



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES  
LABORALES, EN EL EXPEDIENTE N° 03591-2011-0-  
2001-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA –  
PIURA. 2015**

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

**AUTORA  
LISBETH BERTILA SILUPÚ VALLADARES**

**ASESORA  
Dra. AMALIA MAGDALENA GÓMEZ GUEVARA**

**PIURA – PERÚ  
2015**

**JURADO EVALUADOR**

.....  
**Mg. Carlos César Cueva Alcántara**  
**Presidente**

.....  
**Mg. María Violeta de Lama Villaseca**  
**Secretario**

.....  
**Mg. Luis Enrique Venegas Morales**  
**Miembro**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad. También a mis padres, por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

*Silupú Valladares Lisbeth Bertila.*

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por ser la fortaleza en mi vida, por permitir encontrarme en esta gran etapa que sostiene mi futuro.

*Silupú Valladares Lisbeth Bertila.*

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de beneficios sociales y otros según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Piura – Piura 2015. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

**Palabras clave:** acción, beneficios, contrato, desnaturalización, locación.

## **ABSTRACT**

The overall objective research was to determine the quality of the judgments on first and second instance, payment of social benefits and others as relevant policy, doctrinal and jurisprudential parameters, file N°. 03591-2011 -0- 2001- JR - LA- 02 Judicial District Piura - Piura 2014. It is of type, quantitative and qualitative, exploratory and descriptive level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. Data collection was performed on a selected file using convenience sampling, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the narrative, preamble and operative part belonging to: the judgment of first instance were Range: High, and the judgment of second instance: very high. It was concluded that the quality of the judgments of first and second instance, were high and very high, respectively range.

**Keywords:** Action, benefits, contract, denaturalization, lease.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Carátula.....	i
Jurado evaluador.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de cuadros.....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>01</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....</b>	<b>07</b>
<b>2.1 ANTECEDENTES.....</b>	<b>07</b>
<b>2.2 BASES TEÓRICAS.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.1 Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.1.1 Acción.....</b>	<b>12</b>
2.2.1.1.1 Definiciones.....	12
2.2.1.1.2 Características del derecho de acción.....	13
<b>2.2.1.2 Jurisdicción.....</b>	<b>14</b>
2.2.1.2.1 Definiciones.....	14
2.2.1.2.2 Elementos de la jurisdicción.....	17
2.2.1.2.3 Determinación de la jurisdicción en el caso concreto en estudio.....	18
<b>2.2.1.3 Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional.....</b>	<b>19</b>
2.2.1.3.1 El Principio de unidad y exclusividad.....	19
2.2.1.3.2 El Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela Jurisdiccional efectiva.....	20
2.2.1.3.3 El Principio de la Motivación escrita de las resoluciones judiciales.....	21
2.2.1.3.4 El Principio de la Pluralidad de Instancia.....	23
<b>2.2.1.4 La competencia.....</b>	<b>25</b>

2.2.1.4.1 Definiciones .....	25
2.2.1.4.2 Criterios para determinar la competencia en materia laboral .....	26
2.2.1.4.3 Determinación de la competencia en el caso concreto en estudio .....	26
<b>2.2.1.5 La pretensión .....</b>	<b>27</b>
2.2.1.5.1 Definiciones .....	27
2.2.1.5.2 Las pretensiones en el proceso judicial en estudio .....	28
<b>2.2.1.6 El proceso.....</b>	<b>28</b>
2.2.1.6.1 Definiciones .....	28
2.2.1.6.2 Funciones privada del proceso.....	30
2.2.1.6.3 Funciones pública del proceso .....	30
2.2.1.6.4 Interés individual e interés social en el proceso .....	30
<b>2.2.1.7 El proceso laboral .....</b>	<b>31</b>
2.2.1.7.1 Definiciones .....	31
2.2.1.7.2 Principios procesales aplicables al proceso laboral .....	32
2.2.1.7.2.1 Principio Protector .....	32
2.2.1.7.2.2 Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	36
2.2.1.7.2.3 Principio de continuidad de relaciones laborales.....	36
2.2.1.7.2.4 Principio de primacía de la realidad.....	37
2.2.1.7.2.5 Principio de no discriminación .....	38
<b>2.2.1.8 El proceso Ordinario Laboral.....</b>	<b>38</b>
2.2.1.8.1 Definiciones .....	38
2.2.1.8.2 Regulación .....	39
2.2.1.8.3 Sujetos del proceso .....	39
<b>2.2.1.9 La demanda .....</b>	<b>40</b>
2.2.1.9.1 Definición .....	40
2.2.1.9.2 La contestación de la demanda .....	40
<b>2.2.1.10 Los puntos controvertidos.....</b>	<b>41</b>
2.2.1.10.1 Definiciones.....	41
2.2.1.10.2 Los puntos controvertidos en el caso concreto en estudio .....	42
<b>2.2.1.11 Los medios de prueba .....</b>	<b>42</b>
2.2.1.11.1 Definiciones .....	42



2.2.1.11.2 El objeto de la prueba.....	43
2.2.1.11.3 El principio de la carga de la prueba.....	44
2.2.1.11.4 Medios probatorios que pueden actuarse en el proceso laboral.....	44
2.2.1.11.5 Documentos .....	45
2.2.1.11.6 La declaración de parte .....	47
2.2.1.11.7 La declaración de parte en el proceso judicial en estudio.....	48
<b>2.2.1.12 Las resoluciones judiciales .....</b>	<b>49</b>
2.2.1.12.1 Definiciones.....	49
2.2.1.12.2 Clases de resoluciones judiciales .....	50
<b>2.2.1.13 La sentencia.....</b>	<b>50</b>
2.2.1.13.1 Definiciones.....	50
2.2.1.13.2 Contenido de la sentencia.....	52
<b>2.2.1.14 La motivación de la sentencia.....</b>	<b>52</b>
2.2.1.14.1 Concepto de motivación .....	53
2.2.1.14.2 La obligación de motivar .....	54
<b>2.2.1.16 Principios relevantes en el contenido de la sentencia .....</b>	<b>54</b>
2.2.1.16.1 El principio de congruencia procesal .....	54
2.2.1.16.2 El principio de la motivación de las resoluciones judiciales .....	56
<b>2.2.1.17 Los medios impugnatorios .....</b>	<b>56</b>
2.2.1.17.1 Definiciones.....	56
2.2.1.17.2 Los medios impugnatorios en el proceso Laboral .....	57
<b>2.2.2 Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas Relacionados con las Sentencias en Estudio .....</b>	<b>60</b>
<b>2.2.2.1 Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.....</b>	<b>60</b>
<b>2.2.2.2 Los beneficios sociales laborales .....</b>	<b>60</b>
2.2.2.2.1 Definiciones.....	60
2.2.2.2.2 Clasificación de los beneficios sociales laborales.....	62
<b>2.2.2.3 La compensación por tiempo de servicios .....</b>	<b>66</b>
2.2.2.3.1 Definición .....	66
<b>2.2.2.4 El Contrato de Trabajo.....</b>	<b>68</b>
2.2.2.4.1 Definiciones.....	68
2.2.2.4.2 Elementos del contrato de trabajo.....	70

<b>2.2.2.5 La Jornada de Trabajo</b> .....	<b>75</b>
2.2.2.5.1 Definiciones .....	75
<b>2.2.2.6 El horario de trabajo</b> .....	<b>77</b>
2.2.2.6.1 Definiciones .....	77
2.2.2.6.2 Horas extras .....	78
2.2.2.6.3 Las utilidades .....	78
<b>2.2.2.7 Descanso semanal y días feriados</b> .....	<b>78</b>
2.2.2.7.1 Descanso diario .....	79
2.2.2.7.2 Descanso semanal obligatorio .....	79
2.2.2.7.3 Los descansos en los días feriados .....	79
2.2.2.7.4 Descanso vacacional .....	80
<b>2.2.2.8 Las vacaciones</b> .....	<b>80</b>
2.2.2.8.1 Definiciones .....	80
2.2.2.8.2 Las vacaciones trucas .....	81
<b>2.2.2.9 El Contrato de Locación de servicios</b> .....	<b>82</b>
2.2.2.9.1 Definición .....	82
2.2.2.9.2 Base legal del contrato de locación de servicios .....	82
<b>2.2.2.10 Diferencias entre el Contrato Laboral y el Contrato de Locación de Servicios</b> .....	<b>83</b>
<b>2.2.2.11 Desnaturalización de un Contrato de Locación de Servicios</b> .....	<b>84</b>
<b>2.3 MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>85</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>87</b>
3.1 Tipo y nivel de investigación .....	87
3.2 Diseño de investigación .....	87
3.3 Unidad de análisis, objeto y variable de estudio .....	88
3.4 Técnicas e instrumentos de investigación .....	88
3.5 Procedimiento de recolección de datos y Plan de Análisis de datos .....	89
3.6 Consideraciones éticas .....	89
3.7 Rigor científico .....	90
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	<b>91</b>
<b>4.1 Resultados</b> .....	<b>91</b>
<b>4.2 Análisis de resultados</b> .....	<b>124</b>

<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>132</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>137</b>
Anexo 1: Cuadro de Operacionalización de la Variable. Calidad de Sentencia-Primera Instancia .....	149
Anexo 2: Cuadros Descriptivos del Procedimiento de Recolección, Organización, Calificación de los Datos y Determinación de la Variable .....	154
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético .....	165
<b>Anexo 4: Sentencias en WORD de primera y de segunda instancia .....</b>	<b>166</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
<b>Resultados parciales de la sentencia de primera instancia .....</b>	<b>91</b>
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva .....	91
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa .....	95
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive .....	102
<b>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia .....</b>	<b>105</b>
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva .....	105
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa .....	109
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive .....	117
<b>Resultados consolidados de las sentencias en estudio .....</b>	<b>120</b>
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de primera instancia .....	120
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	122

## I. INTRODUCCIÓN

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

En el contexto internacional:

En España, la administración de justicia, durante la presente década, es un sector abandonado en el ámbito de las discusiones políticas, a esto se suma el impacto de la delincuencia, tanto común como organizada y la constante violación a los derechos humanos fundamentales, amparada por un sistema de administración de justicia atrasado, con procesos lentos, leyes anacrónicas y poco comprendidas y jueces parcializados y corruptos. (Hidalgo, s/f).

