persona de su representante legal, quienes luego de acreditarse procedieron a exponer sus posiciones. Luego se admitieron y actuaron como medios probatorios, la solicitud dirigida al juzgado de paz, a fin de que realice una constatación; se expusieron los alegatos finales; y, de conformidad con el artículo 47 de la Ley N° 29497, se difirió el pronunciamiento del fallo de la sentencia por el plazo de cinco días, al término del cual, las partes deberán concurrir al local del juzgado, para la notificación de la sentencia. (Expediente N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-06).

2.2.1.3. Los puntos controvertidos

2.2.1.3.1. Concepto

Los puntos controvertidos, que a decir de Díaz (s.f.), son fijados por el Juez con ayuda de las partes, siendo éstos, los hechos de controversia entre las partes, el objetivo de fijar los puntos controvertidos (y en el caso en concreto, las pretensiones materia de juicio), es evitar la actuación innecesaria de medios probatorios respecto de los hechos no controvertidos.

2.2.1.3.2. Los puntos controvertidos en el expediente examinado

Las pretensiones materia de juicio determinadas, fueron: a) Determinar el régimen laboral al que estuvo sujeto el actor; b) Determinar si le corresponde al actor el pago de los conceptos demandados, tales como: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas ni pagadas, gratificaciones, pago de horas extras y pago de remuneración insoluta, más intereses, costas y costos. (Expediente N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-06).

2.2.1.4. Los sujetos del proceso

2.2.1.4.1. El juez

El juez debe ser extraño a las partes, representa un interés diverso; es decir, el del Estado en la actuación de la ley y, generalmente, en la composición del conflicto surgido entre las partes mediante la aplicación de una norma jurídica (Toyama, 2013).

Finalmente, Ramírez (2011), refiere que: el Juez es el funcionario que sirve en un tribunal de justicia para dirimir conflictos entre los particulares que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional derivada de la Constitución y las leyes que regulan lo relativo a esta materia, el cual se caracteriza por ser la persona que resuelve una controversia o decide el destino de una causa que ante él se presenta (p. 17).

2.2.1.4.2. Las partes procesales

2.2.1.4.2.1. Concepto

Las partes procesales en el proceso laboral, son las partes de la relación laboral, entiéndase por ello, al trabajador y empleador, las cuales sostienen cada quien sus pretensiones que son sometidas al debate desde que comparecen al proceso por sí mismas o a través de representante.

Según el artículo 9 de la Ley N° 29497, las partes deben comparecer por sí mismas. Pueden conferir su representación a persona civilmente capaz, mediante poder extendido con las formalidades que la ley permite (Alva, 2015).

Se puede señalar como parte procesales a los siguientes:

A. el demandante: persona natural o jurídica que presenta una demanda contra otra persona en el juzgado en reclamación de un derecho, esto último es comúnmente conocido como el petitorio (Valderrama, 2016).

B. demandado: persona contra quien se presenta la demanda y es aplazado válidamente para que ejerza su derecho a la defensa, la misma que puede ser natural o jurídica. Por ende, ambos son parte de la relación jurídica procesal (Valderrama, 2016).

2.2.1.5. La prueba

2.2.1.5.1. Concepto

Como bien se sabe, lo que comúnmente se entiende como prueba está siempre presente en el quehacer cotidiano de los humanos, en ese sentido, probar significa examinar o experimentar las cualidades ya sea de personas o de cosas, es decir, examinar si algo tiene la medida o proporción, a que debe ajustarse, justificar y hacer patente la verdad de algo (Alejos, 2014).

Para González (2014), es la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios

establecidos por la ley, y tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas (p. 718).

Es la demostración de la verdad de una proposición o su negación. Es decir, la “prueba” no es el instrumento, sino el resultado que se obtiene de la valoración de éste.

2.2.1.5.2. El objeto de la prueba

El objeto de la prueba abarca todo aquello susceptible de comprobación, es decir, todo supuesto (hechos y actos jurídicos) cuya comprobación sea posible ante el órgano jurisdiccional (Palacio, 2003).

Consiste en un proceso de constatación y confrontación que demuestra la existencia real de un hecho o acto jurídico. Cuando esa actividad se transfiere al proceso judicial, el objeto se limitará a las alegaciones que las partes afirman o niegan como soporte de sus respectivas pretensiones (González, 2014)

2.2.1.5.3. El principio de la carga de la prueba

2.2.1.5.3.1 Concepto

A través de la carga de la prueba se proporciona al juez los elementos necesarios y convenientes para remitir la sentencia. Lo que con lleva a que el demandante debe acreditar los hechos expuestos en su demanda y el demandado acreditar los hechos que sirvan para contestar contradecir la demanda (Anacleto, 2015).

González (2014), sostiene que:

“(…), la normatividad reguladora de la carga de la prueba en proceso, no es sino aquella que tiene por objeto establecer cómo debe operar entre las partes la actividad procesal probatoria consistente en acreditar los hechos que son objeto de la litis (...).

En resumen, la carga de la prueba que asume el actor es acreditar los hechos

constitutivos que configuran su pretensión o pretensiones, y para el demandado o emplazado radica esencialmente en acreditar los hechos modificativos, extintivos o impeditivos, con los cuales ha hechos valer su derecho de contradicción. (pp. 747-748).

2.2.1.5.3.2. Inversión de la carga de la prueba

La regla general es que cada parte tiene a su cargo demostrar los hechos que alega en su defensa; no obstante, en materia laboral, existen diversos supuestos en que se exonera de carga a la parte demandante cuando se trata del trabajador, para redirigirla a la parte demandada, es decir, la empresa. (Pasco, 2015, p. 387).

Por ello, sin desmedro de que la carga de la prueba corresponda a quien afirma los hechos que configuran su pretensión, la NLPT señala que, de modo paralelo, incumbe al demandado que sea señalado como empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales; su extensión o inexigibilidad; la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; y el estado del vínculo laboral y la causa del despido. (Pasco, 2015, p. 116).

2.2.1.5.4. Sistemas de valoración de la prueba

Según González (2014), en la doctrina se advierten tres sistemas en la apreciación o valoración (se usan como sinónimos) de la prueba judicial: el de la prueba legal o tasada; el de la libre apreciación o libre convicción y el de la sana crítica o prueba racional.

A. Sistema de la prueba legal o tasada. En este sistema es el legislador quien le señala o le da el poder jurisdiccional al juez para la valoración de cada medio probatorio. El valor anticipado es impuesto al magistrado sin que importe el grado de convencimiento que tenga en el caso concreto que debe juzgar.

B. Sistema de la libre apreciación o libre convicción. Expresa que el razonamiento del juez no se apoya necesariamente en la prueba que le exhibe el proceso ni en medios de información que pueden ser fiscalizados por las partes. Dentro de ese método, el magistrado adquiere el conocimiento de la verdad “con la prueba de

autos, fuera de la prueba de autos y aún contra la prueba de autos”.

C. Sistema de la sana crítica. El ordenamiento jurídico procesal civil nacional ha adoptado el sistema de la sana crítica, el mismo que por aplicación supletoria se aplica al nuevo proceso laboral, bajo la denominación de “apreciación razonada”, que ha quedado –el sistema– en el contenido de la norma del artículo 197 del Código Procesal Civil, que a la letra dice: “Todos los medios probatorios son valorados por el juez, en forma conjunta utilizando su apreciación razonada (...)”.

En la apreciación razonada de los medios de prueba el juzgador al utilizar las reglas de la sana crítica o lógicas, también las conjuga con las manifestaciones de su conocimiento científico del derecho, de su vida moral y ética que lleva como hombre de bien. Todo ello sin apartarse de su prudencia, rectitud y sabiduría (...). (pp. 761-762).

Por su parte, Alejos (2016), reconoce dos sistemas de valoración de la prueba:

A. El sistema de la tarifa legal

En este sistema la labor del legislador se enfocaba en la idea de limitación, es decir, los jueces debían tener una limitación frente a lo que pensarán o en todo caso, sintieran; visto de esta manera, la confianza que el primero tenía por el segundo era de carácter escaso, porque se indicaba cuál era el peso específico de cada prueba, llevando al magistrado ante una limitación (Alejos, 2014).

B. El sistema de valoración judicial

En cuanto a la actividad probatoria, es de mencionarla como el dinamismo de las partes dentro de un proceso, cuyo fin permita establecer aquella exactitud o en todo caso, inexactitud de los hechos recopilados. En esta actividad no solo se está referido a la introducción del material probatorio, sino también a la manifestación intelectual que el juez realiza al momento de valorar dicho material (Alejos, 2014).

2.2.1.5.5. Las pruebas en el expediente examinado

2.2.1.5.5.1. Documentos

A. Concepto

El artículo 27 de la NLPT, Ley N° 29497 señala que, la exhibición de planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los periodos necesitados de prueba. La exhibición de planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de expedir tal información.

Estas disposiciones especiales sobre la exhibición de las planillas electrónicas, busca evitar las demoras innecesarias del proceso en diligencias tales como la visita de peritos adscritos al juzgado a la empresa para la verificación de la información registrada en la planilla. (Alarcón, 2015).

B) Documentos actuados en el proceso

Para el presente caso en estudio se presentaron: a) Convenio Colectivo del 14 de Junio de 1,996; b) Boleta de pago del mes de Mayo del 1,999; c) Boleta de pago del mes de Mayo del 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005; d) Resolución N° 07 de fecha 23 de diciembre del 2009; e) Sentencia de Vista N° 11 del 22 de Abril del 2010; f) Resolución N° 09 del 04 de Agosto 2008; g) Sentencia de Vista N° 23 del 22 diciembre 2009; h) Boleta de pago de diciembre del 2010. (Expediente N° 000588-2011-0-2501-JR-LA-06).

2.2.1.6. La sentencia

2.2.1.6.1. Concepto

La sentencia es el acto jurisdiccional de decisión por excelencia, en la cual se expresa de la manera más característica de la esencia de decir el derecho (iuris dictio); de tal manera, la sentencia se convierte en acto de autoridad dictado por quien está investido de jurisdicción o del poder del Estado de administrar justicia (González, 2014).

Es el acto procesal mediante el cual el juez decide la cuestión litigiosa y que contiene un mandato que vincula y obliga a las partes a acatarlo. Con la sentencia se da término a la controversia, luego de haber transcurrido la etapa postulatoria y, sobre todo la probatoria (Valderrama, et al., 2016).

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia, en su jurisprudencia, se refiere a la sentencia como evidencia de la tutela jurisdiccional efectiva; destacando lo siguiente:

“La sentencia exterioriza una decisión jurisdiccional del Estado, consta en un instrumento público, y es la materialización de la tutela jurisdiccional que llena su función al consagrar un derecho mediante una declaración afirmada de que la relación sustancial discutida se encuentra en los presupuestos legales abstractos y como consecuencia de lo cual establece, en la sentencia, una norma concreta para las partes, de obligatorio cumplimiento” (Casación N° 2736-99 Ica).

2.2.1.6.2. Ámbito normativo

La sentencia contiene la *ratio decidendi*, es decir el, razonamiento por el cual el Juez determinó la posición jurídica expresada en la sentencia. Así pues, este debe recoger los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar la decisión contenida. Del mismo modo, la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre lo solicitado en la demanda (Valderrama, 2016).

En tal sentido, la sentencia debe indicar los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. En caso se trate de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos (Valderrama, 2016).

Cabe precisar que la cuantía o modo de liquidación de los intereses, costos y costas es de expreso pronunciamiento en la sentencia (Valderrama, 2016).

La norma del artículo 31 la Nueva Ley Procesal del Trabajo, prescribe que:

“El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

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

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandado, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretas que corresponda a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”.

2.2.1.6.3. Estructura de la sentencia

La sentencia laboral está conformada, lo mismo que una sentencia civil, por 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 (Valderrama, 2016)

2.2.1.6.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

2.2.1.6.4.1. Principio de congruencia procesal

2.2.1.6.4.1.1. Concepto

Es “el principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes (...)” (Devis, citado por Cal, 2012, p. 11).

Implica, por un lado, que el juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro

lado, la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios (Rioja, 2009).

2.2.1.6.4.1.2. En la jurisprudencia

La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, ha enfatizado que se viola el principio de congruencia procesal cuando el fallo está motivado en hechos diferentes a los planteados en el petitorio de la demanda; así lo ha referido en el fundamento jurídico Noveno de la Sentencia N° 1969-2014-Piura, que señala:

“(…) Resulta evidente la vulneración del principio de congruencia procesal y, consecuentemente, el deber de motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que, no obstante haber formulado el demandante como pretensión principal la de despido nulo, la Sala Superior revocando la sentencia apelada, declaró fundada la demanda por despido fraudulento, pese a que este último no formó parte del petitorio de la demanda incoada (...) por parte del demandante, tanto más si no se sustenta en forma clara y coherente las razones por las que se emite pronunciamiento sobre dicho extremo; debiendo dejarse claramente establecido que el petitorio de la demanda es el que determina la congruencia del fallo (...)”.

2.2.1.6.4.2. Principio de la motivación

2.2.1.6.4.2.1. Concepto

Una buena motivación debe consistir en un conjunto de argumentos justificativos lógicamente estructurados en grado de formar una justificación racional de la decisión, se puede entonces observar que la motivación también posee una función esencialmente racionalizante. De hecho, esta lleva a que el juez realice un ejercicio racional y no sólo se base en intuiciones subjetivas no justificables. Si el juez “inteligente” sabe que deberá justificar racionalmente su decisión, se puede intuir que para llegar a su fallo haga uso de criterios lógicos y racionales, que finalmente deberá plasmar en la motivación de la sentencia (Taruffo, 2016).

2.2.1.6.4.2.2. En la jurisprudencia

En la jurisprudencia, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la

República; reseña lo siguiente:

Primero.- Que, el principio del proceso de la motivación judicial de las resoluciones judiciales se halla consagrado por el inciso quinto del artículo ciento treintinueve de la Constitución Política del Estado, y el cual tiene como finalidad principal el de permitir el acceso de los justiciables al razonamiento lógico jurídico empleado por las instancias de mérito para justificar sus decisiones jurisdiccionales y así puedan ejercer adecuadamente su derecho de defensa, cuestionando de ser el caso, el contenido y la decisión asumida.

Segundo.- Que, la motivación de las resoluciones judiciales constituye un deber para los magistrados, tal como lo establece el inciso sexto del artículo cincuenta del Código Procesal Civil y dicho deber implica que los magistrados señalan en forma expresa los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan su decisión, respetando los principios de jerarquía de normas y de congruencia procesal (Casación N° 1308-2001 Callao, Fundamentos N° 1 y 2).

2.2.1.6.4.2.3. La motivación de las sentencias en la NLPT

El nuevo proceso laboral provee al juez de algunos lineamientos que deberá seguir con el fin de garantizar el derecho a la motivación de las sentencias. Así, el juez deberá recoger los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para dictar sentencia, deberá fundamentar la sentencia no obstante las partes hayan admitido algunos hechos, así como deberá pronunciarse sobre cada uno de los medios de defensa propuestos por las partes. (Arellano, 2015).

2.2.1.7. Medios impugnatorios

2.2.1.7.1. Concepto

Según Águila (citado por González, 2014), “los medios impugnatorios son instrumentos legales puestos a disposición de las partes y destinados a atacar una resolución judicial, para promover su reforma o su anulación” (p. 828).

El fundamento de la impugnación obedece a la necesidad de suprimir la injusticia basada, principalmente, en el error judicial, el mismo que si no es denunciado, da lugar a una situación irregular e ilegal que, por lo mismo, causa agravio al interesado. La revisión de los actos afectados de vicio o error, en lo cual consiste la impugnación, obedece, pues, a un perjuicio inferido al impugnante derivado de la

inobservancia de las reglas procesales ya sea por una falsa apreciación o una conducta dolosa (Hinojosa, 2002).

2.2.1.7.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

A. Reposición

Es el medio impugnatorio que procede para solicitar el examen únicamente de decretos; es decir, procede contra resoluciones de simple trámite o de impulso procesal. Éstas son resoluciones condenatorias, de menor trascendencia, que solo tienden al desarrollo del proceso y son de simple trámite, tal como lo prevé el primer párrafo del Art. 121º del Código Adjetivo; ello justifica que la reposición esté excluida de un trámite complejo y la intervención de órganos judiciales superiores en grado al que dictó la decisión impugnada (Águila & Calderón, s.f.).

B. Apelación

El recurso de apelación se encuentra ligado al principio de la instancia plural consagrado en el artículo 139 inciso 6 de la Constitución Política del Perú, éste consiste en la petición que se hace al superior jerárquico para que revise resolución dictada por el inferior, a efecto de que corrija los vicios y errores que la misma pueda contener (Arévalo, 2016).

Morell (s.f.), precisa que la apelación es un recurso de carácter ordinario, lo que de acuerdo con la caracterización tradicional, puede interponerse con fundamento en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, realizada por la sentencia que se impugna, frente a los recursos extraordinarios, que precisan motivos concretos, previamente establecidos por la norma.

C. Casación

El recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario que, en rigor no da lugar a una instancia, por el cual el estado busca controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas a los casos concretos y, de esta forma, brindar seguridad jurídica a las partes y unificar los criterios jurisprudenciales. (Arévalo,

2016).