En España, uno de los problemas más frecuentes es la demora de los procesos, la decisión tardía de los órganos jurisdiccionales y la deficiente calidad de muchas resoluciones judiciales (Burgos Ladrón de Guevara, 2010)

González, J. (2006), en Chile, investigó: “La fundamentación de las sentencias y la sana crítica”, obteniendo como resultados lo siguiente: a) La sana crítica en el ordenamiento jurídico Chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil. b) Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. c) La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema

judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

Sarango, H. (2008), en Ecuador; investigó: “El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones 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.

En relación al Perú:

Por su parte, Abanto, David (2012), explica que: lamentablemente, el Poder Judicial está considerado en las encuestas como una institución absolutamente defectuosa. La ineficacia del sistema de administración de justicia en el Perú va desde los Jueces que carecen de la preparación técnica suficiente requerida, desorganización institucional y hasta la corrupción. Por tanto, hay que pensar en remediar tal situación porque, de otra manera, no será posible vivir y crecer adecuadamente.

Otra evidencia que se perfiló a mejorar, el tema de las decisiones judiciales, es la publicación del Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales bajo la dirección de la Academia de la Magistratura (AMAG) en el año 2008, documento realizado por un experto contrato Ricardo León Pastor, éste documento fue elaborado por un experto en la materia y en su contenido se brinda orientaciones para elaborar una sentencia.

Lo expuesto, revela que el Estado peruano, sí bien ha efectuado medidas dirigidas a afrontar la problemática que comprende a la administración de justicia; aún requiere

continuar con la creación y prácticas estratégicas y sostenibles, capaces de revertir o mitigar sustancialmente el estado de las cosas en materia de administración de justicia en el Perú; porque desde antiguo y actualmente, aún se ciernen opiniones desfavorables respecto a ésta labor estatal.

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011).

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; no obstante las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, perteneciente al Segundo Juzgado Laboral de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura, que comprende un proceso sobre pago de beneficios sociales laborales; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda, e infundada el extremo que peticiona pago de domingos y feriados; pero, al ser impugnada, en segunda instancia la sentencia fue confirmada.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, el 12 de Octubre de 2011, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 04 de Junio de 2013, transcurrió 1 año, 7 meses y 4 días.



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

**¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura -Piura; 2015?**

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura -Piura; 2015.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

*Respecto a la sentencia de primera instancia*

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

*Respecto a la sentencia de segunda instancia*

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la 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 tesis se justifica, porque los resultados servirán para analizar el estado de calidad de las sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional en primera Instancia y en segunda instancia; de igual forma, observar si están establecidas dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico.

Los resultados del presente estudio son útiles porque motivan a los jueces revisar con mayor dedicación los procesos que tienen a su cargo y a elaborar sentencias mejor explicadas, garantizando con ello a un ejercicio adecuado del derecho de defensa, basándose en los parámetros establecidos por la ley.

Otros destinatarios del presente trabajo son, aquellos que representan y personifican básicamente a instituciones ligadas con la administración de Justicia, tales como el Poder Judicial, Consejo Nacional de la Magistratura, Ministerio Público, la Policía Nacional, los Colegios de Abogados, las Universidades, profesionales y estudiantes del derecho y por último a la misma sociedad civil, en primer lugar porque es una iniciativa que emerge de una realidad que no es ajena a la realidad nacional y local, en segundo lugar, porque sirve de referente para diseñar y ejecutar estrategias de mejoras en sus actividades, además de encontrar fuentes vinculadas con la sentencia.

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

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. ANTECEDENTES

Se han encontrado las siguientes investigaciones relacionadas con el expediente materia de investigación:

Sarzo Víctor, (2012), en Lima – Perú; realizó una investigación sobre: La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano; en este trabajo el autor sostiene que: a) El contenido constitucionalmente protegido del derecho a una remuneración suficiente, proscribire el trabajo impago, pues el reconocimiento constitucional de la contraprestatividad del salario, determina a favor del trabajador un derecho constitucional al pago de una remuneración pecuniaria por el cumplimiento de su prestación laboral. b) El derecho al pago de una remuneración marca el inicio del ámbito tutelado por el derecho a una remuneración suficiente. Será inconstitucional, entonces, cualquier negativa de pago, pura y simple, por parte del empleador. c) Frente a problemas económicos que impiden el pago de la remuneración, la Constitución refuerza el derecho constitucional al pago de la remuneración al indicar que el abono del salario es prioritario respecto de las demás obligaciones del empleador. Atendiendo a su desarrollo jurisprudencial, la prioridad en el pago debe ser interpretada de forma amplia. Es decir, este pago preferente no sólo debe aplicarse frente a un concurso de acreedores, sino también en los casos en que el empleador cargue con simples deudas aún no reclamadas. Esto último significa que, en situaciones de insolvencia económica, el empleador, durante la relación laboral, debe cumplir primero su prestación salarial y después pagar las demás deudas exigibles. d) Como todo derecho fundamental, el derecho a la remuneración se compone de una dimensión prestacional, que implica la obligación estatal de garantizar la plena vigencia del derecho en la realidad. Específicamente, esta dimensión prestacional se hace presente en el derecho a una remuneración suficiente, a través de determinados beneficios sociales. e) Serán los beneficios sociales de origen heterónimo y carácter remunerativo los que compongan la dimensión prestacional del derecho a una

remuneración suficiente. Sin embargo, no todos integrarán el contenido constitucionalmente protegido de este derecho. Es decir, la labor legislativa en torno a los beneficios sociales puede conducir a desarrollar el contenido constitucional del derecho a una remuneración suficiente o a establecer contenidos legales en este derecho.

Macerano, R. (2009), en Perú, investigó: “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”, y determinó lo siguiente: a) El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que tenga por objeto proporcionar bienestar material y espiritual. b) La jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta ocho semanales, la ley regula las jornadas acumulativas o atípicas. c) Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. d) Los 20 derechos laborales comunes en Latinoamérica son: Principio de irrenunciabilidad, Trabajo libre y remunerado, Remuneración mínima, Jornada de trabajo, Derecho a descanso semanal, vacaciones y feriados, Derecho a huelga, Participación de los trabajadores en la empresa, Estabilidad laboral, Derecho de sindicación, Fuero sindical.

Cuyatti Karol, (2012), en Perú; investigó: El Reintegro de los Beneficios Sociales Laborales y Otros; en este trabajo el autor sostiene que: a) Los beneficios sociales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales del trabajo y se constituyen en la pretensión más recurrente en los procesos laborales. b) La remuneración por tiempo de servicios es un complemento remunerativo que contempla el tiempo de servicios prestado por los trabajadores, es un reconocimiento a la antigüedad laboral para una sola empresa. c) El derecho del trabajo tiene una dimensión tridimensional. Está integrado por normas, conductas humanas y una finalidad, es decir que no es una mera legislación, sino que también toma en cuenta el “para quien” y el “para que”, a fin de alcanzar formas más humanas de vida. d) Los aspectos más importantes determinados por la Ley Procesal del Trabajo, se distingue, la adopción de los principios procesales de intermediación, concentración, celeridad y veracidad cuya finalidad es lograr una pronta y eficaz solución de las controversias laborales, se establece el recurso de casación en materia laboral que anula las resoluciones de las Cortes Superiores ante la evidente violación,

interpretación errónea o incorrecta a la aplicación de la ley, así como las resoluciones que estén en contradicción con pronunciamientos emitidos por la misma Sala, por otra Sala Laboral Mixta o de la Corte Suprema de Justicia en casos objetivamente similares.

Figueroa, E. (2009) en Perú, investigó: “Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad” y obtuvo como conclusiones las siguientes: a) Ante el panorama legal de indefinición legislativa- jurisprudencial de los derechos irrenunciables en materia laboral, los casos en los que estamos frente a derechos irrenunciables en materia laboral son los siguientes: - En los casos de obligaciones laborales cuyos mandatos de otorgamiento provienen de tratados internacionales o mandatos constitucionales. - En casos expresos en que la ley confiera a un derecho esta naturaleza. Es exigible que en forma taxativa se establezcan determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación. b) La configuración de irrenunciabilidad de derechos laborales, exige que, en casos de renuncia, se satisfagan los siguientes supuestos: debe ser expresada por el trabajador; el acto de disposición debe ser irrevocable y unilateral; es inaplicable la renuncia tácita o presunta; el reconocimiento del derecho debe constar en una norma imperativa. c) La predictibilidad de las resoluciones judiciales constituye un objetivo por alcanzar y que se necesita trabajar aún más dicho tema a nivel de Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en aras de una mejor impartición de justicia.

Castillo André, Vila Carlos (2002), Bogotá, investigo: Interpretación del Despido sin causa justa y sus conclusiones fueron: a) El despido sin justa causa debe verse, no como al vulneración de los derechos de los trabajadores, en especial de su derecho al trabajo, o de su derecho a la estabilidad laboral, la figura debe entenderse como una facultad que posee el empleador, de lo cual debe hacer uso dentro de una razonable e informada discrecionalidad, para evitar incurrir en abusos, o en violaciones de los derechos de sus trabajadores, en especial de su dignidad y honra. b) El despido sin justa causa no produce un daño en sí mismo considerado, es un error hablar de indemnización, por despido sin justa causa, en la medida en lo que hay en la legislación laboral es una recompensa por los servicios prestados, para los

trabajadores despedidos sin justa causa, y una forma de desestímulo para los empleadores en la utilización de la lectura. c) Es peligroso concebir un ordenamiento en el cual hay una estabilidad absoluta, es decir, en el cual no hay despido sin causa justa, esto es invitar a que los empleadores empiecen a buscar causales de despido donde no las hay, así mismo, el efecto desastroso en la contratación y en el empleo por la incertidumbre y por la petrificación de los vínculos contractuales, al tiempo, para los trabajadores no tener un respaldo por terminación unilateral de servicios por parte del empleador y tener que entrar a demostrar en juicio que hay un daño, es demasiado oneroso y perjudicial en un país donde la justicia debido a la congestión, es tan lenta.

Ortiz Carolina (2002), en México investigo, la importancia de los salarios mínimos para efecto del pago de prestaciones e indemnizaciones en conflictos laborales, llegando así a la conclusión que a) El concepto actual de salario mínimo ya no corresponde a su razón originaria de creación, como la contraprestación mínima que debía recibir un trabajador por su trabajo a fin de obtener un nivel de ingreso suficiente para satisfacer las necesidades de subsistencia. b) Las prestaciones laborales son independientes de la cuota líquida mínima que debe recibir el trabajador, aunque deben ser proporcionales al salario y apropiadas para el uso personal del trabajador y de su familia. c) No obstante, en caso de que proceda una indemnización patronal a favor del trabajador, ésta deberá pagarse conforme al "salario integrado", esto es, salario más prestaciones. d) El salario que recibe un trabajador debe seguir considerándose parámetro para el pago de las indemnizaciones que le correspondan, toda vez el carácter compensatorio de las mismas al privársele al trabajador injustificadamente de su fuente de ingresos. e) La idea originaria del salario mínimo sigue vigente como medida de retribución para alcanzar un nivel digno de subsistencia social. f) El llamado trabajo decente y el salario mínimo, parten de la concepción de dignidad humana.

Adrián Goldín, (2007), en Ginebra, investigó: Los Derechos Sociales en el Marco de las Reformas Laborales en América Latina, y sus conclusiones fueron: a) En línea con la tradicional puesta en cuestión de las restricciones al despido, numerosas son las reformas en este aspecto. En Colombia se sustituye el régimen de la estabilidad

absoluta por otro en que asume carácter relativo, aunque con una indemnización más alta. En Panamá, ya en 1976, se matiza el derecho de reinstalación del trabajador despedido, que se restablece en 1981 aunque con numerosas excepciones, a favor de pequeñas empresas y zonas de exportación, al tiempo que se habilita a las juntas de conciliación a dispensar una indemnización en lugar del reintegro; más tarde se amplía el período de prueba, de dos semanas a tres meses y en 1995 se simplifican las indemnizaciones por despido injustificado y se limita el derecho a los salarios caídos en caso de despido procedente. b) En el Perú en 1991 se deja sin efecto el derecho a reintegro y cobro de los salarios caídos en caso de despido injustificado, con la excepción de los despidos nulos por motivos anti sindicales, discriminatorios o por embarazo. En Argentina en 1998 se suprimió el tope indemnizatorio mínimo, al propio tiempo que se suprimía la posibilidad de utilizar modalidades de contratación a plazo fijo que no respondieran a causas objetivas. En el Brasil, como se señaló líneas arriba, se había suprimido tempranamente el régimen de la estabilidad absoluta, reemplazado entonces por el fondo de garantía por tiempo de servicios. c) los procesos de reforma laboral que tuvieron lugar en América Latina parecen haber sido más sensibles a los reclamos de flexibilidad externa y numérica concebida para impulsar la reducción nominal de los costos de la mano de obra.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

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

#### **2.2.1.1. Acción**

##### **2.2.1.1.1. Definiciones**

Para Véscovi (1984), la acción es como el derecho a seguir en juicio lo que se nos debe (p.74).

Por su parte, Rocco Alfredo (1944) indica que la acción, es pues el derecho por excelencia, es decir, el derecho general y abstracto de hacer reales y concretos todos los derechos.

Respecto a la acción, Couture (1946) señala que la acción es una manifestación típica del derecho de petición reconocido en las constituciones, este derecho es el de acudir a la autoridad pública requiriéndola a que dirima un conflicto; y tal relación jurídica entre individuo y Estado expresa la función constitucional de la jurisdicción de administrar Justicia a quien la pida.

Siguiendo a Prieto (1941), la acción en su aspecto procesal es como facultad o derecho de pedir a un órgano jurisdiccional del Estado la actuación de una voluntad de la ley para obtener un bien determinado. No se identifica con el derecho perseguido, o sea, con la relación sustantiva.

Por otra parte Carnelutti (1941) señala que la acción sirve, pues, más al interés a favor de la justa composición del litigio que al propio interés de fondo en litigio.

Chiovenda (1922), define la acción como "el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley". Dice además: "La acción es un poder que corresponde frente al adversario, respecto al cual se produce el efecto jurídico de la actuación de la ley. El adversario no está obligado a ninguna cosa frente a este poder; está, simplemente, sujeto a él. La acción se agota con su ejercicio, sin que el adversario pueda hacer nada para impedirla, ni para satisfacerla. Tiene naturaleza privada o pública, según que la voluntad de la ley cuya actuación produce tenga naturaleza privada o pública.



Así, "(...) La acción no es una emanación de pretensión precedente, pues sobre si es o no fundada se ha de resolver en la sentencia. Tampoco es la expresión de un derecho público general de accionar; es, sobre todo, emanación de los derechos de la personalidad, pero solo en la misma medida en que lo son los demás actos jurídicos; el accionar es un derecho individual, como lo es el andar, comerciar, etc." (Fairén, 1955, p. 87).

Según Carnelutti (1941), la acción es un derecho público subjetivo, el poder de mando en que él mismo consiste, está atribuido a uno entre todos los interesados; al ciudadano que le interpone. Se trata, pues, según su terminología de un derecho cívico singular.

En ese sentido, Fairén Víctor (1950) señala que es la acción el medio de iniciar el proceso; el de poner en actividad la potestad jurisdiccional del Estado.

Finalmente, para Couture (1961), la acción es la afirmación de un sujeto de derecho de merecer la tutela jurídica, y por supuesto, la aspiración concreta de que ésta se haga efectiva.

#### **2.2.1.1.2. Características del derecho de acción.**

Para Ticona (1999) señala que las características de la acción, las podemos enunciar así:

*“a) La acción es un derecho subjetivo que genera obligación, pues el derecho potestad se concreta a solicitar del Estado la prestación de la actividad jurisdiccional, y ésta se encuentra obligada a brindar la misma mediante el proceso; b) es de carácter público, en atención a que su finalidad es la satisfacción del interés general sobre el particular, mediante la composición de los pleitos y el mantenimiento del orden y del hombre; c) es autónoma, porque va dirigida a que nazca o se inicie el proceso, no habrá este último sin el ejercicio del primero, y se diferencia con el concepto de pretensión que se verá más adelante, y finalmente; d) tiene por objeto que se realice el proceso, ya que la acción busca que el Estado brinde su jurisdicción mediante un*

*proceso, y como se dijo, no habrá tal proceso sin una previa acción ejercida por el ciudadano que busque la tutela que brinda el Estado.”*

Por otra parte, Fairén (1990), modernamente, la doctrina tiene tres afirmaciones fundamentales sobre lo que es la acción: a) Es un derecho autónomo: porque es independiente del derecho subjetivo que se reclama en el proceso, es decir de la pretensión. Por tanto, es instrumental de ésta última. b) Es un derecho abstracto: dado que sólo pone en funcionamiento el aparato jurisdiccional mediante el proceso. c) Es un derecho público: en la medida que no se ejerce contra el demandado, sino contra el Juez. d) Es público, porque el sujeto pasivo del derecho de acción es el Estado, pues hacia él se dirige.