Por otro lado, en la Gaceta Jurídica (2014), se precisa que, el recurso de casación está dirigido a que el máximo órgano tribunal para que revise, revoque o anule las resoluciones expedidas por las salas superiores como órganos de segundo grado, que infringen la normatividad material o procesal, que causan un fallo ilegal, irregular, indebido o injusto.

D. Queja

Palacio (2004), refiere que el recurso de queja procede cuando el juez deniega la apelación, la parte que se considere agraviada podrá recurrir directamente en queja pidiendo que se otorgue el recurso denegado y se ordene la remisión del expediente.

Con similar criterio, Rioja (2009), define al recurso de queja como el reexamen de la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación o de casación, tiene por finalidad que el magistrado conceda los recursos de conformidad con la norma preestablecida, es decir conceda los recursos impugnatorios dándole el efecto que la ley señala.

2.2.1.7.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el medio impugnatorio interpuesto fue: la apelación (Expediente N° 0058-2011-0-2501-JR-LA-06)

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. Contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (Toyama y Vinatea, 2017).

Es el acuerdo entre dos partes (empresa y trabajador), que las vincula legalmente, y que tiene como fin brindar seguridad y protección jurídica a cada una, pues establece los términos y condiciones de la relación laboral, así como los derechos y obligaciones de ambas (Francia, 2015).

Según la definición de Neves (2000), es el acuerdo voluntario entre el trabajador (necesariamente una persona natural o jurídica), en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. En nuestro ordenamiento se presume, salvo prueba en contrario, que toda prestación de servicios remunerados y subordinados, existe un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. (p. 16).

2.2.2.1.2. Regulación

El artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), prescribe que:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna” (LCPL. 1997, Art. 4).

2.2.2.1.3. Derechos y obligaciones que surgen del contrato de trabajo

Según Rubio (1999, p. 278), el poder de dirección es la potestad que confiere al empleador el contrato de trabajo, en virtud del cual este se encuentra facultado a dar órdenes sobre el modo, tiempo y ejecución de trabajo, se encuentra regulado en el Artículo N° 9 LPCL, D.S. N° 003-97.

En el caso en concreto el trabajo Respecto de los deberes y obligaciones que rigen la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, se tiene que conforme al numeral 26 del artículo 74 del Decreto 356 de 1994, en concordancia con el 92 ibídem, en el cobro de las tarifas se deberá garantizar como mínimo, la posibilidad de reconocer al trabajador el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, las horas extras, los recargos nocturnos, prestaciones sociales, los costos operativos inherentes al servicio y demás prestaciones de ley.

De lo anterior se colige que sobre el salario y prestaciones sociales de los vigilantes, no existe un régimen especial, razón por la cual, tienen los mismos derechos laborales de cualquier otro trabajador con contrato de trabajo.

i) causa de extinción de contrato de trabajo. a- Renuncia o retiro voluntario.

Siguiendo la línea de Neves (2000, p. 67), “la renuncia constituye un acto jurídico unilateral a través del cual el trabajador manifiesta en forma libre y voluntaria su decisión de dar por resuelto el contrato de trabajo” (...) la norma dice que en caso de renuncia o retiro voluntario el trabajador debe de dar aviso por escrito al empleador con 30 días de anticipación. Según el Artículo 18° LPCL, D.S. 003 - 97. TR y Artículos 27° y 28° del D.S. N° 001-96.

2.2.2.1.4. Sujetos del contrato de trabajo

A. El empleador.

Es toda persona física o moral a quien es prestado un servicio subordinado. De manera que, mientras el trabajador debe ser una persona natural, una persona física, el empleador puede ser tanto una persona física, natural, como una persona jurídica, una compañía por acciones, o un sindicato de trabajadores (Cusi, 2014).

B. El trabajador.

Es toda persona física que presta un servicio material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo (Cusi, 2014).

2.2.2.1.5. Características del contrato de trabajo

Según Anacleto (2015), dentro de las características del contrato del trabajo se puede mencionar las siguientes:

a) Es un contrato bilateral: porque necesita obligatoriamente de la participación de dos partes o sujetos, por una parte el trabajador, y por la otra parte, el empresario o empleador, cabe indicar que cada parte puede estar formada por más de una persona, como es lo referido a los contratos colectivos que es el caso para los trabajadores o cuando los empresarios son representados por grupos económicos.

b) Es un contrato consensual: porque se perfecciona con el simple consentimiento y desde ese entonces surgen las obligaciones y derechos de cada parte que nacen del contrato. En nuestro país, los contratos de trabajo en forma indeterminada pueden realizar de tanto escritos como verbales, y los contratos sujetos a modalidad y de régimen de tiempo parcial obligatoriamente tienen que celebrarse por escrito (artículo 4° y artículo 72° del D.S. 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728).

c) Es un contrato oneroso: porque ambas partes, esto es, el empresario y el trabajador se benefician mutuamente, una de la prestación de servicios y la otra del salario, existiendo una equivalencia de las prestaciones.

d) Es un contrato sinalagmático: establece obligaciones recíprocas, cada una de las partes se obliga a una contraprestación. El trabajador se obliga a prestar servicio y el empresario a retribuirlo, cabe indicar que el carácter sinalagmático del contrato de trabajo tiene excepciones, ya que existen periodos en los que el trabajador no presta servicios al empresario, pero percibe el salario, por ejemplo, en el periodo que le corresponde sus vacaciones, permisos y licencias por enfermedad, etc. (suspensión imperfecta).

e) Es un contrato personal: porque no permite la sustitución de la persona, sino que el trabajador tiene que cumplirlo personalmente. Al respecto el artículo 5° del D.S.003-97-TR establece: Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

f) Es un contrato conmutativo: porque las prestaciones son inmediatamente ciertas y determinadas por las partes: el trabajo a realizar y la retribución a abonar.

g) Es un contrato de tracto sucesivo: el contrato de trabajo es un contrato que tiene vida dilatada normalmente. El trabajador se compromete a realizar una prestación no de forma instantánea, sino durante un periodo indeterminado o previamente determinado.

h) Es un contrato típico y normado: es un contrato que está tipificado, regulado normativamente.

2.2.2.1.6. Elementos esenciales o propios del contrato de trabajo

2.2.2.1.6.1. La prestación personal de los servicios

Respecto de la prestación personal de servicios, por el contrato de trabajo, los servicios laborales del trabajador se deben prestar en forma personal, de ahí el carácter personalísimo de la obligación del trabajador (Anacleto, 2015).

2.2.2.1.6.2. La subordinación

Consiste en que el empleador está bajo las órdenes, mando o dominio de otro. Por la subordinación el empleado se somete a la dirección, control y fiscalización del empleador (Anacleto, 2015).

2.2.2.1.6.3. La remuneración

La remuneración es un salario en la retribución que el trabajador recibe por su servicio, el empleador debe al trabajador como contraprestación del trabajo prestado, del trabajo personal (Arévalo, 2016).

La remuneración es uno de los tres elementos esenciales del con-trato de trabajo,

representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición. Significa, por lo tanto, una ventaja o incremento patrimonial para el trabajador y su familia, sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega, salvo que, ciertamente, se encuentre excluido legalmente o que por definición, no ingrese dentro de la referida institución (Toyama y Vinatea, 2017).

2.2.2.1.7. Clases de contrato de trabajo

Anacleto (2015), en su libro manual del derecho al trabajo menciona entre otras clases de contratos de trabajo los siguientes:

a) Contrato de trabajo a plazo indeterminado. Viene a ser el contrato típico por tiempo indeterminado a voluntad del empleador y por aplicación de la ley, el artículo 4° del D. S. 003-97-TR establece la presunción del contrato de trabajo a tiempo indeterminado. En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

b) contrato de trabajo sujeto a modalidad. Es un contrato típico de naturaleza causal, por el cual el trabajador se obliga a prestar servicios personales a cambio de una remuneración y a plazo fijo determinado.

Tiene fecha de finalización lo que se requiere los servicios de manera temporal y circunstancial, estos contratos a su vez se sub dividen en:

- i) Contratos temporales. Se tiene los siguientes: contrato por inicio o lanzamiento de nueva actividad: apertura nuevos sucursales, contrato por necesidad del mercado: incrementos de producción, contrato por reconversión empresarial: variación carácter tecnológica maquinarias, equipos instalaciones, etc.
- ii) Contratos accidentales. Se tiene los siguientes: contrato ocasional: necesidades transitorias distintas a la actividad habitual, contrato de suplencia: sustituya a un trabajador estable, y contrato de emergencia: caso fortuito o fuerza mayor.
- iii) Contratos de obra o servicio. Se tiene los siguientes: contrato específico: de duración determinada la que resulte necesaria, contrato intermitente: permanentes pero discontinuas, y contrato de temporada: se cumple en épocas del año.
- iv) Otros contratos sujetos a modalidad. Se tiene los siguientes: para exportación de productos no tradicional, para ejecutarse en zonas francas, para otra clase de sujetos de modalidad.

b) Contrato de trabajo a tiempo parcial. Este tipo de contratos a tiempo parcial se delimita por su jornada parcial en lógica referencia a una jornada total, entre o plena o dicho de otra forma legal, convencional o típica. El contrato a tiempo parcial se celebrara necesariamente por escrito. El mismo que será puesto a conocimiento, para su registro ante la Autoridad del trabajo, en el término de 15 días naturales de su suscripción.

2.2.2.1.8. Extinción del contrato de trabajo

2.2.2.1.8.1. Concepto

Por extinción del contrato de trabajo entendemos a la terminación del vínculo que liga a las partes con la consiguiente cesación definitiva de la obligación de ambas (Haro, 2012).

2.2.2.1.8.2. Causas de extinción

Arévalo (2016), citando el artículo 16° del Decreto Legislativo N° 728: “Artículo 16. Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrado bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La validez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.” (p.78).

2.2.2.2. El despido

2.2.2.2.1. Concepto

“El empleador puede despedir justificadamente al trabajador por causales que estén relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador. En nuestro sistema, el despido es individual y por causa justa (...)” (Tomaya y Vinatea, 2018, p. 372).

Esto supone que la causal de despido debe encontrarse expresamente establecida en las normas legales y, por otro lado, debe comprobarse la falta cometida o la causal que se le imputa al trabajador (esta causal debe estar relacionada con la conducta o capacidad del trabajador). (Tomaya y Vinatea, 2018)

2.2.2.2.2. Base legal

La base legal que establece las pautas para el despido por causa justa, se encuentra

prevista en el artículo 22°, 23° y 24° del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D. S. N° 003-97-TR.

Así pues, de acuerdo con el artículo 22° de dicho texto normativo, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa justa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

2.2.2.2.3. Causas de despido

2.2.2.2.3.1. Causas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador

De acuerdo con el artículo 23° del D. S. N° 003-97-TR, son causas justas de despido atendiendo a la capacidad del trabajador, las siguientes:

“a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros; b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; y c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes”. (Jurista Editores, 2019)

2.2.2.2.3.2. Causas de despido relacionadas con la conducta del trabajador

De igual forma, el artículo 24° del D. S. N° 003-97-TR, señala como causas de justificación de despido asociadas a la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; y c) La inhabilitación del trabajador (Jurista Editores, 2019)

2.2.2.3. Beneficios sociales

2.2.2.3.1. Concepto

Chiavenato (1993), afirma que los beneficios sociales forman parte de la remuneración total y se dirigen a todos los miembros de la organización, sin tener en cuenta el puesto que desempeñen. Los define como «medios indispensables de complemento y apoyo, proporcionado y financiado por la empresa, para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y productividad». Este autor considera que pueden clasificarse en beneficios sociales obligatorios y voluntarios.

2.2.2.3.2. Clases

2.2.2.3.2.1. Los beneficios sociales legales

Son aquellos conceptos que percibe un trabajador con ocasión de sus labores prestadas en forma dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal (Toyama y Vinatea, 2018, p. 189).

2.2.2.3.2.1. Beneficios económicos de origen legal

El ordenamiento prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral, a) Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad., b) La asignación familiar., c) La bonificación por tiempo de servicios, d) El seguro de vida., e) La participación laboral: las utilidades, f) La CTS. (Toyama y Vinatea, 2018).

De los beneficios laborales señalados, la legislación considera que los tres primeros tienen carácter remunerativo y los tres últimos no (...). Los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba (Toyama y

Vinatea, 2018).

2.2.2.4. Las remuneraciones

2.2.2.4.1. Concepto

La remuneración forma parte de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y representa aquellos conceptos (en dinero o en especie) que percibe el trabajador por sus servicios prestados. (Toyama y Vinatea, 2018, p. 173).

Según la Ley de Productividad y Competitividad Labora, constituye remuneración todo lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición. Asimismo, constituye remuneración computable para efecto del cálculo de sus aportes y contribuciones a la seguridad social, así como ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral. Su base legal, se encuentra en el artículo 6 del D.S. 003-97-TR, modificado por Ley N° 28051 (Jurista Editores, 2019)

Por su parte, Toyama (2008), realiza una sana crítica sobre la remuneración de donde se desprende que:

“El artículo 24° de la Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente, la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio – derecho a la igualdad y la dignidad, amén que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana. Así tenemos como consecuencias de este derecho: adquirir una pensión en base a los aportes y contribuciones a la seguridad social, servicio de cálculo para efectos de beneficios sociales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones trucas, o en su caso, ser calculable para la indemnización por despido arbitrario y otros beneficios sociales”.

En el ámbito legal, el artículo 4 de la Ley de productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, indica que el contrato de

trabajo se caracteriza por ser subordinado, remunerado y con una prestación personal de servicios por el trabajador (Jurista Editores, 2019)

2.2.2.5. Gratificaciones

2.2.2.5.1. Concepto

El término “gratificaciones” hace alusión a “aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, siempre que cumpla con requisitos de ley correspondientes” (Toyama y Vinatea, 2018, p. 193).

Bajo ese lineamiento, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones, equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad. Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre (este plazo es indisponible para las partes). (Toyama y Vinatea, 2018, 193).

2.2.2.5.2. Régimen normativo aplicable

La base legal de este beneficio social, la encontramos en el artículo 1 y 5 de la Ley N° 27735 y artículos 7 y 4 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (Jurista Editores, 2019)

2.2.2.5.3. La asignación familiar

Es un beneficio mensual que perciben los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera que fuere su fecha de ingreso. La finalidad de este beneficio es contribuir a la manutención de los hijos menores, independientemente del número de hijos. (Toyama y Vinatea, 2018, p. 204). Este beneficio asciende al diez por ciento (10 %) mensual de la remuneración mínima vital vigente, en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.

Sin embargo, hay sentencias contradictorias sobre este tema. Así, algunas ratifican que la asignación familiar solo corresponde cuando no hay negociación colectiva (Sentencia N° 100-2006-PC/TC, Casación N° 1155-2003-La Libertad, Casación N° 3749-37-La Libertad) y hay una que indica que este beneficio también se otorga al personal sujeto a una negociación colectiva (Casación N° 2630-2009-Huara).

2.2.2.6. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

2.2.2.6.1. Concepto

La CTS, constituye un elemento de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia (es una suerte de seguro de desempleo financiado por las empresas y que se deposita semestralmente en la entidad financiera elegida por el trabajador). (Toyama y Vinatea, 2018, pp. 233-234).

La base legal de la CTS se encuentra en el artículos 1 y 4 del Decreto Supremo N° 001-97-TR y artículo 3 del Decreto Supremo N° 004-97-TR; según estas normas, Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias. En los casos en que la jornada semanal del trabajador, dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio de no menos de cuatro horas diarias, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte horas a la semana como mínimo (Jurista Editores, 2019)

2.2.2.7. El derecho al descanso vacacional

2.2.2.7.1. Concepto

Toyama y Vinatea (2018), refieren que:

(...) Todo trabajador tiene al descanso físico remunerado, de manera ininterrumpida, con el fin de poder reponer sus energías, producto de la prestación personal del servicio y dedicar tiempo a sí mismo y su familia. Es por esa razón que todo trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Luego de cada año de servicios y siempre que el trabajador cumpla con los requisitos previstos, se genera el derecho al descanso vacacional remunerado dentro del siguiente año calendario. (p. 338).

2.2.2.7.2. Regulación

A nivel legal, el descanso físico vacacional se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713 del 08 de noviembre de 1991, Ley de Descansos Remunerados, así como por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR del 3 de diciembre de 1992. Dichas normas reconocen a los trabajadores el derecho a 30 días calendarios de descanso físico vacacional por cada año completo de servicios, siempre que se verifique el cumplimiento del respectivo récord vacacional.

Entonces, la regulación peruana no prevé el criterio de anualidad de goce vacacional, esto es, cuando las vacaciones se generan y gozan dentro de una anualidad, en el mismo año en que se generan (la parte proporcional de los días si el trabajador ingresa luego del inicio de un año calendario).

En esta línea, se desprende que las normas son mínimas y ello importa que los trabajadores tienen el derecho antes citado y no cabe pactar contra una norma imperativa, salvo que se mejorase cualitativa y/o cuantitativamente la regulación sobre vacaciones; si existiera un pacto que rebajara la regulación sobre vacaciones, en virtud del principio de irrenunciabilidad de derechos, cabría alegar la nulidad del acto de disposición.