### **2.2.1.2. Jurisdicción.**

#### **2.2.1.2.1. Definiciones.**

Para Fairén (1990), “es la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado en todo tipo de procesos, que corresponde exclusivamente a los jueces y tribunales determinados por las leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan”.

Por otra parte, Gonzáles (2001) explica que la jurisdicción es el derecho de poder acudir ante los jueces y tribunales, para obtener de ellos una sentencia o mandato judicial (p.61)

Según Vescovi (1984), es una función del Estado, cuyo principal fin es satisfacer el interés de este en la realización del derecho y la garantía del orden jurídico y de la libertad individual en los casos concretos y mediante decisiones que obliguen a las partes del respectivo proceso, para que haya paz y armonía social.

Sin embargo, Couture (1985), define a la jurisdicción como la función pública realizada por los órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud del cual por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución”.

En el mismo sentido, Vescovi (1984) define a la jurisdicción como la función estatal que tiene como cometido dirimir los conflictos, para imponer el derecho; pero en la concepción moderna no es sólo juzgar, sino también ejecutar lo juzgado (p.68).

Mientras que Montes Javier (1997) expresa que “La jurisdicción nos indica el órgano idóneo que posee las prerrogativas determinadas por la ley para resolver una controversia producida entre sujetos de derecho privado o público”. (p.67).

Para Chiovenda (1922), la jurisdicción es “la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la Ley, mediante la substitución de órganos públicos (jueces) a la actividad de los particulares o de otros órganos públicos, afirmando la existencia de la voluntad de la Ley u ordenando su ejecución”.

Por su parte, Carrión (2000) señala que la jurisdicción es la facultad de administrar justicia, en tanto la competencia es la capacidad o aptitud de ejercer esa función jurisdiccional en determinados conflictos. Los jueces ejercen su jurisdicción en la medida de su competencia. Entre estos dos conceptos existe entonces una diferencia sustancial, pues la jurisdicción es la potestad de administrar justicia y la competencia fija los límites dentro de los cuales ejerce dicha facultad.

En otro extremo también podemos afirmar que es la potestad de administrar justicia, función de uno de los órganos del Estado, y ella emerge de su soberanía, como la consagran las constituciones.” (Devis E., 2004, p.538).

Ahora bien, “se deduce que es la atribución que tienen todos los magistrados del Poder Judicial, que han sido nombrados debidamente en sus cargos de administrar justicia en nombre del Estado. La jurisdicción es, así, la característica distinta del magistrado judicial: la tiene cada uno de ellos y no la tiene ningún otro funcionario.” (Rubio C., 2006, p.384).

De acuerdo con Hervada Javier, 2000, quien investigó: “Lecciones propedéuticas de filosofía del derecho”, respecto a la jurisdicción, expresa:

*“La jurisdicción proviene de la expresión latina iuris dictio, que significa decir el derecho y alude a la función que asume el Estado, a través de los jueces y tribunales, de administrar la justicia, aplicando el derecho a los*

*casos concretos que se le presentan. En este sentido se habla también de función jurisdiccional y corresponde a los juzgados y tribunales determinados por las Leyes ejercer dicha función”.*

Según Vecerra Bautista, en 1996, en Perú investigó: Manual de Derecho Procesal Penal, donde define la jurisdicción como: “la facultad de decidir con fuerza vinculativa, para las partes una determinada situación jurídica controvertida.

Giovanni Leone, en 1996, en Perú investigó: Manual de Derecho Procesal Penal, define la jurisdicción como: “el poder del Estado de resolver un conflicto entre derechos subjetivos de conformidad con el Derecho Objetivo”.

Para Calamandrei, la jurisdicción es la actividad que se realiza por el juez, como un tercero imparcial, para los efectos de dirimir a través del proceso, el conflicto que las partes han sometido a su decisión.

Por otro lado, Chiovenda (1922), afirma que la jurisdicción es la función del Estado que consiste en la actuación de la ley mediante la sustitución de la actividad de los órganos a la actividad ajena, ya sea afirmando la existencia de una voluntad de ley, ya poniéndola posteriormente en práctica.

En ese mismo orden de ideas, Scriche Joaquin (s/f), define la jurisdicción como el poder o autoridad que tiene alguno para gobernar y poner en ejecución las leyes; y especialmente, la potestad de que se hayan revestidos los jueces para administrar justicia, sea para conocer de los asuntos civiles o criminales o así de unos como de otros, y decidirlos o sentenciarlos con arreglo a la leyes.

Así, Rafael de Pina (1965) define a la jurisdicción como “potestad para administrar justicia atribuida a los jueces, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos que deben decidir.”

Por su parte, Becerra Bautista (1999) define a la jurisdicción como “la facultad de decidir, con fuerza vinculativa para las partes, una determinada situación jurídica controvertida”.

Sin embargo, para Rubio (2006), la jurisdicción es la atribución que tienen todos los

magistrados del Poder Judicial, que han sido nombrados debidamente en sus cargos de administrar justicia en nombre del Estado. La jurisdicción es, así, la característica distinta del magistrado judicial: la tiene cada uno de ellos y no la tiene ningún otro funcionario.” (Rubio C., 2006, p.384).

En otro extremo, para Chiovenda, las autoridades jurisdiccionales cuentan con los siguientes poderes:

*a) Poder de decisión: Mediante la decisión se afirma como existente o inexistente una voluntad concreta de la ley. Es decir, el funcionario jurisdiccional dirime con fuerza obligatoria la controversia, cuyos efectos en materia contenciosa vienen a constituir el principio de cosa juzgada. b) Poder de coerción: El ámbito propio del ejercicio del poder coercitivo es el periodo procesal de ejecución, pero también se manifiesta en el período de conocimiento. Se trata del poder de ejecutar lo juzgado y hacer cumplir sus decisiones. c) Poder de documentación: Todo lo que se realiza ante los órganos jurisdiccionales o por éstos debe documentarse en forma que pueda hacer fe de lo sucedido.*

En definitiva, es una categoría generalizada en los sistemas jurídicos, reservada para denominar al acto de administrar justicia, atribuida únicamente al Estado; porque la justicia por mano propia está abolida. La jurisdicción, se materializa a cargo del Estado, a través de sujetos, a quienes identificamos como jueces, quienes en un acto de juicio razonado, deciden sobre un determinado caso o asunto judicializado, de su conocimiento.

#### **2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción.**

Se ha atribuido a la jurisdicción cinco elementos o componentes, los cuales, a criterio de Hugo Alsina, son los siguientes: **a) Notio:** Es el poder o facultad del juez para conocer la cuestión o acción que se le plantee; **b) Vocatio:** Llamar ante sí a las partes. Es la facultad o el poder que tiene el Juez de obligar a una o a ambas partes a comparecer al proceso dentro del plazo establecidos por nuestra norma; esto

necesariamente se realiza mediante la notificación o emplazamiento válido, es decir que dicho acto jurídico procesal debe de cumplir ciertas formalidades, solemnidades establecidas; **c) Coertio:** Facultad de emplear medios coercitivos; consiste en hacer efectivo los apercibimientos ordenados o el empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso a efecto de hacer posible su desenvolvimiento y que pueden ser sobre personas o bienes; **d) Iudicium:** Poder de resolver. Facultad y deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el proceso. **e) Executio:** Facultad de hacer cumplir las resoluciones judiciales mediante.

#### **2.2.1.2.3. Determinación de la jurisdicción en el caso concreto en estudio.**

Siendo ello así, la jurisdicción en materia laboral estará conformada por la siguiente estructura: a) La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema que resolverá en última instancia los asuntos controvertidos llevados al plano judicial. b) Las Salas Laborales o Salas Mixtas donde inexistan aquellas que, en segunda instancia, resuelvan las controversias, aunque la normatividad ha dispuesto que, también podrán resolver en primera instancia algunas controversias específicas. c) Los Juzgados Especializados de Trabajo o jueces mixtos que resuelven, generalmente, en primera instancia casi la totalidad de asuntos ordinarios de trabajo y están investidos para actuar como juez revisor de aquellas sentencias dictadas por los Jueces de Paz Letrados. También actúan en primera instancia para asuntos especiales como las acciones populares. d) Los Juzgados de Paz Letrados, que resuelven asuntos laborales de menor cuantía, como sería el tratamiento de las reclamaciones de los trabajadores del hogar. e) Los juzgados especializados en lo Civil y las Salas Civiles que resuelven asuntos laborales que han traspasado su ámbito para resolver los asuntos controvertidos de las normas constitucionales de trabajo, vía procesos de amparo (Romero Javier, 1997, p.69).

### **2.2.1.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional.**

Según Bautista, (2006) los principios son como directivas o líneas de matrices, dentro de las cuales se desarrollan las instituciones del Proceso. Por los principios, cada institución procesal se vincula a la realidad social en la que actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera o el criterio de su aplicación.

En ese sentido, pasaremos a desarrollar los principios constitucionales, en materia laboral, tal como los señala la constitución política del Perú, en su artículo 139.

#### **2.2.1.3.1. El Principio de Unidad y Exclusividad.**

En nuestro ordenamiento, está previsto que, no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación.

Por su parte Vidal (2005), sostiene que la unidad y exclusividad de la jurisdicción se entiende, entonces, como la estructura orgánica y jerarquizada del Poder Judicial, en cuyo vértice se ubica la Corte Suprema de Justicia con competencia sobre todo el territorio de la República, las Cortes Superiores de Justicia en el ámbito territorial de los respectivos Distritos Judiciales, los Juzgados de Primera Instancia, cualquiera que sea su competencia por razón de la materia, en las capitales de las provincias, y los Juzgados de Paz Letrados con competencia en los distritos municipales. Esta estructura no comprende a los Juzgados de Paz No Letrados, que tienen la competencia que les atribuye la ley pero que no forman parte del Poder Judicial.

Finalmente, El enunciado que proclama la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional es, pues, contradictorio desde que reconoce la función jurisdiccional a cargo de los Juzgados y Tribunales Militares, de los Tribunales Arbitrales, del Jurado Nacional de Elecciones y del Tribunal Constitucional.

### **2.2.1.3.2. Principio de la Observancia del Debido Proceso y la Tutela Jurisdiccional Efectiva.**

Ticona Postigo (2009) explica: “Es un derecho humano o fundamental que tiene toda persona y que le faculta exigir al estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente”.

“La tutela jurisdiccional efectiva, es aquel por el cual una persona como integrante de la sociedad, puede acceder a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o la defensa de sus derechos intereses, con sujeción a que sea atendida a través de un proceso que le ofrezca las garantías mínimas para su efectiva realización” (Martel, 2003, p. 211).

Por su parte, Romo (2008) indica que el Principio de Observancia del Debido Proceso constituye una respuesta legal, a una exigencia social, y por el mismo traspassa los límites de las expectativas de las partes para establecerse en una garantía fundamental.

Para Devis Echandia, citado por Sagástegui Pedro (2003), el concepto del debido proceso puede estar integrado por las siguientes condiciones:

*“i) dotar al juez para que procure hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso, protegiendo al débil que siempre es el más pobre, ii) intermediación del Juez sobre el material probatorio y sobre los sujetos del proceso, iii) aceleración del proceso, en cuanto sea posible dentro del sistema parcial de la escritura, iv) carácter dispositivo del proceso en cuanto a su iniciación y a la libertad para concluirlo por transacción o desistimiento, si las partes son incapaces son incapaces mediante licencia previa, v) carácter inquisitivo en materia de pruebas, vi) valoración de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica y mediante una adecuada motivación, vii) una combinación del impulso del juez de oficio y del secretario, una vez iniciado el proceso con la perención por incumplimiento de la carga de las partes de promover su trámite si aquello no cumplen oficiosamente, viii) responsabilidad civil de los jueces, partes y apoderados por sus acciones en el proceso, ix) amplias facultades al*



*Juez para prevenir y sancionar el fraude procesal con el proceso y en el proceso y todo acto de deslealtad o mala fe de las partes, los apoderados y los terceros, x) simplificación de los procesos especiales innecesarios, xi) el principio de las dos instancias como regla general, y xii) gratuidad de la justicia civil.”*

Por otro lado, Monroy (2005) en Perú, en su obra titulada “La Constitución Comentada”, señala que un primer tema a precisar es si los conceptos que aparecen al inicio de la norma en comentario, debido proceso y tutela jurisdiccional, son distintos o se trata de una infeliz tautología o, más bien, de una necesaria reiteración. Es absolutamente obvio que los orígenes históricos de ambos conceptos son distintos y no solo eso, sino que, además, se desarrollaron en contextos históricos distintos, con lo cual, lo que se haga por integrarlos o separarlos tiene que asumir como conocido el dato histórico citado pero no servirse de él para la respuesta, porque se estaría reduciendo a niveles de enajenación el contenido jurídico de la discusión.

Por otra parte, creemos que la identidad o diferencia de estas categorías no debe ser producto de un análisis dogmático respecto de lo que tal o cual concepto debe o debería contener, sino más bien debe ser producto de aquello que, desde una perspectiva científica y práctica, constituya una mejor aportación al sistema. Es decir, si la identidad o la diferencia existen, que así sea a partir de la importancia que tal identidad o diferencia producen para concretar los objetivos a obtenerse de la vigencia del ordenamiento jurídico. (Monroy, 2005).

Se define el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva como aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan sus derecho de libre acceso al órgano jurisdiccional, de probar, de defensa, al contradictorio y a la igualdad sustancial en el proceso, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada, no ser sometido a procedimientos distintos de los establecidos por ley. (Pocpinus, 2010).

#### **2.2.1.3.3. El Principio de Motivación Escrita de las Resoluciones Judiciales.**

De la Rúa Fernando (1991), “La motivación de la sentencia constituye un elemento

intelectual, de contenido crítico, valorativo y lógico, que consiste en el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho en que el juez apoya su decisión”.

En definitiva, la motivación de la sentencia es la fuente principal del control sobre el modo de ejercer los jueces su poder jurisdiccional. Su finalidad es suministrar una garantía y evitar el exceso discrecional o la arbitrariedad, es decir, que el razonamiento carezca de todo fundamento o bien sea erróneo.

Colomer (2003) indica que la motivación es la justificación que el juez realiza para acreditar que existe un conjunto de razones concurrentes que hacen aceptable, una decisión tomada para resolver un conflicto determina.

De la Rúa Fernando (1991), la motivación de la sentencia es la fuente principal del control sobre el modo de ejercer los jueces su poder jurisdiccional. Su finalidad es suministrar una garantía y evitar el exceso discrecional o la arbitrariedad, es decir, que el razonamiento carezca de todo fundamento o bien sea erróneo.

Por su parte, Ariano (2005), expresa en su comentario a la constitución, que la introducción del deber de motivar las sentencias va de la mano con la evolución del moderno Estado de Derecho, uno de cuyos postulados es el sometimiento de todo órgano depositario de poder a la normatividad vigente. No por nada la obligatoriedad de la motivación de las sentencias es un legado de la Revolución Francesa, a la que le debemos las principales bases sobre las cuales un poco todos hemos construido nuestro sistema de legalidad.

Este es un corolario del derecho de defensa y de la instancia plural, ya que la negligencia del juzgador en motivar la resolución no permite que las partes conozcan los fundamentos de hecho y de derecho en que se funda el pronunciamiento, con la consecuente imposibilidad de un recurso efectivo ante el superior en grado. Esta disposición es obligatoria en todas las instancias judiciales, y están exceptuadas sólo decretos (Chanamé, 2009).

El artículo 139 inciso 5, establece que la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

Por su parte Ariano (2005), nos manifiesta su comentario en la constitución comentada y señala que la introducción del deber de motivar las sentencias va de la mano con la evolución del moderno Estado de Derecho, uno de cuyos postulados es el sometimiento de todo órgano depositario de poder a la normatividad vigente. No por nada la obligatoriedad de la motivación de las sentencias es un legado de la Revolución Francesa, a la que le debemos las principales bases sobre las cuales un poco todos hemos construido nuestro sistema de legalidad.

La imposición del deber de motivar las sentencias tendía a asegurar a todos los franceses la subordinación del juez a la ley y a evitar el tan temido despotismo judicial que caracterizó a la magistratura durante el Anden régime. Tal como lo señala Taruffo en el cuadro de los principios de inspiración democrática revolucionarios, "en alternativa a la arbitrariedad del juicio, toma cuerpo la imagen del juez que no solo debe aplicar la ley creada por el pueblo, sino que además, debe sujetarse al control del pueblo enunciando las razones de su propia decisión. (Ariano, 2005).

Mediante este principio se evitara arbitrariedades y se permitirá a las partes usar adecuadamente el derecho de impugnación contra la sentencia para los efecto de la segunda instancia, planteando al superior las razones legales y jurídicas que desvirtúan los errores que condujeron al juez a su decisión, porque la resolución de toda sentencia es el resultado de las razones o motivos que en ella se explican. (Pocpinus, 2010).

#### **2.2.1.3.5. El Principio de Pluralidad de Instancias.**

Esta garantía constitucional es fundamental, ha sido recogida por la Constitución peruana, y por la legislación internacional del cual el Perú es parte.

Este principio se evidencia en situaciones donde las decisiones judiciales no resuelven las expectativas de quienes acuden a los órganos jurisdiccionales en busca del reconocimiento de sus derecho; por eso queda habilitada la vía plural, mediante la cual el interesado puede cuestionar una sentencia o un auto dentro del propio

organismo que administra justicia (Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas-APICJ, 2010).