En nuestro sistema, tradicionalmente las vacaciones han sido de 30 días naturales y estas no se incrementan por el tiempo de servicios como prescribe buena parte de la legislación comparada y como lo recomienda la OIT, al respecto, consideramos que en tanto el convenio OIT. Al respecto, consideramos que en tanto el Convenio OIT N° 52 (1936) indica que las vacaciones son, como mínimo, seis días por cada año calendario y debieran estas incrementarse por la antigüedad, la norma peruana prevé el derecho a 30 días desde el primer año y ello representa el reconocimiento de una

cuantía vacacional razonable desde el primer año. Ahora bien, debemos también advertir que el Convenio OIT N° 132 (1970), no ratificado por el Perú, prevé tres semanas laborales por año de servicios pero no establece la obligación de incrementar las vacaciones por el tiempo de servicios.

Aun cuando las normas laborales no la prevén expresamente, consideramos que resulta posible que se pacte el goce de vacaciones por el equivalente a un número determinado de días útiles o hábiles. Esta es una práctica –en nuestro medio- en aquellas empresas transnacionales que aplican una política corporativa (el número de días fluctúa entre 21 y 22 días hábiles al año).

Finalmente, debemos advertir que nuestro sistema no prohíbe el trabajo remunerado –dependiente o independiente- durante el goce de las vacaciones, de tal manera que se permite el pluriempleo durante las vacaciones (precepto frecuente en países desarrollados y que se encuentra en el Convenio OIT N° 132, en tanto que se pretende que el trabajador goce efectivamente de vacaciones; más todavía, el empleador suele tener derecho al reembolso en caso de que el trabajador laborase durante su descanso vacacional); empero, ciertas obligaciones derivadas de la buena fe laboral persisten durante el descanso vacacional tales como el pacto de no competencia.

2.2.2.7.2. Remuneración vacacional

Desde nuestro punto de vista, estamos ante un beneficio social de origen heterónimo. Ello importa que la remuneración vacacional es, por ejemplo un crédito laboral de primer orden de prelación en los concursos de acreedores del empleador.

No obstante ello, para algunos, no estamos ante un beneficio social sino ante una remuneración o un derecho remunerativo de origen legal, que si bien legalmente se consideraría como un supuesto de suspensión imperfecta de labores, en rigor, representa en caso de interrupción laboral.

2.2.2.7.3. Oportunidad del goce vacacional

La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta necesidades del funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador (artículo 14 de la Ley). A falta de acuerdo, las normas facultan al empleador para que decida la oportunidad de descanso. Si el trabajador inobserva lo expuesto y hace uso de las vacaciones en un periodo diferente al dispuesto por el empleador, se puede configurar una falta grave, motivo de despido disciplinario.

Aun cuando no se encuentra regulado expresamente, es posible que el trabajador cuestiona judicialmente la decisión del empleador cuando la oportunidad del goce vacacional tiene por intención perjudicar al trabajador o cuando el empleador se resiste a conceder vacaciones.

2.2.2.8. Horas extras

Llamadas también trabajo en sobretiempo, sobre el lapso del tiempo laborado que exceda la jornada ordinaria en el centro de trabajo, sean diarias o semanales, antes o después del horario de trabajo.

Existe un principio con relación al trabajo en horas extras; es la voluntariedad. Esto significa que nadie puede ser obligado a laborar sobretiempo, salvo cuando resulte indispensable a consecuencia de un caso fortuito o fuerza mayor, que ponga en peligro eminente a las personas o bienes del centro de trabajo, o la continuidad de las actividades de producción.

Las horas extras deben de ser pagadas en una sobre tasa no menor del 25% sobre la remuneración ordinaria por las dos primeras horas. Las horas extras restantes del día serán pagadas con una sobre tas no menor de 35% sobre la remuneración ordinaria.

Pudiendo ser una sobretasa mayor por decisión voluntaria del empleador o por

convenio colectivo. Decreto Legislativo 854: D.S. N° 008-97-TR. Artículos de 1° al 11°.

A) Trabajo en sobretiempo

Se considera trabajo en sobretiempo, a aquel que exceda en la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la albor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

B) Recargo por hora extra

El trabajo en sobretiempo se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podría ser inferior al 25% sobre la remuneración por hora ordinaria de trabajo que perciba el trabajador y de 35% para las horas restantes.

C) Calculo de la hora extra o trabajo en sobretiempo

- En sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso, o después de la salida establecida en el centro de trabajo.
- Cuando el sobretiempo a una hora se pagara la parte proporcional del recargo del horario.
- Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna.
- El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso.
- El trabajo prestado el día de descanso semanal obligatorio o de feriado se regula por el D. Leg. 713.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una persona o cosa que permiten apreciarla con respecto a las restantes de su especie (Diccionario de la Lengua Española, s.f., párr. 2).

Según el modelo de la norma ISO 9000, la calidad es el “grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos”, entendiéndose por requisito “necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria”. La calidad admite diversos grados (quizás, infinitos), si bien lo que no aclara esta definición, es quién debe establecer este grado. No obstante, en el enfoque de esta norma está el cliente, de quien debe conocerse su percepción respecto del grado de satisfacción con el producto suministrado, devolviéndonos nuevamente a la perspectiva externa. (Anónimo. s.f. párr. 2-3.).

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).

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

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

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).

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).

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

Expediente. Es la carpeta material en la que se recopilan todas las actuaciones judiciales y recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto (Lex Jurídica, 2012).

Hipótesis. Es la respuesta probable de carácter tentativo a un problema de investigación y que es factible de verificación empírica, así mismo tiene relación entre dos o más variables susceptibles de medición. (Ávila, 2006).

Son las guías de la investigación o estudio. Así mismo estas tratan de probar o son explicaciones tentativas de lo que se investiga. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Es una anticipación en el sentido que se proponen hechos o relaciones que pueden existir pero que aún no conozco y que no hemos comprobado que existan. (Tamayo & Tamayo, 2003).

Es una suposición científicamente fundamentada y novedosa acerca de las relaciones y nexos existentes de los elementos que conforman el objeto de estudio y mediante la cual se le da solución al problema de investigación (...)” (Cortés e Iglesias, 2004, p. 22).

Inherente. Que por su naturaleza está inseparablemente unido a algo (Diccionario de la lengua española, s.f. párr.2).

Investigación científica. “La investigación científica está conformada por un conjunto de actividades debidamente ordenadas y sistematizadas entre sí, en cual destaca el orden lógico de cada acto, y su fin último es resolver un problema de investigación” (Muñoz, 2011, p. 1).

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)

Normatividad. Se refiere al establecimiento de reglas o leyes, cualquier grupo u organización, la moral es la formación que tienes o el conjunto de creencias de una persona o un grupo social determinado. Siempre son necesarias las reglas, leyes y políticas, debido a querer existir un orden y común de acuerdo a los integrantes. (Lescano Sanabria -2012)

Parámetro. Se conoce como parámetro al dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. A partir de un parámetro, una cierta circunstancia puede comprenderse o ubicarse en perspectiva. Por dar algunos ejemplos concretos: “Si nos basamos en los parámetros habituales, resultará imposible comprender esta situación”, “El paciente está evolucionando de acuerdo a los parámetros esperados”, “Estamos investigando pero no hay parámetros que nos permitan establecer una relación con el caso anterior”, “La actuación del equipo en el torneo local es el mejor parámetro para realizar un pronóstico sobre su participación en el campeonato mundial”.

Rango. Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo,

claramente especificados (Diccionario de la lengua española. s.f. párr.2)

Sala. Denominación que en los tribunales colegiados se da a las varias secciones en que están divididos. El conjunto de magistrados que constituyen cada una de tales divisiones judiciales, para acelerar la tramitación de las causas o por las ramas jurídicas, como en los tribunales supremos o cortes supremas. (Cabanellas, 1998, p.893).

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

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

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

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

Sentencia de calidad de rango muy baja. Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a

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

Tasa. Es el pago o impuesto que se realiza en dinero para la prestación de un determinado servicio. (Ossorio, 2010).

Valoración. Es el cálculo o apreciación del valor de las cosas, estas valoraciones son realizadas por profesionales o expertos en las materias denominados peritos. (Ossorio, 2010).

Valoración Conjunta. Consiste en tener en cuenta que el material probatorio ha de ser apreciado en su conjunto mediante la concordancia o discordancia que ofrezcan los diversos elementos de convicción arrimados a los autos, única manera de crear la certeza moral necesaria para dictar el pronunciamiento judicial definitivo. (Ossorio, 2010).

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. La variable es cualquier dato que puede variar, asumir diferentes valores. Concordando con Vara Horna [1], podemos decir que la variable es el antónimo de la constante. La constante no cambia, no varía, se mantiene estable, mientras la variable, sí cambia, varía y fluctúa entre un rango determinado. (Vara Horna 2012).

Variable Directa o Variable Independiente. La Variable independiente es la variable que antecede a una variable dependiente, son condiciones manipuladas por el investigador para producir ciertos efectos. (Tamayo & Tamayo, 2003).

Asimismo, Morales (2012), afirma que son las variables que se eligen libremente o

manipulamos para verificar su efecto o su relación con las variables dependientes.

Finalmente, Cortés e Iglesias (2004), refieren que, la variable independiente, se da porque sus valores no dependen de otras variables sino de otros aspectos a los cuales no se les puede influir.

Variable Indirecta o Variable Dependiente. La variable dependiente es el hecho, antecedente o la causa, y sus efectos generaran una variable independiente que es manejada por el investigador. (Tamayo & Tamayo, 2003).

Se da porque sus valores “dependerán” de aquellos que hubiésemos elegido para la variable independiente. (Cortés e Iglesias, 2004).

Finalmente, para Hueso & Cascant (2012), son las características que se pretende estudiar, es decir, lo que queremos conocer de la muestra y la población.

III. HIPÓTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio en el expediente N° 00588-2011-0-2501-JR-LA-06, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, fueron de rango muy alta, respectivamente.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y

exhaustiva del proceso documentado (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

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

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

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

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

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún debatibles; porque, las decisiones judiciales implican manejo (aplicación) de elementos complejos

(abstractos) por ejemplo: el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar (por lo menos sin dejar constancia expresa de esta particularidad).

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

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

Sobre la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

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

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto

natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

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

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

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

fecha de elaboración).

4.3. Unidad de análisis

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

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

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

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

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente N° 00588-2011-0-2501-JR-LA-06, contiene un proceso ordinario laboral, perteneciente a los archivos sexto juzgado laboral de chimbote, comprensión del Distrito Judicial del Santa, Perú.

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

y muy baja.

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

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtiene información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos, es la lista de cotejo y, se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra,

presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

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

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

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases

teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones.

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

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

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

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio; expediente N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-06; del Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2019

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0165-2012-0-1611-JM-FC-01, del Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio, y conducta deshonrosa según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0165-2012-0-1611-JM-FC-01, del Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2019	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de primera y segunda instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0165-2012-0-1611-JM-FC-01, del Distrito Judicial del Santa - Chimbote, son de rango muy alta, respectivamente.
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
E S P E C I F I C O	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de

aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las posturas de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
¿Cuál es la calidad de la parte resolutoria 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 resolutoria de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutoria de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011).

Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

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

	<p>colectivo 1,996, y Reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios por Incidencia de Gratificación por Productividad del periodo 1,999, 2,000, 2,001, 2,002, 2,003 y 2,004 en la suma de S/. 2, 664.02, más intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>Argumentos del demandante: Entre otros, expone los siguientes argumentos.</p> <p>1.- Afirma que ingreso a laborar para la demanda en fecha 01 de Octubre de 1,983, de manera continua e interrumpida hasta la actualidad, ocupando el cargo de Técnico II, teniendo como remuneración mensual la suma de S/. 3, 536.65 Nuevos Soles.</p> <p>2.- Asevera que según el Convenio Colectivo de fecha 14 de Junio del año 1,996, suscrita entre los representantes de la demanda y los representantes de las organizaciones sindicales se estableció en su cláusula quinta numeral cuarto se pactó que el pago de gratificación extraordinaria por productividad en un monto equivalente a dos remuneraciones básicas mensual, la misma que debería pagarse el 31 de mayo de cada año siguiente y que la demandada ha venido incumpliendo hasta la actualidad y demás fundamentos que expone.</p> <p>Trámite de la demanda: Mediante resolución número uno, obrante en la página 45 del expediente, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso laboral ordinario. Notificada la demandada (constancia de fojas 47), con su escrito de fojas 143/164 de autos, deduce la excepción de cosa juzgada y contesta la demanda en su contra.</p> <p>Argumentos de la demanda: a) Reconoce que el 01 de junio de 1,996 se suscribió con el sindicato Unitario de Trabajadores de TDP un Convenio Colectivo en el cual se regulo el otorgamiento de la Gratificación Extraordinaria de Productividad, en este convenio colectivo, se dispuso que dicha gratificación extraordinaria por productividad será equivalente a dos remuneraciones básicas mensuales y se otorgara el 31 de mayo de cada año, la misma que estara sujeta a evaluación anual que se realiza para el cumplimiento de las metas presupuestarias de ingreso y gastos señalado por el año evaluado. b) Afirma entonces que el otorgamiento de GEP se encuentra sujeta al cumplimiento de la condición suspensiva específica de superar las metas presupuestadas de ingreso y metas para el año evaluado, lo cual el demandante ha interpretado en forma errónea, ya que la condición es el cumplimiento de dos metas, la de ingresos y la de gastos, esto es ambas en forma simultánea, de conformidad en el artículo 174 del Código Civil, por lo cual de cumplirse solamente una de las metas la de ingreso o la de gastos la</p>	<p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso</i>). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido 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</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>											9
		<p>1. Explícita y evidencia</p>											

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>GEP no resulta exigible. c) Señala que ante ello no es válido el argumento del demandante de que deberían de analizarse las metas en forma individual o en todo caso su “balance positivo” ya que esto implica un cuestionamiento a dicho acuerdo o modificar lo pactado por las partes al celebrar el Convenio Colectivo. d) Asevera que nunca existió la obligación del pago de la GEP, puesto que las metas nunca fueron alcanzadas en forma simultánea, en ninguno de los ejercicios demandados por el demandante, tal como se advierte en las comunicaciones cursadas a las organizaciones sindicales y demás fundamentos que expone. Admisión de la Contestación de la demanda: Mediante resolución número dos de fojas 165 de autos se tiene por contestada la demanda señalándose fecha y hora para realización de la audiencia única. Audiencia Única: La misma que se llevó a cabo el día 17 de mayo del dos mil once, en los términos consignándose el acta de su propósito de fojas 168/170 de autos, en la que se resuelve: Por resolución número tres se resuelve declarar fundada la excepción de cosa juzgada con respecto al año 1,999 en consecuencia se declara la existencia de una relación jurídica procesal válida y saneada el proceso. No se arriba a una conciliación por mantener ambas partes sus posturas expuestas en su demanda y contestación de la demanda. Se fijan como puntos controvertidos: 1) determinar si al demandante le corresponde o no el pago de gratificación extraordinaria por productividad de los años 2,000, 2001, 2,002, 2003 y 2004 y su incidencia en el pago de compensación por tiempo y servicios y 2) determinar en cuanto ascendería el monto por dicho concepto. Informe Pericial: De fojas 238/241, obra el informe revisorio N° 037-2012-OPEPJ, mediante resolución número seis de folios 257 se tiene presente el informe precitado y se conde plazo a las partes, para la presentación de alegatos. Siendo el estado del proceso el de expedir sentencia en el turno que corresponde.</p>	<p>congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-06

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta.**

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

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

Motivación de los hechos	<p>II.- PARTE CONSIDERATIVA: PRIMERO: El proceso judicial. La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (1), aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas) (2).</p> <p>SEGUNDO: Sistema de valoración probatoria A efectos de satisfacer adecuadamente la pretensión del demandante, el juez debe valorar los medios probatorios en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, conforme al sistema de valoración probatoria regulado en nuestro ordenamiento procesal laboral (3); además se debe considerar que la carga de la prueba corresponde a las partes que afirman hechos que configuran su pretensión, es decir, les corresponde probar sus afirmaciones; esencialmente al trabajador le corresponde probar la existencia del vínculo laboral y al empleador probar el cumplimiento de sus obligaciones contenidas en las normas legales, convenios colectivos y costumbres, conforme a la Ley Procesal del Trabajo (4). Asimismo, de conformidad con el artículo 25° de la Ley procesal mencionada, 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.</p> <p>Verificando los documentales de folios 13/19, 38/ y 173/232, se tiene que el accionante ha cumplido con la carga probatoria a que se refiere la norma invocada, esto es, ha demostrado su vínculo laboral con la demandada, por lo que siendo así, corresponde emitir pronunciamiento válido sobre el fondo de la controversia.</p> <p>TERCERO: En relación al vínculo y record laboral del actor con la demanda Como se indicó en el considerando anterior, el vínculo laboral del actor con la empresa demandada, está debidamente acreditado con las copias de las boletas de pago que obra de fojas 13/19, 38 y 173/232, donde se acredita que el autor labora para la demandada T.DEL PERU S.A.A.</p> <p>Con relación a su record laboral según como se puede observar del Informe Pericial N° 037-2012-OPECJ de folios 238/241 se indica que el autor labora para la empresa demandada realizando labores de TECNICO II; señala como fecha de ingreso el 01 de Octubre de 1,983.</p> <p>CUARTO: Pretensiones materia de juicio Teniendo en cuenta las pretensiones del actor contenida en la demanda, se ha fijado en</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no</i></p>					X						
---------------------------------	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