Por su parte, Ariano (2005), nos manifiesta su comentario en la constitución comentada, manifestando que el principio de la "instancia plural", o sea que un mismo proceso pueda ser conocido por más de un juez (distinto del primero), es un tema que ha atormentado a la humanidad desde hace más de dos mil años, o sea desde que en los tiempos del principado los romanos establecieron la apelación.

Para García Toma (s/f):

*“La instancia se entiende como una de las etapas o grados del proceso. En pluralidad, se trata del ejercicio del derecho al recurso impugnatorio. Así, lo que resulta cautelado las decisiones de los jueces y tribunales, una vez terminada una etapa del proceso, pueda ser objeto de una ulterior revisión que tiene en cuenta su actuación y el fallo. La pluralidad de instancia permite que una resolución sea vista en una segunda y hasta en una tercera instancia. Es decir, existe la posibilidad de que un error, deficiencia o arbitrariedad contenida en una resolución expedida por un órgano jurisdiccional de instancia menor, pueda ser subsanado”.*

Este principio consagra la posibilidad que las resoluciones judiciales puedan ser objetos de revisión por una instancia superior. Se entiende por instancia, en su acepción más simple; cada uno de los grados del proceso, o, en sentido amplio, el conjunto de actuaciones que integran la fase del proceso surtida ante un determinado funcionario y a la cual le pone fin mediante una providencia en la cual decide el fondo del asunto sometido a su consideración. La regulación de este derecho busca en el fondo el reexamen, a solicitud del imputado, del primer juicio, citando. Esta doble instancia es al mismo tiempo una garantía de legalidad y una garantía de responsabilidad contra la arbitrariedad”. (Pocpinus, 2010).

Para Ariano (2005), al discurrir nuestra Constitución manifiesta que ésta parece no poner un tope al número de instancias por las que puede pasar un proceso.

Por otra parte, Chamané, (2009) expone que la pluralidad de instancias “constituye

una garantía consustancial del derecho al debido proceso, mediante el cual se persigue que lo resuelto por un juez de primera instancia pueda ser revisada por un órgano funcionalmente superior, y de esta manera se permita que lo resuelto por aquél, cuando menos, sea objeto de un doble pronunciamiento” (p. 44).

#### **2.2.1.4. La competencia.**

##### **2.2.1.4.1. Definiciones.**

Montes Javier (1997) expresa que “Es la potestad conferida a los jueces para ejercer la función de jurisdicción en determinados casos. Es decir si la jurisdicción es un poder de todo magistrado, la competencia sirve para delimitar ese poder”. (p.69).

Para Chiovenda: “Es el conjunto de causas en que, con arreglo a la ley, puede un juez ejercer su jurisdicción, y la facultad de ejercerla dentro de los límites en que le está atribuida”.

Por otra parte, Carnelutti (s/f) “Es la extensión de poder que pertenece o compete a cada oficio, o a cada componente del oficio en comparación con los demás” (p.353).

En otro extremo, viene a ser la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente (Couture, 2002).

En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el Principio de Legalidad, está prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal. La competencia, entonces, es una categoría jurídica, que en la praxis viene a ser el reparto de la facultad de administrar justicia, o mejor dicho es la dosificación de la jurisdicción, está predeterminada por la Ley, y se constituye en un mecanismo garante de los derechos del justiciable, quienes mucho antes de iniciar un proceso judicial conocen el órgano jurisdiccional ante quien formularán la protección de una pretensión (Ley Orgánica del Poder Judicial,

art. 53).

Por otro lado, Zavala (2011) manifiesta que: “La competencia tiene dos características importantes, la irrenunciabilidad, que consiste en que el juez no puede renunciar a la competencia porque es conferida por la ley; y la segunda, la indelegabilidad, por medio de la cual se establece la prohibición a los jueces de declinar su competencia, lo que impide que cualquier juez pueda delegar a otro similar para la actuación específica de ciertas diligencias judiciales en tanto que sean fuera del área de su competencia” (p. 141)

#### **2.2.1.4.2. Criterios para determinar la competencia en materia laboral.**

En nuestra legislación procesal laboral la competencia se determina: por la materia, por territorio, por función y cuantía:

**a) En razón del Territorio:** Es competente el Juez del lugar del centro de trabajo o del domicilio principal del empleador. **b) En razón de la Materia:** Los casos pueden ser conocidos por los Juzgados de Trabajo o por las Salas Laborales de la Corte Superior. **c) En razón de la Función:** En función al caso puede resolver la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, las Salas laborales o Mixtas de las Cortes Superiores o los Juzgados Especializados de Trabajo. **d) En razón de la Cuantía:** En cuyo caso se toma en cuenta el valor económico de la prestación (Díaz Teófila, 2012).

#### **2.2.1.4.3. Determinación de la competencia en el caso concreto en estudio.**

En el caso en estudio, expediente laboral N°03591-2011-0-2001-JR-LA-02, sobre Pago de Beneficios Sociales Laborales, la competencia ha sido determinada en Razón de la Materia y la cuantía del petitorio, según la cual, resulta competente el Segundo Juzgado Laboral de Piura.

En el caso en estudio, que se trata de Pago de Beneficios Sociales Laborales, la competencia corresponde al Segundo Juzgado Laboral de Piura, ya que la norma

establece que los juzgados especializados de trabajo, conocen, mediante proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

### **2.2.1.5. La pretensión**

#### **2.2.1.5.1. Definiciones**

Para Montilla (2008) la pretensión procesal es:

*“La pretensión procesal es una declaración de voluntad por la cual una persona reclama de otra, ante un tercero supra ordenado a ambas, un bien de la vida, formulando en torno al mismo una pretensión fundada, esto es acotada o delimitada, según los acaecimientos de hecho que expresamente se señalan. La pretensión procesal es el objeto del proceso. Ni la oposición a la pretensión, ni su negación, integran el objeto del proceso, sino que contribuyen simplemente a acotar o delimitar el medio lógico en que dicho proceso se mueve. Solo la reconvencción, actividad mediante la que el demandado formula una pretensión frente al demandante vendrá efectivamente a ampliar el ámbito objetivo del litigio”.*

Echandía (s/f), simplifica en una línea la definición de la pretensión procesal como una declaración de voluntad.

Así mismo, para Carnelutti, "La pretensión procesal es la exigencia de que un interés ajeno se subordine al propio, es decir, al que ejercita la pretensión".

En ese contexto, Rosemberg, L. (s/f), manifiesta que "La pretensión procesal es la petición dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada y, en cuanto sea necesaria, por las consecuencias de hecho y propuestas para fundamentar".

#### **2.2.1.5.2. Las pretensiones en el proceso judicial en estudio.**

En el proceso Judicial en estudio, se estableció como pretensión el determinar el pago de beneficios sociales: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, descanso semanal y feriados devengados.

#### **2.2.1.6. El proceso**

##### **2.2.1.6.1. Definiciones**

En cuanto a la definición del proceso, Fairén (1990) señala que “Es el único medio pacífico e imparcial de resolver conflictos intersubjetivos”.

Para Véscovi (1984), “el proceso es un conjunto de actos dirigidos a la resolución de un conjunto, y resulta, en último término, un instrumento para cumplir los objetivos del Estado: imponer a los particulares una conducta jurídica, adecuada al derecho, y a la vez, brindar a éstos tutela jurídica”.

Por su parte, Monroy (1996) dice que “el proceso es el conjunto dialéctico de actos, ejecutados con sujeción a determinadas reglas más o menos rígidas, realizadas durante el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado, por distintos sujetos que se relacionan entre sí con intereses idénticos, diferentes o contradictorios, pero vinculados intrínsecamente por fines privados y públicos”.

En ese orden de ideas, Velasco indica que “El proceso es el conjunto de actos dirigidos a un fin: la solución del conflicto mediante la imposición de la regla jurídica, el derecho”. (Velasco G., 1993, p. 13).

Es el conjunto de actos jurídicos procesales recíprocamente concatenados entre sí, de acuerdo con reglas preestablecidas por la ley, tendientes a la creación de una norma individual a través de la sentencia del juez, mediante la cual se resuelve conforme a derecho la cuestión judicial planteada por las partes. (Bacre, 1986).

También se afirma, que el proceso judicial, es la secuencia o serie de actos que se



desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión. La simple secuencia, no es proceso, sino procedimiento (Couture, 2002).

Por su parte Taramona (1994) señala: Es el conjunto de actos procesales ordenados sistematizados, lógicos, que realizan el Juez y las partes desde la interposición de la demanda hasta la ejecución de la sentencia. (p. 12-13).

Escobar Iván (1998) sostiene que “Es el conjunto de actos coordinados que se realizan ante los tribunales de justicia a fin de aplicar la ley al caso sometido al conocimiento de ellos” (p.495).

Calamandrei (1944), expresa que “el proceso es una serie de actos coordinados y regulados por el Derecho Procesal, a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción”.