	<p>la audiencia única como puntos controvertidos: 1) determinar si al demandante le corresponde o no el pago de gratificación extraordinaria por productividad de los años 2,000, 2,001, 2,002, 2,003 y 2,004 y su incidencia en el pago de la compensación por tiempo y servicios y 2) determinar a cuánto ascendería el monto por dicho concepto; por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida en la indicada audiencia única. QUINTO: Con relación a la negociación Colectiva.</p> <p>Al respecto, es preciso señalar que la Constitución Política del Perú de 1,993, en el caso de la negociación colectiva, estipula en el segundo párrafo del numeral 2) del artículo 28°, que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; prescripción constitucional que incluso ha sido recogida por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Ley N° 25593, la misma que en su artículo 42° estipula, que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, por lo que siendo ello así, corresponde verificar si el Convenio Colectivo del 14 de Junio de 1,006, otorga al demandante el derecho que reclama a través de la presente demanda, puesto que de ser así, le corresponde a la demandada otorgar dicho derecho al demandante.</p> <p>SEXTO: El Acta del Convenio Colectivo de fecha 14 de Junio de 1,996</p> <p>Cabe señalar que en las paginas 4/12, obra la copia del Acta de Convenio Colectivo de Fecha 14 de Junio de 1,996, celebrado entre los representantes de la demandada y los representantes de las organizaciones sindicales independientes de trabajadores de T. del Perú S.A. y los representantes de la Federación de Trabajadores de T del Perú S.A. con el objeto de acordar las modificaciones del convenio de Homologación de Condiciones de Trabajo y de remuneraciones que suscribieran las partes en el punto Quinto, numeral 4), referido a la Gratificación Extraordinaria por Productividad, se aprecia que se estableció lo siguiente:</p> <p>“Las partes convienen en que el importe de la Gratificación Extraordinaria Por Productividad será el equivalente a dos remuneraciones básicas mensuales, y se otorgara el 31 de Mayo de cada año.</p> <p>La percepción de la Gratificación Extraordinaria estara sujeta a la evaluación anual que se realice para el cumplimiento de las metas presupuestadas de ingreso y gastos señalados para el año evaluado. Las organizaciones sindicales de trabajadores y la federación de trabajadores de la Telefónica Del Perú S.A. tendrán conocimiento de dichas metas antes del 31 de Marzo de cada año, excepto para el año 1,996, en que dichas metas presupuestadas serán de conocimiento de las organizaciones sindicales de Trabajadores y la Federacion de Trabajadores de la Telefónica del Peru S.A. a la firma del presente Convenio (...).</p> <p>A partir del 01 de Enero de 1,998, la percepción de la Gratificación Extraordinaria esta sujeta a la evaluación anual que se realice para el cumplimiento de la meta presupuestada de ingresos y gastos señalados</p>	<p><i>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> <p>1. Las razones se</p>											20
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

Motivación del derecho	<p>para cada año. La Gratificación se otorgara el 31 de Mayo de cada año siguiente, no otorgándose préstamo alguno antes de esta fecha”</p> <p>SETIMO: En relación al Pago de la Gratificación Extraordinaria por Productividad.</p> <p>Al respecto, cabe señalar que de acuerdo al texto precitado se puede advertir que la Gratificación Extraordinaria por Productividad tiene por naturaleza jurídica la de una contraprestación que se otorga al trabajador por haber contribuido al cumplimiento de las metas fijadas por la empleadora, tanto para los ingresos como para los gastos, que evidencian que la empresa ha logrado sus metas de productividad, de allí el nomen iuris de la referida gratificación, a lo que cabe agregar que punto importante, además de lograrse las referidas metas, lo constituye el hecho de hacer conocer en forma oportuna a los trabajadores las metas planteadas por la empresa para cada ejercicio económico-productivo, pues solo así, se garantiza que el esfuerzo desplegado por los trabajadores sea conducente y concurrente en relación a las metas conocidas para cada año económico, debiendo agregar que el desconocimiento de dichas metas o el conocimiento extemporáneo de las mismas, no permiten poder delimitar de manera objetiva la relación existente entre el esfuerzo desplegado por los trabajadores y las metas fijadas por la empleadora a cumplir, de allí que junto a dichas metas, resulta indispensable el conocimiento de las mismas dentro del plazo acordado entre las partes, y si bien la demandada, da cumplimiento de haber informado al sindicato de trabajadores del Peru a través de las copias que obran de folios 103 al 108; con referencia a la meta del año 2003 comunica a la Federación de Trabajadores del Peru y al Sindicato de Trabajadores de Telefónica de Peru el día 06 de Marzo y 23 de Enero del 2004 (ver a folios 104 y 105); con referencia a la meta del año 2004 y 2005 comunica a la Federación de Trabajadores del Peru y al Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica el día 28 y 23 de Marzo del año 2005 (ver a folios 107 y 108), “ las organizaciones sindicales de trabajadores y la federación de trabajadores de la telefónica del Peru tendrá conocimiento de dichas metas antes del 31 de marzo de cada año”</p> <p>OCTAVO: Las Condiciones a cumplir para el otorgamiento de la gratificación solicitada</p> <p>Que, las condiciones a cumplir según la interpretación de la disposición convencional en comento, permite concluir que estas pueden establecerse de la siguiente forma, conforme lo ha concluido en sendas resoluciones el Superior Jerárquico de este Distrito Judicial; así se les indica: a) Fijar las metas de ingreso y gastos; b) Realizar la evaluación del cumplimiento de los objetivos proyectados para cada periodo anual,</p>	<p>orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada,</i></p>										
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

<p>con resultados positivos; c) Comunicar a las organizaciones sindicales las metas u objetivos proyectados para cada año, hasta antes del 31 de Marzo del periodo a evaluar, cada año a evaluar; d) Comunicar a las organizaciones sindicales representadas de los trabajadores de la empresa Telefónica del Peru S.A. , la evaluación del cumplimiento o no de las metas u objetivos proyectados para un determinado periodo, hasta antes del 31 de Mayo del año posterior al año evaluado.</p> <p>NOVENO: Que, siendo ello así, de acuerdo a lo estipulado respecto a la percepción de la gratificación extraordinaria por productividad, resulta evidente que la misma está sujeta a una condición suspensiva de naturaleza compleja, esto es, con varios elementos constitutivos copulativos. Así se debe agregar que si bien conforme a la aplicación de lo dispuesto en el Artículo 174° del Código Civil, el cumplimiento de una condición es indivisible, aunque consista en una prestación divisible y que si se cumple en parte la condición, la obligación no es exigible; sin embargo resulta de aplicación en el presente caso, lo estipulado en el artículo 176° del Código Civil, según el cual si se impidiese de mala fe el cumplimiento de la condición por la parte cuyo detrimento habría de realizarse, se considera cumplida, es decir no obstante la condición ser de naturaleza compleja, si la parte a quien perjudica el cumplimiento de la condición, en este caso el empleador, actúa de tal manera que evita que se cumpla la misma, en este caso integrada por cuatro sub condiciones, la consecuencia será que la condición se tendrá por cumplida; pues además al no concurrir una de estas condiciones, por ejemplo la comunicación de las metas a las organizaciones sindicales, dentro del plazo debido, indudablemente dicha modalidad del negocio jurídico no tendría existencia jurídica válida, lo que convertirá al derecho reclamado en exigible sin ninguna supeditación; indicándose a la vez que conforme lo antes expuesto, y teniendo en cuenta que se trata de una obligación convencional asumida por el empleador, le corresponde a este la carga de la prueba de su cumplimiento o en su defecto de la causa justificante de su incumplimiento, conforme lo estipulado en el artículo 27.2 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636.</p> <p>DECIMO: Siendo ello así, y en relación al presente caso, resulta evidente que a quien corresponde cumplir estas condiciones, desde que este beneficio convencional se hizo exigible es al empleador, así, si es que el proceso se advierte que la demanda no cumple con lo dispuesto en cada uno de los presupuestos indicados en el considerando octavo básicamente porque no dio a conocer las metas propuestas en el plazo convenido o por que no informo sobre la evaluación de las metas; siendo así, la consecuencia será que la misma se tendrá por cumplida, pues como ya se ha indicado en las líneas anteriores en dichas circunstancias resulta legal y razonable la aplicación del principio de que “nadie puede sacar provecho de su propia omisión”, la cual a sido incluso reconocida como principio en el artículo II del Título</p>	<p><i>evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Preliminar del Código Civil según el cual la Ley no ampara ni el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho, de tal manera que siendo de cargo de la parte demandada el hacer conocer las metas, su evaluación y dentro de un plazo pactado, resulta evidente que si no cumple con dicha condición, que en realidad comprende a las cuatro sub condiciones precipitadas, tal y como se ha indicado en las líneas anteriores, la consecuencia será que la condiciones se tendrá por cumplid y por consiguiente resulta exigible la obligación, en este caso , el pago de la Gratificacion Extraordinaria por Productividad.</p> <p>UNDECIMO: Con relación a la puesta en conocimiento de las metas Cabe precisar también que en cuanto a la puesta en conocimiento de las metas a las Organizaciones Sindicales de Trabajadores y la Federacion de Trabajadores y la demandada, debe entenderse que esta comunicación se debe regir por el principio de la buena, fe, tanto en su celebración, como en su ejecución, buena fe que importa que las partes deben conducirse con lealtad, probidad y veracidad. En este sentido, debe entenderse que debe tenerse por satisfecha esta carga informativa por parte de la emplazada, cuando exista la constancia de comunicación al Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Peru y/o a la Federacion de Trabajadores de Telefónica, organismo de grado superior que comprende a todos los trabajadores afiliados de la empresa telefónica del Peru S.A.A., y que está formada por todas las bases sindicales que representan a los trabajadores en sus respectivas jurisdicciones, pues en ambos casos se trata de organizaciones sindicales que tienen unidad y alcance general a nivel nacional y que, por ende, tienen legitimidad para defender los derechos de todos los afiliados, pertenezcan al sindicato local que fueren.</p> <p>No resulta acertado pretender que la demanda efectuó una comunicación exclusiva para cada “sindicato independiente”, pues bastara con la comunicación a las organizaciones centrales que agrupan a todos los sindicatos locales, para que aquellas entidades asuman, en todo caso, la divulgación descentralizada de la información relativa a las metas y su evaluación.</p> <p>Sobre este punto es menester tener en cuenta lo estipulado por el autor Manuel Alonso Olea, quien al referirse a las unidades apropiadas de negociación, señala que “el Ordenamiento jurídico puede conferir a un determinado sindicato o a un conjunto de sindicatos, o a una asociación o conjunto de asociaciones empresariales- y normalmente lo hacen porque aisladamente o en conjunto sean los “ más representativos u ostente la representación de la mayoría de los trabajadores, o de los empresarios, que trabajan en el mismo sector de actividad o en el mismo oficio o profesión, en la misma empresa o centro de trabajo o en la misma circunscripción territorial, en que trabajan los afiliados al sindicato o conjuntos de sindicatos que pretenden negociar (lo mismo respecto del empresario o empresarios), una legitimación ampliada para negociar, no ya en nombre de sus propios miembros o</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>afiliados, sino también en nombre de los no afiliados.</p> <p>Resulta así una unidad de negociación que desborda la estricta formada por los miembros de las asociaciones pactantes, de la que emerge un convenio colectivo con este ámbito extenso o automáticamente extendido, o al que se atribuye “ab initio eficacia general” para toda la unidad. Se pasa, de este modo, de la eficacia limitada (a los afiliados) a la eficacia general (a los afiliados y no afiliados, de la misma actividad y territorio) del convenio colectivo.</p> <p>Siendo ello así, cabe señalar que en el sistema factico de convenios colectivos puede darse una situación que aun celebrados los convenios con legitimaciones directas y para unidades de negociación circunscritas a los miembros de una determinada organización sindical, los cuales participan en forma conjunta en la celebración de un convenio colectivo, de hecho queda</p> <p>claro que el convenio colectivo no se aplica en forma específica para cada unidad sindical sino que se aplica a la unida extensa, es decir para todas las organizaciones sindicales que intervienen en la celebración del convenio, es decir lo acordado no se aplica para cada sindicato y sus miembros en forma específica, sino que se aplica para todos los miembros de las asociaciones. DUODECIMO: En este orden de ideas, queda claro, que la comunicación de las metas y su evaluación no debía ser puesto necesariamente en conocimiento de cada sindicato independiente de trabajadores de Telefónica del Peru, ello debido a que no se trató de un convenio colectivo surgido de una negociación entablada solo por dicho sindicato, sino que tal como se ha analizado anteriormente, la legitimación fue de carácter ampliada, y en dichas circunstancias, solo resultaba razonable que la demandada pusiera en conocimiento de las metas y su evaluación alguna de las organizaciones sindicales intervinientes, pudiendo ser la que agrupe el mayor número de miembros, como en este caso la Federacion de Trabajadores de Telefónica del Peru S.A. o alguna constituida con la finalidad de unificar a las diferentes organizaciones sindicales, como en este caso al Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Peru, debiendo agregar que al tratarse de una negociación entablada con organizaciones sindicales que intervinieron con una legitimación ampliada, resulta evidente que el conocimiento de las metas y su evaluación puesta en conocimiento de alguna de las organizaciones sindicales antes mencionadas, por el carácter ampliado de la negociación, dicho conocimiento resulta ampliado a todas las organizaciones que intervinieron en la celebración del convenio colectivo, tal y como se indicó en las líneas precedentes.</p> <p>DECIMO TERCERO: Que, introduciéndonos a la controversia central propia de autos, tenemos que indicar los siguientes:</p> <p>a) En cuanto a la GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD correspondiente al año 2,000 (que se debía pagar en Mayo del año 2,001), no se</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>aprecia comunicación alguna de las organizaciones sindicales de la demandada, respecto de las metas establecidas para dicho año y menos de su evaluación, pudiéndose concluir entonces que la empresa incumplió con su obligación, y además en autos no se ha acreditado que la demandada le haya pagado suma alguna a la demandante por este concepto, resultado procedente el pago a su favor; cuyo monto se hace posible establecer del informe pericial N° 37-2,012- OPCJ que obra a folios 238/241 correspondiente al mes de Mayo del 2,001 (fecha de pago), donde se advierte que su remuneración básica ascendía a S/. 2,638.27, el que multiplicado por dos nos arroja la suma de S/. 5,276.54 nuevos soles que se le adeuda a la demandante por este beneficio en este año que resulta amparable.</p> <p>b) En cuanto a la GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD correspondiente al año 2,001 (que se debía pagar en Mayo del año 2,002), no se aprecia comunicación alguna efectuada a alguna de las organizaciones sindicales de la demandada, respecto a las metas establecidas para dicho año ni menos de su evaluación, pudiéndose concluir entonces que la empresa incumplió con su obligación, y además en autos no se ha acreditado que la demandada le haya pagado suma alguna a</p> <p>la demandante por este concepto, resultando procedente el pago a su favor, cuyo monto se hace posible establecer del informe pericial N° 37-2,012- OPCJ que obra a folios 238/241 correspondiente al mes de Mayo del 2,002 (fecha de pago), donde se advierte que su remuneración básica ascendería a S/. 2,732.27, el que multiplicado por dos nos arroja la suma de S/. 5,464.54 nuevos soles que se le adeuda al demandante por este beneficio en este año que resulta amparable.</p> <p>c) En cuanto a la GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD correspondiente al año 2,002 (que se debía pagar en Mayo del año 2,003), no se aprecia comunicación alguna efectuada a alguna de las organizaciones sindicales de la demandada, respecto a las metas establecidas para dicho año ni menos de su evaluación, pudiéndose concluir entonces que la empresa incumplió con su obligación, y además en autos no se ha acreditado que la demandada le haya pagado suma alguna a la demandante por este concepto, resultando procedente el pago a su favor; cuyo monto se hace posible establecer del informe pericial N° 37-2,012- OPCJ que obra a folios 238/241 correspondiente al mes de Mayo del 2,003 (fecha de pago), sin embargo al no existir monto consignado alguno en dicho mes se tomara en cuenta la remuneración del mes de Mayo de 2,004 donde se advierte que su remuneración básica ascendía a S/. 2,826.27, el que multiplicado por dos nos arroja la suma de S/. 5,652.54 nuevos soles que se le adeuda a la demandante por este beneficio en este año que resulta amparable.</p> <p>d) En cuanto a la GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD correspondiente al año 2,003 (que se debía pagar en Mayo del año 2,004), se aprecia que la demandada comunico las metas en forma oportuna como lo ha demostrado a fs.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>105/106, sin embargo se del informe pericial N° 37-2,012-OPCJ que obra a folios 238/241 correspondiente al mes de Mayo del 2,004 (fecha de pago), que el demandado no le ha cancelado monto alguno por lo que se advierte que su remuneración básica ascendía a S/. 2,826.27, el que multiplicado por dos nos arroja la suma de S/. 5,652.54 nuevos soles que se le adeuda a la demandante por este beneficio en este año que resulta amparable.</p> <p>e) En cuanto a la GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD correspondiente al año 2,004 (que se debía pagar en Mayo del año 2,005), se aprecia que la demandada comunico las metas en forma oportuna como lo ha demostrado a fs. 105/106, sin embargo se del informe pericial N° 37-2,012-OPCJ que obra a folios 238/241 correspondiente al mes de Mayo del 2,005 (fecha de pago), por lo que al no existir datos se tomara en cuenta lo percibido por el actor en el mes de Mayo del año 2,004 y al no haber acreditado el demandado haber cancelado monto alguno por lo que se advierte que su remuneración básica ascendía a S/. 2,826.27, el que multiplicado por dos nos arroja la suma de S/. 5,652.54 nuevos soles que se le adeuda a la demandante por este beneficio en este año que resulta amparable.</p> <p>f) En cuanto a la GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD correspondiente al año 2,005 (que se debía pagar en Mayo del año 2,006), se aprecia que la demandada comunico las metas en</p> <p>forma oportuna como lo ha demostrado a fs. 105/106, sin embargo se del informe pericial N° 37-2,012-OPCJ que obra a folios 238/241 correspondiente al mes de Mayo del 2,005 (fecha de pago), por lo que al no existir datos se tomara en cuenta lo percibido por el actor en el mes de Mayo del año 2,004 y al no haber acreditado el demandado haber cancelado monto alguno por lo que se advierte que su remuneración básica ascendía a S/. 2,826.27, el que multiplicado por dos nos arroja la suma de S/. 5,652.54 nuevos soles que se le adeuda a la demandante por este beneficio en este año que resulta amparable.</p> <p>Sumados todos estos montos, tenemos que la demandada deberá cumplir con abonar a favor del actor la suma total de S/. 33,351.24 nuevos soles, más los intereses legales correspondiente.</p> <p>DECIMO CUARTO: Reintegro de Compensación por Tiempo y Servicio Con relación a este concepto, el artículo 1° del TUO del Decreto Legislativo N° 650, prescribe que tiene la calidad de beneficio social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo en la promoción del trabajador y su familia, agregando el artículo 2° del citado dispositivo legal que la compensación por tiempo de servicio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el deposito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto, siendo que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>para el cálculo se toma en cuenta lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR- TUO de la Ley de compensación por tiempo de servicio, que precisa que son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que “regularmente” percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé siempre que sea de su libre disposición (lo negrito y subrayado es nuestro), se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando sea proporcionada en especie por el empleador, y se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20°, debiéndose tener en cuenta para las liquidaciones respectivas, lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. Bajo estos parámetros, es el caso considerar, que según la casación N° 247-98- CUSCO:”...el tiempo de servicios computado para la cancelación de los respectivos periodos de la compensación por tiempos de servicios, no pueden volver a liquidarse para ningún efecto, siendo que los reintegros que se pudiesen producir con ocasión del incumplimiento de pago o por el pago diminuto se determina calculando el capital no depositado en su oportunidad en que debió haber efectuado el abono más los intereses moratorios desde el momento en que igualmente debió de haberse producido el deposito, pero no implica que ante el incumplimiento, la compensación por tiempo de servicios, se determine calculando el tiempo total con la última remuneración percibida”.</p> <p>Por lo cual a efectos de su verificación se procede a efectuar el cálculo de la misma, teniendo a la vista los datos consignados en el informe pericial N° 037-2,012-UPCJ de fojas 238/241 y el Convenio Colectivo obrante a fojas 4/142 de autos en donde se colige de este último que en el punto Quinto, numeral 4), referido a la Gratificación extraordinaria por Productividad, se aprecia que se estableció lo siguiente:</p> <p>“Las partes convienen en que el importa de la Gratificación Extraordinaria por Productividad será el Equivalente a dos remuneraciones básicas mensuales, y se otorgara el 31 de Mayo de cada año”, en tal sentido al ser la misma una cantidad que no se percibe regularmente si no en forma anual por lo que deviene en infundada la demandada en este extremo.</p> <p>DECIMO QUINTO: En Conclusión</p> <p>Con relación al periodo de 2,000 a 2,005 que el actor acredita la existencia de la relación laboral con la demandada así como el incumplimiento de esta, respecto a la Gratificación Extraordinaria, resulta amparable la demanda de Gratificación Extraordinaria por Productividad de los años 2,000, 2,001, 2,002, 2,003, 2004 y 2,005 por el monto de S/ 33,351.24 nuevos soles, que adeuda la demandada, más los intereses legales, costas y costos del proceso, que se liquidaran en ejecución de sentencia.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Téngase presente que mediante resolución número Tres de autos se declaró fundada la excepción de cosa juzgada, con relación al año 1,999, resolución que no ha sido cuestionado por el actor.</p> <p>Respecto al reintegro por compensación por Tiempo y Servicios por incidencia de las Gratificaciones por Productividad deviene en infundada, ello en aplicación del artículo 200 del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-06

LECTURA. El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta.**

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

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 III. PARTE RESOLUTIVA: Por estas consideraciones, y al amparo de lo dispuesto por la Constitución Política de 1,993, el Decreto Ley N° 25593 y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 26636, la Juez del Sexto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, administrando Justicia a nombre de la Nación, FALLA: 1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por HB contra Telefónica del Peru S.A.A. Sobre PAGO DE GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD de los periodos 2,000, 2,001, 2,002, 2,003, 2,004 y 2,005; en consecuencia, se resuelve ordenar que la demandada pague al actor la suma de S/. 33,351.24 nuevos soles (TREINTITRES MIL TRESCIENTOS CINCUENTIUNO Y 24/100 NUEVOS SOLES), más los intereses legales,	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 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. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor				X							

Descripción de la decisión	<p>costas y costos procesales que se liquidaran en ejecución de sentencia.</p>	<p><i>decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>									
	<p>2. DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por HB contra TELEFONICA DEL PERU S.A.A. sobre REINTEGRO DE COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS POR INCIDENCIA DE GRATIFICACION POR PRODUCTIVIDAD del periodo 2,000 al 2,005. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente demanda, ARCHIVASE los actuados en el modo y forma de ley. NOTIFIQUESE</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>				X					9

Fuente: expediente N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-06

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta.**

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes

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>SENTENCIA EXPEDIDA POR EL PRIMER TRIBUNAL UNIPERSONAL DE LA SEGUNDA SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA</p> <p>EXPEDIENTE N° 00588-2011-0-2501-JR-LA-06 DEMANDANTE : HB DEMANDADO : TELEFONICA DEL PERU S.A.A. MATERIA : PAGO DE GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD Y OTRO</p> <p>RESOLUCION NUMERO: VEINTIDOS En Chimbote, a los 09 días del mes de Julio de 2015, Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia Del Santa, con la asistencia del Señor Magistrado</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste</i></p>				X						

	<p>que suscribe: ASUNTO: Viene en apelación la sentencia emitida mediante Resolución N° 17 del 20 de Noviembre de 2,014 de folios 342 a 352 en la que se resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por Orlando J. HB contra Telefónica del Peru S.A.A. sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad de los periodos 1,999, 2,000, 2,001, 2,002, 2,003, y 2,004 ordenando a la demandada a efectos que cumpla con abonar a favor del actor la suma de S/. 16, 393.62 Nuevos Soles por concepto de gratificación por productividad de los periodos 2,000, 2,001 y 2,002, más intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de la sentencia; e infundada respecto a la gratificación por productividad del periodo 2,000 al 2,004.</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA APELACION: La demandada fundamenta su recurso de apelación de folios 357 en lo siguiente: i) Conforme al acuerdo suscrito entre las partes, el otorgamiento de la gratificación se encuentra supeditado al cumplimiento de una condición suspensiva y positiva que consiste en el cumplimiento copulativo de las metas de ingreso y las metas de gastos presupuestadas por Telefónica del Perú en cada ejercicio; ii) Debe de tenerse en cuenta que conforme al artículo 174° del Código Civil, el cumplimiento de la condición es invisible por lo que</p>	<p><i>último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 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>											
	<p>La demandada fundamenta su recurso de apelación de folios 357 en lo siguiente: i) Conforme al acuerdo suscrito entre las partes, el otorgamiento de la gratificación se encuentra supeditado al cumplimiento de una condición suspensiva y positiva que consiste en el cumplimiento copulativo de las metas de ingreso y las metas de gastos presupuestadas por Telefónica del Perú en cada ejercicio; ii) Debe de tenerse en cuenta que conforme al artículo 174° del Código Civil, el cumplimiento de la condición es invisible por lo que</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta.</i> No cumple.</p>											

7

X

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>cumplida en parte la condición, no es exigible la obligación salvo pacto en contrario; iii) Debe de tenerse en cuenta que las metas establecidas deberán de cumplirse a nivel empresarial y total, no son metas enfocadas a nivel individual por lo que no resulta determinante que cada trabajador conozca de las mismas, estando sujetas únicamente al cumplimiento de ciertos factores, como se estableció en la Casación N° 3282-2006; iv) Debe de tenerse en cuenta que mediante Carta N° REC421-A-007 del 21 de Junio al 2,006 la demandada informa del no cumplimiento de las metas en el año 2,000 y 2,001, mientras que mediante Comunicación N° ZO-PIU-698-AO131-2,004 del 23 de Enero del 2,004, comunico que no se cumplieron las metas del año 2,002.</p>	<p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-06

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**.

	<p>TERCERO: Conforme se advierte de folios 04 a 12, obra colectivo suscrito por la demandada con la Federacion de Trabajadores de Telefónica del Peru S.A. y las organizaciones sindicales independientes de trabajadores del Peru S.A. en el cual se establece la gratificación extraordinaria por productividad en los siguientes términos: “Las partes convienen en que el importe de la gratificación extraordinaria por productividad será el equivalente de dos remuneraciones básicas y se otorgara el 31 de Mayo de cada año. La percepción de la gratificación extraordinaria estara sujeta a la evaluación anual que se realice para el cumplimiento de las metas presupuestadas de ingresos y gastos señalados para el año evaluado. Las Organizaciones Sindicales de Trabajadores y la Federacion de Trabajadores de Telefónica del Peru S.A. tendrá conocimiento de dichas metas antes del 31 de Marzo de cada año, excepto para el año de 1,996 en que dichas metas presupuestadas serán de conocimiento de las Organizaciones Sindicales de Trabajadores y la Federacion de Trabajadores de la Telefónica del Peru S.A. a la firma del presente convenio... A partir del 01 de Enero de 1,998, la percepción de la gratificación extraordinaria estara sujeta a la evaluación anual que se realice para el cumplimiento de la meta presupuestada de ingresos y gastos señalados para cada año. La gratificación se otorgara el 31 de Mayo de cada año siguiente, no otorgándose préstamo alguno antes de esa fecha. Los trabajadores con derecho a la gratificación extraordinaria por productividad serán aquellos que al 30 de Noviembre de 1,995 hayan superado el periodo de prueba y mantengan vínculo laboral a la fecha de suscripción del presente convenio”.</p> <p>CUARTO: Que, a mayor abundamiento, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en la Casación N° 3282-2006- PIURA, ha considerada al analizar el convenio Colectivo de 1,996, celebrado entre la representación de los trabajadores y la demandada, que del mismo de aprecia en el contenido de la cláusula quinta punto cuarto, que se acordó otorgar una gratificación extraordinaria de productividad, quedando sujeto dicho beneficio al cumplimiento de tres condiciones suspensivas: a) el cumplimiento de una meta económica de ingreso, b) el</p>	<p>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>											
	<p>a) el cumplimiento de una meta económica de ingreso, b) el</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que</i></p>											

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>cumplimiento de una meta económica de gastos y c) que ambas sean de conocimiento de la organización sindical a la firma del citado convenio ; de lo cual se concluye que las partes acordaron que el otorgamiento del beneficio de la percepción de la gratificación extraordinaria por productividad se sujetaba al logro de una situación particular que en el convenio colectivo se entiende como productividad y que resulta de la evolución de montos de ingresos y gastos presupuestados y establecidos como metas a ser conseguidas, siendo estas metas de ingresos y gastos, elementos complementarios y constitutivos de la productividad que motiva el otorgamiento de la gratificación extraordinaria, por lo que no resulta aplicable al artículo 174° del Código Civil invocado por la demanda.</p> <p>Análisis de la procedencia del pago de la gratificación por productividad solicitada.-</p> <p>QUINTO: El alcance de dicho convenio al actor no constituye materia de cuestionamiento por cuanto conforme se advierte de las boletas de pago de folios 13 a 19, el demandante ingreso a laborar el 01 de Octubre de 1,983, situación que no ha sido materia de cuestionamiento por parte de la demandada, por lo que solo corresponde determinar si por los años 2,000, 2,001 y 2,002 se habría generado la obligación de la demandada de abonar dicha gratificación por productividad, atendiendo a los términos del recurso impugnatorio interpuesto por la demandada.</p> <p>SEXTO: La gratificación por productividad constituye una obligación que emana del convenio colectivo de folios 04 a 12; ahora bien, para el otorgamiento de dicha bonificación, la demandada debió de cumplir previamente con la obligación de informar las metas de ingreso y gastos presupuestadas por cuanto dicha condición se fijó en el Convenio Colectivo de 1,996, como accesoria supeditada al cumplimiento de la condición suspensiva principal consiste en haber logrado las metas propuestas de ingresos y gastos. Al respecto y conforme se advierte del convenio la empresa se obligó a hacer conocer las metas de ingresos y gastos antes del 31 de Marzo de cada año, tanto a las organizaciones sindicales de trabajadores como a la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A., e incluso contempla una</p>	<p><i>es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple.</i></p>					X					
--	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

	<p>excepción, como es para el año 1,996, que estaba condicionada a la firma del convenio; de allí que, al no haber presentado la evaluación anual de metas, de los años que se indican en la recurrida y a su vez haber acreditado de manera fehaciente que los mismos no hayan sido alcanzados; en este sentido, no puede la demandada liberarse de la obligación de pago, máxime si cabe la posibilidad de afectar al trabajador, al no proporcionar la información correspondiente y oportuna, en ese sentido, la venida en grado debe de ser confirmada</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>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-06

LECTURA. El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta.**

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

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	Por las consideraciones expuestas, la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia del Santa; RESUELVE: CONFIRMAR la sentencia emitida mediante Resolución N° 17 del 20 de Noviembre de 2,014 de folios 342 a 352 en la que se resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por HB contra Telefónica del Peru S.A.A. sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad de los periodos 1,999, 2,000, 2,001, 2,002, 2,003 y 2,004, ordenando a la demandada a efectos que cumpla con abonar a favor del actor la suma de S/. 16,393.62 Nuevos Soles por concepto de gratificación por productividad de los periodos 2,000, 2,001, y 2,002, más intereses legales,	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y 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</p>				X						

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
									[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]			
			1	2	3	4	5									
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta						38
									[7 - 8]	Alta						
		Postura de las partes				X			[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
							X		[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana						
									[5 -8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy baja						
		1	2	3	4	5										

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

Fuente: expediente N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-06

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, fue de rango: muy alta.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
									[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]			
			1	2	3	4	5									
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X	7	[9 - 10]	Muy alta						36	
		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	[17 - 20]	Muy alta							
							X	[13 - 16]	Alta							
		Motivación del derecho					X	[9- 12]	Mediana							
							X	[5 -8]	Baja							
							X	[1 - 4]	Muy baja							
		1	2	3	4	5										

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

Fuente: expediente N° 00588-2011-0-2501-JR-LA-06

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, fue de rango: muy alta.

5.2. Análisis de los resultados

En esta investigación, las sentencias de primera y segunda instancia sobre: pago de gratificación por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio existentes en el expediente N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-06, emitidas por los órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial del Santa, representan el “objeto de estudio” y conforme a los propósitos trazados en el presente trabajo, el objetivo fue: determinar la calidad de cada una de ellas; por lo tanto, luego de aplicar los procedimientos y criterios establecidos; los resultados se pueden observar en los cuadros 7 y 8; en ambas sentencias, se examinó cada uno de sus componentes: expositiva, considerativa y resolutive. Por lo tanto:

Sentencia de primera instancia: es de calidad muy alta

La parte expositiva revelo que cumple con las exigencias normativas previstas en las normas del artículo 119 y 122 inciso uno y dos del Código Procesal Civil (Sagástegui, 2003), en el cual está previsto los requisitos que debe tener una sentencia, en la parte inicial, que comprende el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; lo cual liminarmente permite identificar a los protagonistas del conflicto y con ello asegurar los efectos de la misma, por cuanto la sentencia tiene sus destinatarios específicos los cuales está representados por las partes en conflicto, en tanto que la sentencia es una norma concreta y particular, porque la sentencia, a decir de Bacre (1986), se trata de una norma individual. Asimismo, pudo observarse, la descripción del proceso, se ha citado los actos procesales más relevantes, lo que permite inferir que el juzgador responsable de la causa, examinó los actuados, materializando con ello el Principio de Dirección del Proceso previsto en el numeral VII del TP del CPP (Cajas, 211 y Sagástegui, 2003), cautelando lo que la doctrina expuesta por Bustamante (2001), reconoce como debido proceso, esto es que la decisión a adoptar surta realmente su eficacia para las partes, y en función exacta a estos hechos Asimismo; en lo que respecta a la postura de las partes, la sentencia explicitó la pretensiones planteadas por ambas partes,

dejando clara los puntos a resolver, aproximándose a lo que expone León (2008), quien sostiene que es fundamental explicitar qué se plantea, lo cual evidentemente proviene de la voluntad de las partes; a lo cual se denomina pretensión (Avilés, s.f), destacando finalmente, el uso de términos claros y entendibles, con lo cual se asegura el entendimiento de la sentencia, toda vez que la claridad se constituye en un requisito de calidad y a su vez, garantiza que los reales destinatarios de la decisión lo comprendan conforme sugieren Colomer (2003) y León (2008), respectivamente. Dicho hallazgo, también son congruente con lo que expone Bacre (1986) quien expone que la parte expositiva de la sentencia, debe presentar la exposición de las cuestiones planteadas por las partes. Respecto al cual, Oliva y Fernández citado por Hinostroza (2004), es de la misma idea, quienes al abordar la sentencia, precisan que la sentencia debe revelar las pretensiones de las partes y los hechos en que se funden las pretensiones, que oportunamente hubieren sido alegados. Este hallazgo, puede estar revelando que hubo una adecuada disposición por parte del magistrado de cumplir con las formalidades aplicables en la elaboración de la sentencia, en lo que respecta a la parte expositiva, puesto que registra los datos indispensables para orientarse que tal sentencia, pertenece o corresponde a tal proceso, como asegurando su comprensión, indicando de dónde emerge, cuál es el asunto, a quienes comprende un proceso específico, de tal forma que si se observa analíticamente la sentencia, éste documento por su forma y su estructura se distingue de las otras piezas procesales. Probablemente, la razón de esta evidencia sea la especialización del juzgados, la exhaustividad que le impuso al momento de explicitar el planteamiento del problema en la parte expositiva de la sentencia, provocado también por las condiciones que hubo en el instante de sentenciar, o también es producto de la experiencia y la adquisición de habilidades para la redacción. No obstante ello, sería recomendable, aplicar algunos reajustes.