Ortega (2009) considera que:

*El objetivo del proceso del cual es la investigación o la búsqueda de la verdad adoptando una concepción legal – racional de la justicia según la cual, una reconstrucción verídica de los hechos es una condición necesaria de la justicia y la legalidad de la decisión como un método de veracidad, validez y aceptación de la decisión que constituye como un resultado final. El proceso opera en tiempos relativamente cortos, con fuentes o recursos limitados y están orientados a la producción de una decisión tendencialmente definitiva sobre el específico objeto de la controversia. (p. 124).*

De acuerdo con Montero (2000), no hay derecho sin acción ni acción sin derecho. En esa línea evolutiva, la acción -entendida hoy como proceso- ha asumido un grado tal de autonomía que en vez de ser un instrumento del derecho, éste se ha convertido más bien en un instrumento del proceso.

Finalmente, Ángel (2001) señala que, el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden existe un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta.

#### **2.2.1.6.2. Función privada del proceso.**

El proceso cumple una función privada que le permite a la persona satisfacer sus pretensiones conforme a ley, haciéndose justicia y en este sentido viene a cumplir el proceso una efectiva garantía individual. En lugar de satisfacción de pretensiones es más técnico decir satisfacción jurídica, porque la pretensión del actor o acusador puede ser rechazada y es la contraparte la que satisface su interés jurídico (Vicente J. 2008).

#### **2.2.1.6.3. Función pública del proceso**

En este sentido, el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

En la realidad, el proceso se observa como un conjunto de actos cuyos autores son las partes en conflicto y el Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real se manifiesta un desorden con relevancia jurídica, entonces los ciudadanos acuden al Estado en busca de tutela jurídica que en ocasiones concluye con una sentencia.

#### **2.2.1.6.4. Interés individual e interés social en el proceso.**

El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no existe.

Dicho fin es dual, privado y público, porque al mismo tiempo satisface el interés individual involucrado en el conflicto, y el interés social de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio incesante de la jurisdicción.

En este sentido, el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden existe un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta.

### **2.2.1.7. El proceso laboral.**

#### **2.2.1.7.1. Definiciones.**

Con respecto a la definición del proceso laboral, Guasp (1949), expresa que es como una institución destinada a la actuación de pretensiones conforme a las normas de derecho laboral por órganos creados especialmente para ello. La finalidad del proceso laboral, es superar el desequilibrio de la relación jurídica laboral, para lograr al equilibrio que conduce a la paz social indispensable para la consecución del desarrollo económico.

Por otra parte, García (1983), señala que el Proceso Laboral no es en sí mismo un derecho, es un instrumento de aplicación del Derecho del Trabajo para hacer posible que los derechos materiales laborales puedan ejercitarse real y efectivamente, resultando así ser el soporte del derecho a la tutela judicial efectiva. (p.383).

A su vez Montoya (2001) señala que es la respuesta a la necesidad de resolver el conflicto laboral, que se origina como consecuencia de la inaplicación de la norma sustantiva. Pero la superación del conflicto no puede efectuarse de cualquier forma, si no de acuerdo a un proceso regulado por el derecho. Es por eso que el proceso es un instrumento de satisfacción de pretensiones, siendo el objeto el estudio de la naturaleza, comportamiento y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de conflictos que se dan en ámbito social del trabajo.

Así mismo, para Bacre (1986), el proceso laboral es definido como el conjunto de actos jurídicos procesales recíprocamente concatenados entre sí, de acuerdo con reglas preestablecidas por la ley, tendientes a la creación de una norma individual a través de la sentencia del juez, mediante la cual se resuelve conforme a derecho la cuestión judicial planteada por las partes”.

El proceso laboral, se ha dicho, “Es directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo” (Rodríguez Piñero).

Así pues, Guasp (1949) expresa que la “Autonomía del proceso del trabajo constituye en realidad un reflejo de la autonomía del propio derecho laboral material”.

Por su parte, Taramona (1994) señala que es el conjunto de actos procesales ordenados sistematizados, lógicos, que realizan el Juez y las partes desde la interposición de la demanda hasta la ejecución de la sentencia. (p. 12-13).

De este modo Gallard Folch (1936) explica que los litigios de trabajo se ventilan a través de un procedimiento caracterizado por su extremada sencillez, gran rapidez y absoluta gratuidad, porque sin esas condiciones es absolutamente inoperante.

En otro extremo, Carrillo Víctor (2008) sostiene que el proceso laboral abarca el conjunto de normas que permiten resolver los conflictos laborales ya sean individuales o colectivos, jurídicos o económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo.

Para concluir, Montoya (2001) señala: “El proceso laboral es un mecanismo, entre varios, de solución de controversias de aplicación de derechos, en ese sentido, es el medio que permite acceder a la “prestación de actividad jurisdiccional”.

#### **2.2.1.7.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral.**

##### **2.2.1.7.2.1 Principio Protector.**

Alonso Manuel (1983), puntualiza que el derecho del trabajo se originó para proteger al trabajador, protección imprescindible para que el ordenamiento jurídico como sistema de paz sea social y moralmente justo.

Para Simi Valente (1987), este principio consiste en una tutela preferencial a favor del trabajador, tiende a nivelar desigualdades de carácter social, económico y

cultural, entre el trabajador y el empleador, lo que se traduce en menor poder de negociación en el primero de ellos.

Además Plá Américo (1978) agrega que el principio protector, consiste en una tutela preferencial a favor del trabajador; tiende a nivelar las desigualdades de carácter social, económico, y cultural, entre el trabajador y el empleador, lo que se traduce en menor poder de negociación en el primero de ellos.

Según Raso Juan (2005), “cuando hablamos del principio protector en materia procesal estamos hablando de la raíz misma de este proceso especial, que se construye precisamente como un modo de equilibrar la disparidad de poderes de las partes, se evidencia también en la contienda laboral.

Este principio es también llamado tuitivo, es el que inspira todo el derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existente entre empleador y trabajador, manifestada en la subordinación de éste hacia aquél. Este principio contiene, a su vez, tres modalidades:

**- In Dubio Pro Operario.**

Conforme a este principio, en las relaciones laborales debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma.

Ello debe ser así, teniendo en cuenta que en las relaciones laborales, el trabajador es la parte débil frente a la potestad del empleador, es por ello que el in dubio pro operario constituye una manifestación general de protección reconocida a favor del trabajador como una de las partes que es la más débil en la relación de trabajo.

Macerano Frers (1995), manifiesta que no se trata de cualquier duda, sino solamente de aquellas insalvables, es decir, que no puedan ser resueltas por los sistemas propios de la hermenéutica. Por lo tanto no se trata de que ante la mínima duda se busque una interpretación favorable al trabajador, sino como último mecanismo o también llamado mecanismo de cierre.

Neves Javier (1997) sostiene que “por este principio si una norma le permite su

intérprete varios sentidos distintos, deberá elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador”. (p.130).

Por otra parte, Ackerman (2005) lo plantea en estos términos:” en la interpretación de las normas laborales, la regla in dubio pro operario no está destinada a compensar la carencia, la imposibilidad o insuficiencia de una acción del trabajador, sino a operar como remedio de último recurso para que el Juez pueda pronunciarse y administrar justicia.

En la Constitución Peruana, Art. 26, inciso 3, se encuentra recogido el principio in dubio pro operario, en los siguientes términos: “en la relación laboral, entre otros, se respeta el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”. En consecuencia, en la legislación peruana el principio es una norma jurídica y por lo tanto, de obligación aplicable por parte del juez o del intérprete.

#### **- La Norma Más Favorable o Beneficiosa al Trabajador.**

Para Villasmil fernando (1979), la regla de la norma más favorable se contrae a “Un mandato general e imperativo otorgado al Juez de trabajo para resolver los casos de colisión o conflicto entre dos o más disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, mediante la aplicación de aquella que más favorezca y proteja al interés del trabajador, independientemente de su naturaleza, origen o ubicación jerárquica...” (P. 34-35).

Plá Américo (1978) “Es la regla que, en virtud del principio protector del derecho del trabajo, establece que en el caso de que haya más de una norma aplicable, deba optarse por aquélla que sea más favorable aunque no sea la que hubiese correspondido de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas” (p.234).

Relativamente parecida a la regla in dubio pro operario, en este ocasión, lo que significa es que en cada caso se debe aplicar la norma más favorable al trabajador, “...no se aplicará la norma que corresponda conforme a un orden jerárquico predeterminado, sino que en cada caso se aplicará la norma más favorable al

trabajador...” (García, 1960, p. 255)

**- La Regla de la Condición Más Beneficiosa.**

Como manifiesta Plá Rodríguez (1978), “la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”.