La parte considerativa revelo un contenido que registra el manejo de principios, como el principio de motivación, evidenciando todos los parámetros planteados en el presente trabajo de investigación, permite afirmar que si se cumplió con la

normativa, que se hayan tomado en cuenta los hechos probados, examinar todos los resultados probatorios, además debe estar con la conexión de la claridad y buen lenguaje.

Finalmente, la parte resolutive: se pronuncia respecto a la pretensión planteada, que en el caso concreto fue pago de gratificación por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicio; en relación a ello, dispone lo siguiente: el pago de S/. 33.351.24 nuevos soles a favor del demandante; mas intereses legales, costas y costos procesales.

Sentencia de segunda instancia: es de calidad muy alta

Se emitió por la Segunda Sala Civil de la corte superior de justicia del Santa; esto fue; porque en el caso concreto quien impugno fue el demandado y su petitorio en el recurso de apelación fue: que no se le puede pagar las gratificaciones por que no se cumplieron las metas.

En la parte expositiva: se puede afirmar que hay respeto de las formalidades, previstas en los parámetros normativos de los numerales 119 y 122 del Código Procesal Civil; es decir un encabezamiento que permite tomar conocimiento, que la causa está ante un órgano jurisdiccional revisor, de segunda instancia (Lex Jurídica, 2012). Asimismo *en lo que respecta a la postura de las partes*, que viene a ser la posición que las partes presentan ante el órgano jurisdiccional, en este caso, el órgano revisor (Lex Jurídica, 2012) se observó, que el demandado interpuso recurso de apelación, el mismo que al ser declarado inadmisibile de plano por extemporáneo; atendiendo a lo prescrito en el art. 408 Inc. 4 del Código Procesal Civil, concordante con el artículo 359 del Código Civil, se elevó en consulta, entendiéndose por consulta “Un mecanismo legal obligatorio destinado a la revisión de oficio de determinadas resoluciones judiciales cuya finalidad es la de aprobar y desaprobado el contenido de ellas previniendo el cometer irregularidades, malas prácticas legales o erróneas interpretaciones jurídicas, toda vez que la finalidad abstracta del proceso es

la de lograr la paz social en justicia (...)"(Cas. N° 2279-99-Callao. Diario Oficial "El Peruano" 17 de setiembre del 2000).

En la parte considerativa: se acentúa la motivación de los hechos y el derecho, en similar situación que en la sentencia de primera instancia se puede evidenciar, que los resultados hallados en la parte considerativa, tanto en lo que respecta a los hechos como al derecho, se asemejan a lo previsto en el marco constitucional y en el marco legal, estos son el artículo 139 Inciso 5 de la Constitución; artículo 12 de la L.O.P.J. y el inciso tercero del artículo 122 del Código Procesal Civil.

En la parte resolutive se pone en evidencia el principio de *congruencia*, que se constituye en el pilar de la parte resolutive, se puede decir, que en el caso en estudio se sujeta a la definición expuesta en el numeral VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, en el cual está contemplada que el juez debe sujetarse a las pretensiones planteadas por las partes, en el caso concreto sobre los extremos de la apelación.

VI. CONCLUSIONES

Tomando como referente los resultados de las sentencias examinadas, estos fueron sobre: pago de gratificaciones extraordinaria por productividad y reintegro de compensación por tiempo de servicios, expediente N° 00588-2011-0-2501-JR- LA-06, emitidas por órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial del Santa. De acuerdo a los criterios y procedimientos establecidos en el presente estudio se formulan las siguientes conclusiones:

En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 7 comprende los resultados de los cuadros 1, 2 y 3). Fue emitida por el 6° Juzgado Laboral de Santa, donde se resolvió declarar fundada la demanda interpuesta sobre: Pago De Gratificaciones Extraordinaria Por Productividad Y Reintegro De Compensación Por Tiempo De Servicios. (Expediente N° 0 00588-2011-0-2501-JR- LA06).

En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia. Se concluyó que, fue de rango alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango alta, baja y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 8 comprende los resultados de los cuadros 4, 5 y 6). Fue emitida por la Sala Laboral del Santa, donde se resolvió: CONFIRMAR la sentencia emitida mediante Resolución N° 17 la sentencia venida en grado de apelación y declarándola fundada, sin embargo reducen el monto de pago por concepto de beneficios sociales, más intereses, costos y costas del proceso. (Expediente N° 00588-2011-0-2501-JR-LA-06).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Academia de la Magistratura, (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Primera Edición. Lima-Perú.

Águila, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos-EGACAL. (1ra. Edición). Lima: San Marcos.

Alzamora, M. (s.f.), *Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso*. (8va. Ed.), Lima: EDDILI

Anónimo (s.f.). ¿Qué es la Calidad? VI: El Modelo ISO 9001 de Gestión de la Calidad. [En línea]. En, portal qué aprendemos hoy.com. Recuperado de: <http://queaprendemoshoy.com/%C2%BFque-es-la-calidad-vi-el-modelo-iso-9001-de-gestion-de-la-calidad/> (10.10.14)

Alsina, Hugo (1956): *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial* v. I: Buenos Aires, Ediar S. A. Editores, p. 760.

Ávila Baray, Héctor (2006), *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Edición electrónica. Recuperado de: www.eumed.net/libros/2006c/203/ (14/09/2016).

Burgos, J. (2010). *La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas)*. Recuperado de:

http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true (17/07/2016).

Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: ARA Editores.

Carrión Lugo, J. (2000). *Tratado de Derecho Procesal Civil*, T. II (1º Ed.). Lima: Ed. Grijley.

Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. (1ra. Ed.) Lima: ARA Editores.

Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución* (4ta. Ed.) Lima: Editorial Jurista Editores.

Código Procesal Civil (1993), *D. Leg. N° 768*, Jurista Editores E.I.R.L. Lima - Perú.

Cortés e Iglesias (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Recuperado de: http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf (22/08/2016).

Couture, E. (1966), *Fundamentos del Derecho Procesal Civil* (Buenos Aires, Ediciones Depalma).

Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo.

Díaz Vallejos, J. (s.f.), *Derecho Procesal Civil I*. Recuperado de: http://www.mediafire.com/view/bb4np26cdim7n4v/material_de_derecho_procesal_civil_I.pdf (03/09/2016).

Diccionario de la lengua española (s.f.) Calidad. [En línea]. En wordreference. Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/calidad> (10.10.14)

Diccionario de la lengua española (s.f.) Inherente [en línea]. En, portal wordreference. Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/inherentes> (10.10.14)

Diccionario de la lengua española. (s.f.). Rango. [en línea]. En portal wordreference. Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/rango> (10.10.14)

Fairén Guillén, V. (1992), *Teoría General del Derecho Procesal*. Primera Edición. México. Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=965> (04/09/2016).__

Flores, P. (s.f.), *Diccionario de términos jurídicos; s/edit*. Lima: Editores Importadores SA. T: I - T: II.

Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. T-II.* (1ra. Ed.). Lima.

Gómez, R. (2008). *Juez, sentencia, confección y motivación.* Recuperado de: http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho_canonico (19/09/2016).

González, J. (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica.* *Rev. chil. derecho* [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S071834372006000000006&lng=es&nrm=iso&tlng=es. (23.11.2013)

Hernández, Fernández & Baptista (2010), *Metodología de la investigación.* Quinta Edición. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/Igneigna/metodologia-de-la-investigacion-5ta-edicion-de-herndez-sampieri> (14/09/2016).

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.* 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Hinostroza Mínguez, A. (2004). *Sujetos del Proceso Civil.* (1ra. Ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Hinostroza Mínguez, A. (2013), *Comentarios al Código Procesal Civil.* Tomo I. Editorial: Gaceta Jurídica. Lima-Perú.

Hueso, Andrés y Cascant, Josep (2012), *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Editorial: Universitat Politècnica de Valencia. Recuperado de:

https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodolog%25C3%25ADa%2520y%2520t%25C3%25A9cnicas%2520cuantitativas%2520de%2520investigaci%25C3%25B3n_6060.pdf?sequence=3 (22/08/2016).

Igartúa, J. (2009), *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (s/ed.). Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.

Morales Vallejo, Pedro (2012), *Tipos de variables y sus implicaciones en el diseño de una investigación*. Recuperado de: <http://web.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Variables.pdf> (22/08/2016).

Muñoz Rosas, D. (2011), *“Comentarios al Esquema del Proyecto de Tesis”*. Departamento de Metodología de la Investigación – (DEMI). ULADECH. Chimbote - Perú.

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

Neves Mujica, J. Derecho del Trabajo Cuestiones controversiales, 2010

Osorio, Manuel (s.f.). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.

Ossorio, Manuel (2010), *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. 29 Edición Actualizada, Corregida Y Aumentada Por Guillermo Cabanellas De Las Cuevas. Editorial Heliasta.

Oficina de Control de la Magistratura. Ley Orgánica del Poder Judicial.
Recuperado en: <http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normatividad/lopl.pdf>.

Palacio Pimentel, G. (2004), *Manual de Derecho Civil*. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial: Editorial Huallaga E.I.R.L. Lima.

Pásara, L. (2003). *Tres Claves de Justicia en el Perú*.
<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194> (23.11.2013)

Perú - Corte Suprema de justicia. Casación N° 1169-99-Lima, El Peruano, 20/01/2000, p. 4608 (24/08/2016).

Perú - Corte Suprema de justicia. Casación N° 1778-97-Callao. Revista Peruana de Jurisprudencia, T. I. p. 195 (22/08/2016).

Perú - Corte Suprema de justicia. Casación N° 2499-98- Lima, El Peruano, 12/04/1999, p. 2899 (24/08/2016).

Poder Judicial (2013), *Diccionario Jurídico*. Recuperado de: <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp> (11/04/2015).

PROETICA (2010). Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción elaborado por IPSOS Apoyo. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupcion-principal-freno-al-desarrollo-peru> (12/11/2013).

Ramírez Marinero, O. (2011), “*Los Actos Jurídicos de los Sujetos según el Código Procesal Civil y Mercantil en El Salvador*” (Trabajo de Graduación para Obtener el Título de Licenciado en Ciencias Jurídicas), Universidad de El Salvador. El Salvador. Recuperado de: http://ri.ues.edu.sv/2571/1/LOS_ACTOS_JURIDICOS_DE_LOS_SUJETOS_SEGUN_EL_CODIGO_PROCESAL_CIVIL_Y_MERCANTIL_EN_EL_SALVADOR.pdf (17/08/2016).

Real Academia de la Lengua Española. (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>

Rioja Bermúdez, Alexander (2009). *El Proceso Civil*. Primera edición. Editorial ADRUS. Perú.

Rodríguez Domínguez, E. (2000), *Manual de Derecho Procesal Civil*, (4ta ed.), Grijley. Lima - Perú.

Sarango, H. (2008). *“El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales”*. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>. (23.11.2013)

Sevillana Obregón, T y STAFF LABORAL DE “ACTUALIDAD EMPRESARIAL”. *Aplicación Práctica de la Legislación Laboral*.

Tamayo & Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación científica*. Cuarta Edición. Editorial: LIMUSA S.A. México. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientifica-mario-tamayo-y-tamayo1> (12/09/2016).

Ticona, V. (1994). *Código Procesal Civil. Comentarios, material de estudio y doctrina*. (2da Edición). Arequipa: Universidad Nacional de Arequipa.

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.

Villasante Aranibar, J. Los Recursos Procesales Laborales, 2009

Villasante Aranibar, J. (2009). Los Recursos Procesales Laborales (primera edición). Lima – Perú: Biblioteca Nacional del Perú.

Zumaeta Muños, P. (2014), *Temas de Derecho Procesal Civil, Teoría General del Procesa, Proceso de Conocimiento, Proceso Abreviado y Proceso Sumarísimo*. Editorial: Jurista Editores E.I.R.L. Lima-Perú.

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1

Sentencias de primera y segunda instancia

6° JUZGADO LABORAL - Sede CENTRAL

EXPEDIENTE : 000588-2011-0-2501-JR-LA-06

MATERIA : PAGO DE GRATIFICACION EXTRAORDINARIA Y OTRO.

ESPECIALISTA : A.L.T.S.

DEMANDADO : E. T. DEL PERU S.A.

DEMANDANTE : H.B.2011

RESOLUCION NUMERO: OCHO Chimbote, treinta y uno de mayo Del dos mil trece.

VISTOS: Dado cuenta con los actuados, correspondiendo a su estado se procede a expedir la siguiente sentencia

I.- PARTE EXPOSITIVA:

Pretensión: El demandante H.B. 2011 presenta su escrito de demanda de fojas 40 a 44, contra la demandada E.T. DEL PERU S. A. sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad de los años 1,999, 2,000, 2,001, 2,002, 2,003 y 2,004 en la suma S/. 31, 968.70 según convenio colectivo 1,996, y Reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios por Incidencia de Gratificación por Productividad del periodo 1,999, 2,000, 2,001, 2,002, 2,003 y 2,004 en la suma de S/. 2, 664.02, más intereses legales, costas y costos del proceso.

Argumentos del demandante:

Entre otros, expone los siguientes argumentos.

1.- Afirma que ingreso a laborar para la demanda en fecha 01 de Octubre de 1,983, de manera continua e interrumpida hasta la actualidad, ocupando el cargo de Técnico II, teniendo como remuneración mensual la suma de S/. 3, 536.65 Nuevos Soles.

2.- Asevera que según el Convenio Colectivo de fecha 14 de Junio del año 1,996, suscrita entre los representantes de la demanda y los representantes de las organizaciones sindicales se estableció en su cláusula quinta numeral cuarto se pactó que el pago de gratificación extraordinaria por productividad en un monto equivalente a dos remuneraciones básicas mensual, la misma que debería pagarse el 31 de mayo de cada año siguiente y que la demandada ha venido incumpliendo hasta la actualidad y demás fundamentos que expone.

Trámite de la demanda:

Mediante resolución número uno, obrante en la página 45 del expediente, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso laboral ordinario. Notificada la demandada (constancia de fojas 47), con su escrito de fojas 143/164 de autos, deduce la excepción de cosa juzgada y contesta la demanda en su contra.

Argumentos de la demanda:

- a) Reconoce que el 01 de junio de 1,996 se suscribió con el sindicato Unitario de Trabajadores de TDP un Convenio Colectivo en el cual se regulo el otorgamiento de la Gratificación Extraordinaria de Productividad, en este convenio colectivo, se dispuso que dicha gratificación extraordinaria por productividad será equivalente a dos remuneraciones básicas mensuales y se otorgara el 31 de mayo de cada año, la misma que estara sujeta a evaluación anual que se realiza para el cumplimiento de las metas presupuestarias de ingreso y gastos señalado por el año evaluado.
- b) Afirma entonces que el otorgamiento de GEP se encuentra sujeta al cumplimiento de la condición suspensiva especifica de superar las metas presupuestadas de ingreso y metas para el año evaluado, lo cual el demandante ha interpretado en forma errónea, ya que la condición es el cumplimiento de dos metas, la de ingresos y la de gastos, esto es ambas en forma simultánea, de conformidad en el artículo 174 del Código Civil, por lo cual de cumplirse solamente una de las metas la de ingreso o la de gastos la GEP no resulta exigible.
- c) Señala que ante ello no es válido el argumento del demandante de que deberían de analizarse las metas en forma individual o en todo caso su “balance positivo” ya que esto implica un cuestionamiento a dicho acuerdo o modificar lo pactado por las

partes al celebrar el Convenio Colectivo.

d) Asevera que nunca existió la obligación del pago de la GEP, puesto que las metas nunca fueron alcanzadas en forma simultánea, en ninguno de los ejercicios demandados por el demandante, tal como se advierte en las comunicaciones cursadas a las organizaciones sindicales y demás fundamentos que expone.

Admisión de la Contestación de la demanda:

Mediante resolución número dos de fojas 165 de autos se tiene por contestada la demanda señalándose fecha y hora para realización de la audiencia única.

Audiencia Única:

La misma que se llevó acabo el día 17 de mayo del dos mil once, en los términos consignándose el acta de su propósito de fojas 168/170 de autos, en la que se resuelve:

Por resolución número tres se resuelve declarar fundada la excepción de cosa juzgada con respecto al año 1,999 en consecuencia se declara la existencia de una relación jurídica procesal válida y saneada el proceso.

No se arriba a una conciliación por mantener ambas partes sus posturas expuestas en su demanda y contestación de la demanda.

Se fijan como puntos controvertidos: 1) determinar si al demandante le corresponde o no el pago de gratificación extraordinaria por productividad de los años 2,000, 2001, 2,002, 2003 y 2004 y su incidencia en el pago de compensación por tiempo y servicios y 2) determinar en cuanto ascendería el monto por dicho concepto.

Informe Pericial:

De fojas 238/241, obra el informe revisorio N° 037-2012-OPECJ, mediante resolución número seis de folios 257 se tiene presente el informe precitado y se conde plazo a las partes, para la presentación de alegatos.

Siendo el estado del proceso el de expedir sentencia en el turno que corresponde.

II.- PARTE CONSIDERATIVA: PRIMERO: El proceso judicial.

La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (1), aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional.

Asimismo, es preciso tener en cuenta que conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas) (2).

SEGUNDO: Sistema de valoración probatoria

A efectos de satisfacer adecuadamente la pretensión del demandante, el juez debe valorar los medios probatorios en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, conforme al sistema de valoración probatoria regulado en nuestro ordenamiento procesal laboral (3); además se debe considerar que la carga de la prueba corresponde a las partes que afirman hechos que configuran su pretensión, es decir, les corresponde probar sus afirmaciones; esencialmente al trabajador le corresponde probar la existencia del vínculo laboral y al empleador probar el cumplimiento de sus obligaciones contenidas en las normas legales, convenios colectivos y costumbres, conforme a la Ley Procesal del Trabajo (4). Asimismo, de conformidad con el artículo 25° de la Ley procesal mencionada, 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.

Verificando los documentales de folios 13/19, 38/ y 173/232, se tiene que el accionante ha cumplido con la carga probatoria a que se refiere la norma invocada, esto es, ha demostrado su vínculo laboral con la demandada, por lo que siendo así, corresponde emitir pronunciamiento válido sobre el fondo de la controversia.

TERCERO: En relación al vínculo y record laboral del actor con la demanda Como se indicó en el considerando anterior, el vínculo laboral del actor con la empresa demandada, está debidamente acreditado con las copias de las boletas de pago que obra de fojas 13/19, 38 y 173/232, donde se acredita que el autor labora para la demandada T.DEL PERU S.A.A.

Con relación a su record laboral según como se puede observar del Informe Pericial N° 037-2012-OPECJ de folios 238/241 se indica que el autor labora para la empresa demandada realizando labores de TECNICO II; señala como fecha de

ingreso el 01 de Octubre de 1,983.

CUARTO: Pretensiones materia de juicio

Teniendo en cuenta las pretensiones del actor contenida en la demanda, se ha fijado en la audiencia única como puntos controvertidos: 1) determinar si al demandante le corresponde o no el pago de gratificación extraordinaria por productividad de los años 2,000, 2,001, 2,002, 2,003 y 2,004 y su incidencia en el pago de la compensación por tiempo y servicios y 2) determinar a cuánto ascendería el monto por dicho concepto; por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida en la indicada audiencia única. QUINTO: Con relación a la negociación Colectiva.

Al respecto, es preciso señalar que la Constitución Política del Perú de 1,993, en el caso de la negociación colectiva, estipula en el segundo párrafo del numeral 2) del artículo 28°, que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; prescripción constitucional que incluso ha sido recogida por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Ley N° 25593, la misma que en su artículo 42° estipula, que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, por lo que siendo ello así, corresponde verificar si el Convenio Colectivo del 14 de Junio de 1,006, otorga al demandante el derecho que reclama a través de la presente demanda, puesto que de ser así, le corresponde a la demandada otorgar dicho derecho al demandante.

SEXTO: El Acta del Convenio Colectivo de fecha 14 de Junio de 1,996

Cabe señalar que en las paginas 4/12, obra la copia del Acta de Convenio Colectivo de Fecha 14 de Junio de 1,996, celebrado entre los representantes de la demandada y los representantes de las organizaciones sindicales independientes de trabajadores de T. del Perú S.A. y los representantes de la Federación de Trabajadores de T del Perú S.A. con el objeto de acordar las modificaciones del convenio de Homologación de Condiciones de Trabajo y de remuneraciones que suscribieran las partes en el punto Quinto, numeral 4), referido a la Gratificación Extraordinaria por Productividad, se aprecia que se estableció lo siguiente:

“Las partes convienen en que el importe de la Gratificación Extraordinaria Por

Productividad será el equivalente a dos remuneraciones básicas mensuales, y se otorgara el 31 de Mayo de cada año.

La percepción de la Gratificación Extraordinaria estara sujeta a la evaluación anual que se realice para el cumplimiento de las metas presupuestadas de ingreso y gastos señalados para el año evaluado. Las organizaciones sindicales de trabajadores y la federación de trabajadores de la Telefónica Del Perú S.A. tendrán conocimiento de dichas metas antes del 31 de Marzo de cada año, excepto para el año 1,996, en que dichas metas presupuestadas serán de conocimiento de las organizaciones sindicales de Trabajadores y la Federacion de Trabajadores de la Telefónica del Peru S.A. a la firma del presente Convenio (...).

A partir del 01 de Enero de 1,998, la percepción de la Gratificación Extraordinaria esta sujeta a la evaluación anual que se realice para el cumplimiento de la meta presupuestada de ingresos y gastos señalados para cada año. La Gratificación se otorgara el 31 de Mayo de cada año siguiente, no otorgándose préstamo alguno antes de esta fecha”

SETIMO: En relación al Pago de la Gratificación Extraordinaria por Productividad.

Al respecto, cabe señalar que de acuerdo al texto precitado se puede advertir que la Gratificación Extraordinaria por Productividad tiene por naturaleza jurídica la de una contraprestación que se otorga al trabajador por haber contribuido al cumplimiento de las metas fijadas por la empleadora, tanto para los ingresos como para los gastos, que evidencian que la empresa ha logrado sus metas de productividad, de allí el nomen iuris de la referida gratificación, a lo que cabe agregar que punto importante, además de lograrse las referidas metas, lo constituye el hecho de hacer conocer en forma oportuna a los trabajadores las metas planteadas por la empresa para cada ejercicio económico-productivo, pues solo así, se garantiza que el esfuerzo desplegado por los trabajadores sea conducente y concurrente en relación a las metas conocidas para cada año económico, debiendo agregar que el desconocimiento de dichas metas o el conocimiento extemporáneo de las mismas, no permiten poder delimitar de manera objetiva la relación existente entre el esfuerzo desplegado por los trabajadores y las metas fijadas por la empleadora a cumplir, de

allí que junto a dichas metas, resulta indispensable el conocimiento de las mismas dentro del plazo acordado entre las partes, y si bien la demandada, da cumplimiento de haber informado al sindicato de trabajadores del Perú a través de las copias que obran de folios 103 al 108; con referencia a la meta del año 2003 comunica a la Federación de Trabajadores del Perú y al Sindicato de Trabajadores de Telefónica de Perú el día 06 de Marzo y 23 de Enero del 2004 (ver a folios 104 y 105); con referencia a la meta del año 2004 y 2005 comunica a la Federación de Trabajadores del Perú y al Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica el día 28 y 23 de Marzo del año 2005 (ver a folios 107 y 108), “ las organizaciones sindicales de trabajadores y la federación de trabajadores de la telefónica del Perú tendrá conocimiento de dichas metas antes del 31 de marzo de cada año”

OCTAVO: Las Condiciones a cumplir para el otorgamiento de la gratificación solicitada

Que, las condiciones a cumplir según la interpretación de la disposición convencional en comento, permite concluir que estas pueden establecerse de la siguiente forma, conforme lo ha concluido en sendas resoluciones el Superior Jerárquico de este Distrito Judicial; así se les indica: a) Fijar las metas de ingreso y gastos; b) Realizar la evaluación del cumplimiento de los objetivos proyectados para cada periodo anual, con resultados positivos; c) Comunicar a las organizaciones sindicales las metas u objetivos proyectados para cada año, hasta antes del 31 de Marzo del periodo a evaluar, cada año a evaluar; d) Comunicar a las organizaciones sindicales representadas de los trabajadores de la empresa Telefónica del Perú S.A. , la evaluación del cumplimiento o no de las metas u objetivos proyectados para un determinado periodo, hasta antes del 31 de Mayo del año posterior al año evaluado.

NOVENO: Que, siendo ello así, de acuerdo a lo estipulado respecto a la percepción de la gratificación extraordinaria por productividad, resulta evidente que la misma está sujeta a una condición suspensiva de naturaleza compleja, esto es, con varios elementos constitutivos copulativos. Así se debe agregar que si bien conforme a la aplicación de lo dispuesto en el Artículo 174° del Código Civil, el cumplimiento de una condición es indivisible, aunque consista en una prestación divisible y que si se

cumple en parte la condición, la obligación no es exigible; sin embargo resulta de aplicación en el presente caso, lo estipulado en el artículo 176° del Código Civil, según el cual si se impidiese de mala fe el cumplimiento de la condición por la parte cuyo detrimento habría de realizarse, se considera cumplida, es decir no obstante la condición ser de naturaleza compleja, si la parte a quien perjudica el cumplimiento de la condición, en este caso el empleador, actúa de tal manera que evita que se cumpla la misma, en este caso integrada por cuatro sub condiciones, la consecuencia será que la condición se tendrá por cumplida; pues además al no concurrir una de estas condiciones, por ejemplo la comunicación de las metas a las organizaciones sindicales, dentro del plazo debido, indudablemente dicha modalidad del negocio jurídico no tendría existencia jurídica válida, lo que convertirá al derecho reclamado en exigible sin ninguna supeditación; indicándose a la vez que conforme lo antes expuesto, y teniendo en cuenta que se trata de una obligación convencional asumida por el empleador, le corresponde a este la carga de la prueba de su cumplimiento o en su defecto de la causa justificante de su incumplimiento, conforme lo estipulado en el artículo 27.2 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636.

DECIMO: Siendo ello así, y en relación al presente caso, resulta evidente que a quien corresponde cumplir estas condiciones, desde que este beneficio convencional se hizo exigible es al empleador, así, si es que el proceso se advierte que la demanda no cumple con lo dispuesto en cada uno de los presupuestos indicados en el considerando octavo básicamente porque no dio a conocer las metas propuestas en el plazo convenido o por que no informo sobre la evaluación de las metas; siendo así, la consecuencia será que la misma se tendrá por cumplida, pues como ya se ha indicado en las líneas anteriores en dichas circunstancias resulta legal y razonable la aplicación del principio de que “nadie puede sacar provecho de su propia omisión”, la cual a sido incluso reconocida como principio en el artículo II del Título Preliminar del Código Civil según el cual la Ley no ampara ni el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho, de tal manera que siendo de cargo de la parte demandada el hacer conocer las metas, su evaluación y dentro de un plazo pactado, resulta evidente que si no cumple con dicha condición, que en realidad comprende a las cuatro sub condiciones precipitadas, tal y como se ha indicado en

las líneas anteriores, la consecuencia será que la condiciones se tendrá por cumplid y por consiguiente resulta exigible la obligación, en este caso , el pago de la Gratificación Extraordinaria por Productividad.

UNDECIMO: Con relación a la puesta en conocimiento de las metas

Cabe precisar también que en cuanto a la puesta en conocimiento de las metas a las Organizaciones Sindicales de Trabajadores y la Federación de Trabajadores y la demandada, debe entenderse que esta comunicación se debe regir por el principio de la buena fe, tanto en su celebración, como en su ejecución, buena fe que importa que las partes deben conducirse con lealtad, probidad y veracidad. En este sentido, debe entenderse que debe tenerse por satisfecha esta carga informativa por parte de la emplazada, cuando exista la constancia de comunicación al Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú y/o a la Federación de Trabajadores de Telefónica, organismo de grado superior que comprende a todos los trabajadores afiliados de la empresa telefónica del Perú S.A.A., y que está formada por todas las bases sindicales que representan a los trabajadores en sus respectivas jurisdicciones, pues en ambos casos se trata de organizaciones sindicales que tienen unidad y alcance general a nivel nacional y que, por ende, tienen legitimidad para defender los derechos de todos los afiliados, pertenezcan al sindicato local que fueren.

No resulta acertado pretender que la demanda efectuó una comunicación exclusiva para cada “sindicato independiente”, pues bastara con la comunicación a las organizaciones centrales que agrupan a todos los sindicatos locales, para que aquellas entidades asuman, en todo caso, la divulgación descentralizada de la información relativa a las metas y su evaluación.

Sobre este punto es menester tener en cuenta lo estipulado por el autor Manuel Alonso Olea, quien al referirse a las unidades apropiadas de negociación, señala que “el Ordenamiento jurídico puede conferir a un determinado sindicato o a un conjunto de sindicatos, o a una asociación o conjunto de asociaciones empresariales- y normalmente lo hacen porque aisladamente o en conjunto sean los “ más representativos u ostente la representación de la mayoría de los trabajadores, o de los empresarios, que trabajan en el mismo sector de actividad o en el mismo oficio o profesión, en la misma empresa o centro de trabajo o en la misma

circunscripción territorial, en que trabajan los afiliados al sindicato o conjuntos de sindicatos que pretenden negociar (lo mismo respecto del empresario o empresarios) una legitimación ampliada para negociar, no ya en nombre de sus propios miembros o afiliados, sino también en nombre de los no afiliados.

Resulta así una unidad de negociación que desborda la estricta formada por los miembros de las asociaciones pactantes, de la que emerge un convenio colectivo con este ámbito extenso o automáticamente extendido, o al que se atribuye “ab initio eficacia general” para toda la unidad. Se pasa, de este modo, de la eficacia limitada (a los afiliados) a la eficacia general (a los afiliados y no afiliados, de la misma actividad y territorio) del convenio colectivo.

Siendo ello así, cabe señalar que en el sistema factico de convenios colectivos puede darse una situación que aun celebrados los convenios con legitimaciones directas y para unidades de negociación circunscritas a los miembros de una determinada organización sindical, los cuales participan en forma conjunta en la celebración de un convenio colectivo, de hecho queda claro que el convenio colectivo no se aplica en forma específica para cada unidad sindical sino que se aplica a la unida extensa, es decir para todas las organizaciones sindicales que intervienen en la celebración del convenio, es decir lo acordado no se aplica para cada sindicato y sus miembros en forma específica, sino que se aplica para todos los miembros de las asociaciones. DUODECIMO: En este orden de ideas, queda claro, que la comunicación de las metas y su evaluación no debía ser puesto necesariamente en conocimiento de cada sindicato independiente de trabajadores de Telefónica del Peru, ello debido a que no se trató de un convenio colectivo surgido de una negociación entablada solo por dicho sindicato, sino que tal como se ha analizado anteriormente, la legitimación fue de carácter ampliada, y en dichas circunstancias, solo resultaba razonable que la demandada pusiera en conocimiento de las metas y su evaluación alguna de las organizaciones sindicales intervinientes, pudiendo ser la que agrupe el mayor número de miembros, como en este caso la Federacion de Trabajadores de Telefónica del Peru S.A. o alguna constituida con la finalidad de unificar a las diferentes organizaciones sindicales, como en este caso al Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Peru, debiendo agregar que al tratarse de una

negociación entablada con organizaciones sindicales que intervinieron con una legitimación ampliada, resulta evidente que el conocimiento de las metas y su evaluación puesta en conocimiento de alguna de las organizaciones sindicales antes mencionadas, por el carácter ampliado de la negociación, dicho conocimiento resulta ampliado a todas las organizaciones que intervinieron en la celebración del convenio colectivo, tal y como se indicó en las líneas precedentes.

DECIMO TERCERO: Que, introduciéndonos a la controversia central propia de autos, tenemos que indicar los siguientes:

a) En cuanto a la GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD correspondiente al año 2,000 (que se debía pagar en Mayo del año 2,001), no se aprecia comunicación alguna de las organizaciones sindicales de la demandada, respecto de las metas establecidas para dicho año y menos de su evaluación, pudiéndose concluir entonces que la empresa incumplió con su obligación, y además en autos no se ha acreditado que la demandada le haya pagado suma alguna a la demandante por este concepto, resultado procedente el pago a su favor; cuyo monto se hace posible establecer del informe pericial N° 37-2,012- OPCJ que obra a folios 238/241 correspondiente al mes de Mayo del 2,001 (fecha de pago), donde se advierte que su remuneración básica ascendía a S/. 2,638.27, el que multiplicado por dos nos arroja la suma de S/. 5,276.54 nuevos soles que se le adeuda a la demandante por este beneficio en este año que resulta amparable.

b) En cuanto a la GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD correspondiente al año 2,001 (que se debía pagar en Mayo del año 2,002), no se aprecia comunicación alguna efectuada a alguna de las organizaciones sindicales de la demandada, respecto a las metas establecidas para dicho año ni menos de su evaluación, pudiéndose concluir entonces que la empresa incumplió con su obligación, y además en autos no se ha acreditado que la demandada le haya pagado suma alguna a la demandante por este concepto, resultando procedente el pago a su favor, cuyo monto se hace posible establecer del informe pericial N° 37-2,012- OPCJ que obra a folios 238/241 correspondiente al mes de Mayo del 2,002 (fecha de pago), donde se advierte que su remuneración básica ascendería a S/. 2,732.27, el que multiplicado por dos nos arroja la suma de

S/. 5,464.54 nuevos soles que se le adeuda al demandante por este beneficio en este año que resulta amparable.

c) En cuanto a la GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD correspondiente al año 2,002 (que se debía pagar en Mayo del año 2,003), no se aprecia comunicación alguna efectuada a alguna de las organizaciones sindicales de la demandada, respecto a las metas establecidas para dicho año ni menos de su evaluación, pudiéndose concluir entonces que la empresa incumplió con su obligación, y además en autos no se ha acreditado que la demandada le haya pagado suma alguna a la demandante por este concepto, resultando procedente el pago a su favor; cuyo monto se hace posible establecer del informe pericial N° 37-2,012- OPCJ que obra a folios 238/241 correspondiente al mes de Mayo del 2,003 (fecha de pago), sin embargo al no existir monto consignado alguno en dicho mes se tomara en cuenta la remuneración del mes de Mayo de 2,004 donde se advierte que su remuneración básica ascendía a S/. 2,826.27, el que multiplicado por dos nos arroja la suma de S/. 5,652.54 nuevos soles que se le adeuda a la demandante por este beneficio en este año que resulta amparable.

d) En cuanto a la GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD correspondiente al año 2,003 (que se debía pagar en Mayo del año 2,004), se aprecia que la demandada comunico las metas en forma oportuna como lo ha demostrado a fs. 105/106, sin embargo se del informe pericial N° 37-2,012-OPCJ que obra a folios 238/241 correspondiente al mes de Mayo del 2,004 (fecha de pago), que el demandado no le ha cancelado monto alguno por lo que se advierte que su remuneración básica ascendía a S/. 2,826.27, el que multiplicado por dos nos arroja la suma de S/. 5,652.54 nuevos soles que se le adeuda a la demandante por este beneficio en este año que resulta amparable.

e) En cuanto a la GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD correspondiente al año 2,004 (que se debía pagar en Mayo del año 2,005), se aprecia que la demandada comunico las metas en forma oportuna como lo ha demostrado a fs. 105/106, sin embargo se del informe pericial N° 37-2,012-OPCJ que obra a folios 238/241 correspondiente al mes de Mayo del 2,005

(fecha de pago), por lo que al no existir datos se tomara en cuenta lo percibido por el actor en el mes de Mayo del año 2,004 y al no haber acreditado el demandado haber cancelado monto alguno por lo que se advierte que su remuneración básica ascendía a S/. 2,826.27, el que multiplicado por dos nos arroja la suma de S/. 5,652.54 nuevos soles que se le adeuda a la demandante por este beneficio en este año que resulta amparable.

f) En cuanto a la GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD correspondiente al año 2,005 (que se debía pagar en Mayo del año 2,006), se aprecia que la demandada comunico las metas en forma oportuna como lo ha demostrado a fs. 105/106, sin embargo se del informe pericial N° 37-2,012-OPCJ que obra a folios 238/241 correspondiente al mes de Mayo del 2,005 (fecha de pago), por lo que al no existir datos se tomara en cuenta lo percibido por el actor en el mes de Mayo del año 2,004 y al no haber acreditado el demandado haber cancelado monto alguno por lo que se advierte que su remuneración básica ascendía a S/. 2,826.27, el que multiplicado por dos nos arroja la suma de S/. 5,652.54 nuevos soles que se le adeuda a la demandante por este beneficio en este año que resulta amparable.

Sumados todos estos montos, tenemos que la demandada deberá cumplir con abonar a favor del actor la suma total de S/. 33,351.24 nuevos soles, más los intereses legales correspondiente.

DECIMO CUARTO: Reintegro de Compensación por Tiempo y Servicio

Con relación a este concepto, el artículo 1° del TUO del Decreto Legislativo N° 650, prescribe que tiene la calidad de beneficio social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo en la promoción del trabajador y su familia, agregando el artículo 2° del citado dispositivo legal que la compensación por tiempo de servicio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el deposito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto, siendo que para el cálculo se toma en cuenta lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto

Supremo N° 001-97-TR- TUO de la Ley de compensación por tiempo de servicio, que precisa que son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que “regularmente” percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé siempre que sea de su libre disposición (lo negrito y subrayado es nuestro), proporcionada en especie por el empleador, y se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20°, debiéndose de tener en cuenta para las liquidaciones respectivas, lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. Bajo estos parámetros, es el caso considerar, que según la casación N° 247-98- CUSCO:”...el tiempo de servicios computado para la cancelación de los respectivos periodos de la compensación por tiempos de servicios, no pueden volver a liquidarse para ningún efecto, siendo que los reintegros que se pudiesen producir con ocasión del incumplimiento de pago o por el pago diminuto se determina calculando el capital no depositado en su oportunidad en que debió haber efectuado el abono más los intereses moratorios desde el momento en que igualmente debió de haberse producido el deposito, pero no implica que ante el incumplimiento, la compensación por tiempo de servicios, se determine calculando el tiempo total con la última remuneración percibida”.

Por lo cual a efectos de su verificación se procede a efectuar el cálculo de la misma, teniendo a la vista los datos consignados en el informe pericial N° 037-2,012-UPCJ de fojas 238/241 y el Convenio Colectivo obrante a fojas 4/142 de autos en donde se colige de este último que en el punto Quinto, numeral 4), referido a la Gratificación extraordinaria por Productividad, se aprecia que se estableció lo siguiente:

“Las partes convienen en que el importa de la Gratificación Extraordinaria por Productividad será el Equivalente a dos remuneraciones básicas mensuales, y se otorgara el 31 de Mayo de cada año”, en tal sentido al ser la misma una cantidad que no se percibe regularmente si no en forma anual por lo que deviene en infundada la demandada en este extremo.

DECIMO QUINTO: En Conclusión

Con relación al periodo de 2,000 a 2,005 que el actor acredita la existencia de la

relación laboral con la demandada así como el incumplimiento de esta, respecto a la Gratificación Extraordinaria, resulta amparable la demanda de Gratificación Extraordinaria por Productividad de los años 2,000, 2,001, 2,002, 2,003, 2004 y 2,005 por el monto de S/. 33,351.24 nuevos soles, que adeuda la demandada, más los intereses legales, costas y costos del proceso, que se liquidaran en ejecución de sentencia.

Téngase presente que mediante resolución número Tres de autos se declaró fundada la excepción de cosa juzgada, con relación al año 1,999, resolución que no ha sido cuestionado por el actor.

Respecto al reintegro por compensación por Tiempo y Servicios por incidencia de las Gratificaciones por Productividad deviene en infundada, ello en aplicación del artículo 200 del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones, y al amparo de lo dispuesto por la Constitución Política de 1,993, el Decreto Ley N° 25593 y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 26636, la Juez del Sexto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, administrando Justicia a nombre de la Nación, FALLA:

1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por HB contra Telefónica del Peru S.A.A. Sobre PAGO DE GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD de los periodos 2,000, 2,001, 2,002, 2,003, 2,004 y 2,005; en consecuencia, se resuelve ordenar que la demandada pague al actor la suma de S/. 33,351.24 nuevos soles (TREINTITRES MIL TRESCIENTOS CINCUENTIUNO Y 24/100 NUEVOS SOLES), más los intereses legales, costas y costos procesales que se liquidaran en ejecución de sentencia.

2. DECLARANDO INFUNDADA LA DEMANDA interpuesta por HB contra TELEFONICA DEL PERU S.A.A. sobre REINTEGRO DE COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS POR INCIDENCIA DE GRATIFICACION POR PRODUCTIVIDAD del periodo 2,000 al 2,005.

Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente demanda, ARCHIVASE los actuados en el modo y forma de ley. NOTIFIQUESE

SENTENCIA EXPEDIDA POR EL PRIMER TRIBUNAL UNIPERSONAL DE LA SEGUNDA SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

EXPEDIENTE N° 00588-2011-0-2501-JR-LA-06

DEMANDANTE : HB

DEMANDADO : TELEFONICA DEL PERU S.A.A.

MATERIA : PAGO DE GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR PRODUCTIVIDAD Y OTRO

RESOLUCION NUMERO: VEINTIDOS

En Chimbote, a los 09 días del mes de Julio de 2015, Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia Del Santa, con la asistencia del Señor Magistrado que suscribe:

ASUNTO:

Viene en apelación la sentencia emitida mediante Resolución N° 17 del 20 de Noviembre de 2,014 de folios 342 a 352 en la que se resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por Orlando J. HB contra Telefónica del Peru S.A.A. sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad de los periodos 1,999, 2,000, 2,001, 2,002,

2,003, y 2,004 ordenando a la demandada a efectos que cumpla con abonar a favor del actor la suma de S/. 16, 393.62 Nuevos Soles por concepto de gratificación por productividad de los periodos 2,000, 2,001 y 2,002, más intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de la sentencia; e infundada respecto a la gratificación por productividad del periodo 2,000 al 2,004.

FUNDAMENTOS DE LA APELACION:

La demandada fundamenta su recurso de apelación de folios 357 en lo siguiente: i) Conforme al acuerdo suscrito entre las partes, el otorgamiento de la

gratificación se encuentra supeditado al cumplimiento de una condición suspensiva y positiva que consiste en el cumplimiento copulativo de las metas de ingreso y las metas de gastos presupuestadas por Telefónica del Perú en cada ejercicio; ii) Debe de tenerse en cuenta que conforme al artículo 174° del Código Civil, el cumplimiento de la condición es invisible por lo que cumplida en parte la condición, no es exigible la obligación salvo pacto en contrario; iii) Debe de tenerse en cuenta que las metas establecidas deberán de cumplirse a nivel empresarial y total, no son metas enfocadas a nivel individual por lo que no resulta determinante que cada trabajador conozca de las mismas, estando sujetas únicamente al cumplimiento de ciertos factores, como se estableció en la Casación N° 3282-2006; iv) Debe de tenerse en cuenta que mediante Carta N° REC421-A-007 del 21 de Junio al 2,006 la demandada informa del no cumplimiento de las metas en el año 2,000 y 2,001, mientras que mediante Comunicación N° ZO-PIU-698-AO131-2,004 del 23 de Enero del 2,004, comunico que no se cumplieron las metas del año 2,002.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

Respecto a la finalidad de la apelación.-

PRIMERO: Al respecto, el artículo 364° del Código Procesal Civil establece que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimada, la resolución que les produzca agravio; con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. El recurso de apelación es el medio que hace tangible el principio de la doble instancia- previsto en el artículo X del Título Preliminar del Código Procesal Civil-, el cual es un recurso ordinario o de alzada, que supone el examen de los resultados de la primera instancia, mediante el cual el Juez Superior Ad quem examina la corrección y regularidad de la resolución dictada por el Juez A quo, según los motivos de agravio que aduzca el apelante.

SEGUNDO: Sobre el particular, Benavente dice que: “La apelación persigue como finalidad el obtener que el tribunal superior enmiende, con arreglo a derecho, el agravio del tribunal inferior, que al fallar, le haya producido a las partes. El concepto de “enmendar” es sinónimo de “deshacer” es una nueva sentencia los agravios que

el tribunal de primera instancia infiere con su fallo a las partes [...] A virtud de la apelación puede hacerse una nueva sentencia, aprovechando de la apelada todo lo que se estime conveniente”2. Convenio Colectivo de 1,996.-

TERCERO: Conforme se advierte de folios 04 a 12, obra colectivo suscrito por la demandada con la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y las organizaciones sindicales independientes de trabajadores del Perú S.A. en el cual se establece la gratificación extraordinaria por productividad en los siguientes términos: “Las partes convienen en que el importe de la gratificación extraordinaria por productividad será el equivalente de dos remuneraciones básicas y se otorgará el 31 de Mayo de cada año. La percepción de la gratificación extraordinaria estará sujeta a la evaluación anual que se realice para el cumplimiento de las metas presupuestadas de ingresos y gastos señalados para el año evaluado. Las Organizaciones Sindicales de Trabajadores y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. tendrá conocimiento de dichas metas antes del 31 de Marzo de cada año, excepto para el año de 1,996 en que dichas metas presupuestadas serán de conocimiento de las Organizaciones Sindicales de Trabajadores y la Federación de Trabajadores de la Telefónica del Perú S.A. a la firma del presente convenio... A partir del 01 de Enero de 1,998, la percepción de la gratificación extraordinaria estará sujeta a la evaluación anual que se realice para el cumplimiento de la meta presupuestada de ingresos y gastos señalados para cada año. La gratificación se otorgará el 31 de Mayo de cada año siguiente, no otorgándose préstamo alguno antes de esa fecha. Los trabajadores con derecho a la gratificación extraordinaria por productividad serán aquellos que al 30 de Noviembre de 1,995 hayan superado el periodo de prueba y mantengan vínculo laboral a la fecha de suscripción del presente convenio”.

CUARTO: Que, a mayor abundamiento, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en la Casación N° 3282-2006- PIURA, ha considerada al analizar el convenio Colectivo de 1,996, celebrado entre la representación de los trabajadores y la demandada, que del mismo se aprecia en el contenido de la cláusula quinta punto cuarto, que se acordó otorgar una gratificación extraordinaria de productividad, quedando sujeto dicho beneficio al cumplimiento de

tres condiciones suspensivas: a) el cumplimiento de una meta económica de ingreso, b) el cumplimiento de una meta económica de gastos y c) que ambas sean de conocimiento de la organización sindical a la firma del citado convenio ; de lo cual se concluye que las partes acordaron que el otorgamiento del beneficio de la percepción de la gratificación extraordinaria por productividad se sujetaba al logro de una situación particular que en el convenio colectivo se entiende como productividad y que resulta de la evolución de montos de ingresos y gastos presupuestados y establecidos como metas a ser conseguidas, siendo estas metas de ingresos y gastos, elementos complementarios y constitutivos de la productividad que motiva el otorgamiento de la gratificación extraordinaria, por lo que no resulta aplicable al artículo 174° del Código Civil invocado por la demanda.

Análisis de la procedencia del pago de la gratificación por productividad solicitada.-

QUINTO: El alcance de dicho convenio al actor no constituye materia de cuestionamiento por cuanto conforme se advierte de las boletas de pago de folios 13 a 19, el demandante ingreso a laborar el 01 de Octubre de 1,983, situación que no ha sido materia de cuestionamiento por parte de la demandada, por lo que solo corresponde determinar si por los años 2,000,

2,001 y 2,002 se habría generado la obligación de la demandada de abonar dicha gratificación por productividad, atendiendo a los términos del recurso impugnatorio interpuesto por la demandada.

SEXTO: La gratificación por productividad constituye una obligación que emana del convenio colectivo de folios 04 a 12; ahora bien, para el otorgamiento de dicha bonificación, la demandada debió de cumplir previamente con la obligación de informar las metas de ingreso y gastos presupuestadas por cuanto dicha condición se fijó en el Convenio Colectivo de 1,996, como accesoria supeditada al cumplimiento de la condición suspensiva principal consiste en haber logrado las metas propuestas de ingresos y gastos. Al respecto y conforme se advierte del convenio la empresa se obligó a hacer conocer las metas de ingresos y gastos antes del 31 de Marzo de cada año, tanto a las organizaciones sindicales de trabajadores como a la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A., e incluso

contempla una excepción, como es para el año 1,996, que estaba condicionada a la firma del convenio; de allí que, al no haber presentado la evaluación anual de metas, de los años que se indican en la recurrida y a su vez haber acreditado de manera fehaciente que los mismos no hayan sido alcanzados; en este sentido, no puede la demandada liberarse de la obligación de pago, máxime si cabe la posibilidad de afectar al trabajador, al no proporcionar la información correspondiente y oportuna, en ese sentido, la venida en grado debe de ser confirmada.

Por las consideraciones expuestas, la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia del Santa;

RESUELVE:

CONFIRMAR la sentencia emitida mediante Resolución N° 17 del 20 de Noviembre de 2,014 de folios 342 a 352 en la que se resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por HB contra Telefónica del Peru S.A.A. sobre pago de gratificación extraordinaria por productividad de los periodos 1,999, 2,000, 2,001, 2,002, 2,003 y 2,004, ordenando a la demandada a efectos que cumpla con abonar a favor del actor la suma de S/. 16,393.62 Nuevos Soles por concepto de gratificación por productividad de los periodos 2,000, 2,001, y 2,002, más intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia; e infundada respecto a la gratificación por productividad del periodo 2,000 al 2,004, con lo demás que contiene. Hágase saber a las partes y lo devolvieron al juzgado de origen. Juez Superior Ponente Dr. Walter Ramos Herrera.

S.S.

RAMOS

HERRERA.

Anexo 2

Definición cuadro de Operacionalización de la variable Calidad de Sentencias – 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</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>	

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si 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</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos</p>

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

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

Anexo 3

Instrumento de recojo de datos

Sentencia de Primera Instancia

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Evidencia **el asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple/No cumple**

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

Si cumple/No cumple

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple

4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

significado). **Si cumple/No cumple**

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple/No cumple**

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

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**

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la

exoneración de una obligación. Si cumple

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple/No cumple**

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

*prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).***Si cumple/No cumple**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

*norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).***Si cumple/No cumple**

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple /No cumple**

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

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

cumple/No cumple

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

ANEXO 4

Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

8. **Calificación:**

- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto

de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ✦ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ✦ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ✦ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ✦ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⌘ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⌘ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⌘ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⌘ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⌘ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9 - 12]	Mediana					
									[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fundamentos

- ✦ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ✦ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.

- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

Anexo 5
DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

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

Tesista: Gladys Julia Escudero Murillo
ORCID 0003-2897-028X
DNI N° 32912869