García Manuel (1975) manifestó:

*La aplicación práctica del principio de condición más beneficiosa supone estas dos consecuencias: primero que, cuando se dicta una reglamentación o disposición de carácter general, aplicable a todo un conjunto de situaciones laborales, éstas quedarán modificadas en sus condiciones anteriores en cuanto no sean para el trabajador más beneficiosas que las nuevamente establecidas; y segundo, La nueva Reglamentación Habrá de respetar salvo que contuviera afirmación expresa en contra como situaciones concretas reconocidas en favor del trabajador o trabajadores interesados, aquellas condiciones que resulten más beneficiosas para estos que las establecidas para la materia o materias de que se trate o en su conjunto por la nueva Reglamentación. La condición más beneficiosa puede crearse por ley, por la voluntad de las partes, por convenio colectivo, por uso y costumbre. (P.304).*

Por otro lado, Llambías (1993) afirma que:

El principio de la condición más beneficiosa recepta como derecho adquirido-es decir, que reúna todos los presupuestos exigidos por la norma para la imputación a favor del sujeto en calidad de prerrogativa jurídica individualizada.

Para Plá Américo (1978) “la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse.” (Plá, p. 154)

#### **2.2.1.7.2.2 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.**

Haro Julio (2013), expresa que este principio está reconocido en el inciso 2), del artículo 26°, de la Constitución de 1993. Este trata de evitar los abusos de parte del lado más fuerte de la relación laboral, de quien depende económicamente la parte más débil, contra el trabajador, al salvaguardar los derechos de este, reconocidos por la constitución y la ley (P.12).

#### **2.2.1.7.2.3 Principio de Continuidad de Relaciones Laborales.**

Cuando hablamos del contrato de trabajo como base para ingresar al derecho del trabajo, no nos estamos refiriendo a un contrato similar al contrato establecido en el Código Civil, que busca proteger los intereses personales de los contratantes y en ese sentido se busca su fiel cumplimiento.

En el derecho laboral, como manifiesta Zavala (1998), se usa “un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes. Desde esta perspectiva, la relación laboral continua en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida por la ley.

Al recurrir a la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República, indicando que dicha instancia ha manifestado que, el principio de continuidad “es aquella regla en virtud de la cual el contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias en que ese proceso puede alterar tal carácter (...) Casación N°960-2006, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 31 de Julio de 2009. Lima.

En concepto de Barassi (1979), “La continuidad constituye un estado de hecho que define ola más o menos prolongada incorporación de un trabajador como elemento normal de la empresa” (p.8).



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

#### **2.2.1.7.2.4 Principio de Primacía de la Realidad.**

Este principio opera cuando se produce en discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos. Por ello, por el principio de la primacía de la realidad, como manifiesta Toyama, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, deba otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (Toyama, 20011, P.71).

Tal sucede, por ejemplo con contratos parecidos al contrato de trabajo como son la locación de servicios, los servicios no personales, la locación de obra, el contrato de intermediación o de tercerización.

Según Plá Rodríguez, el principio de primacía de la realidad “significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (p. 12).

Neves Javier (2009),

*El principio de la primacía de la realidad opera en situaciones como las siguientes. Si las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral, para engañar a terceros —como las entidades aseguradoras— y así obtener ventajas indebidas en materia de Seguridad Social. Asimismo, cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicios, pese a que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador. También, si se celebra un contrato de trabajo de duración determinada, que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido (p.42).*

Este principio “significa que en caso de discordancia entre lo q ocurre en la práctica y lo que surge en los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos. (Plá Américo, 1978, p.154).

#### **2.2.1.7.2.5 Principio de la No Discriminación.**

Según Carrillo Víctor (2008), ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole (P.10).

No constituyen discriminación las acciones positivas adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualación efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales. Está previsto en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Estado.

#### **2.2.1.8. El Proceso Ordinario Laboral.**

##### **2.2.1.8.1. Definiciones.**

En este proceso se tramitan los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo. El proceso sub-examine, se ha tramitado conforme a las normas establecidas para este tipo de proceso.

Según Diéguez (1995), “se entiende “por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente”. (p.635).

Por otra parte, Olea (1985), manifiesta que el proceso laboral es una “institución jurídica para formalizar y dirimir conflictos de trabajo ante un Juez, instituido por el Estado con esta finalidad” (p.23).

Anacleto (2012), define al proceso ordinario laboral como un proceso tipo por medio

del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia.

Para Olea, en este proceso se tramitan los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo. El proceso sub-examine, se ha tramitado conforme a las normas establecidas para este tipo de proceso. (Olea, p.50).

Finalmente, Romero (2012), señala que para una mejor visión del proceso ordinario, es necesario establecer un perfil aproximado, el mismo que se podría esquematizar en la siguiente forma: a) Presentación de la demanda; b) Calificación de la demanda en los aspectos de admisibilidad y procedencia; c) Traslado de la demanda; d) Audiencia de conciliación; e) Audiencia de juzgamiento; f) Etapa de confrontación de posiciones; g) Etapa de actuación probatoria; h) Alegatos y sentencia.

#### **2.2.1.8.2. Regulación.**

Se encuentra regulado entre los artículos 61° al 69° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, la cual se encuentra vigente en nuestro distrito judicial de Piura.

#### **2.2.1.8.3 Sujetos del proceso.**

- **El Juez:** “El Juez es el que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa” (Cabanellas Guillermo, 1979, p.17).

“Funcionario público que con los poderes que le otorga la jurisdicción (Estado), está encargado de administrar justicia mediante la aplicación correcta de normas jurídicas”. (Idrogo, 1995, p. 150).

Juez, según Falcón, citado por Hinostroza (2004), “... es la persona investida por el Estado Jurisdicción para el cumplimiento de la misma. Juez es a su vez un magistrado” (p.16).

En sentido genérico, por Juez, según Gallinal (s/f), se comprende a todos los que por

pública autoridad, administran justicia, cualquiera que sea la categoría de ellos (citado por Hinojosa, 2004).

En términos concretos el Juez, personifica al Estado en el ámbito del proceso judicial, y como tal está sujeto a las facultades que la Constitución y las leyes le confieren.

- **El demandante:** “Es la persona que ejercitando su derecho de acción, somete a consideración del Órgano Jurisdiccional su pretensión contra otra persona, con el objeto de que el Juez emita un pronunciamiento oportuno”. (Ticona P. 1995, p. 196).

- **El demandado:** “Es la parte contra quien se va a dirigir la demanda. En nuestro ordenamiento es el titular del derecho de contradicción y en uso de ese derecho puede realizar actos procesales como: proponer tachas u oposiciones, excepciones y defensa previa, contestación de la demanda; a través de los cuales se integra la relación procesal”. (Idrogo, 1995, p. 94).

### **2.2.1.9. La Demanda.**

#### **2.2.1.9.1. Definición.**

Según Gómez (1945) la demanda es, exactamente, la petición del acreedor de que se condene al deudor al pago.

Klein Franz (1949) indica que la demanda, de un lado es un escrito preparatorio en el que se pide la celebración de una audiencia y de otro es la formulación de la misma. En ese sentido, “Todo proceso laboral se inicia con la formulación de la pretensión que se realiza por escrito a través del documento llamado demanda, acto jurídico que contiene una declaración de voluntad para dar inicio al trámite que debe terminar con una decisión de la autoridad jurisdiccional” (Paredes, 2010, p. 181).

#### **2.2.1.9.2. La contestación de la demanda.**

Es la posibilidad que tiene la parte de contradecir o no la demanda. Este es un acto

procesal de las partes, en este caso de la demandada, el cual se rige por el derecho de contradicción que es la posibilidad de la emplazada de desvirtuar a través de sus fundamentos lo pretendido por el demandante en su escrito de demanda. "El derecho de contradicción, al igual que el derecho de acción, pertenece a toda persona natural o jurídica por el solo hecho de ser demandada y se identifica con el ejercicio del derecho de defensa". (Ledesma, 2011, p. 969).

De la misma forma que la demanda, la contestación está supeditada al cumplimiento de ciertos requisitos establecidos por la norma, donde el artículo 21° de la LPT, establece un listado de requisitos formales y de fondo que deberán ser cumplidos por la demandada, a fin de que su contestación sea calificada positivamente.

#### **2.2.1.10 Los puntos controvertidos.**

##### **2.2.1.10.1. Definiciones.**

Según, Jorge Carrión (2000), ha reiterado que los hechos controvertidos son los hechos esgrimidos como sustento de una pretensión procesal, tanto en la demanda como en la contestación de la misma, vinculados a la cuestión controvertida (p, 24).

Para Gozaíni (s/f), son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvención y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra”.

“Los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda” (Coaguilla, s/f).

Según Rioja (s/f), los puntos controvertidos en el proceso, nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio.

Podríamos concluir que los hechos sustanciales de los Fundamentos de Hecho de la Pretensión en su dialéctica con los hechos de la pretensión resistida, constituyen los

puntos controvertidos que posteriormente en el curso del proceso serán materia de prueba (Gozaíni, p.30).

#### **2.2.1.10.2. Los puntos controvertidos en el caso concreto en estudio.**

Los puntos controvertidos determinados fueron:

- Determinar la naturaleza del vínculo si fue civil o laboral; de ser así precisar el exacto record alcanzado.
- Determinar si se le adeudan los beneficios peticionados como son Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, descanso semanal, domingos y feriados. (Expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02).

#### **2.2.1.11 Los medios de prueba.**

##### **2.2.1.11.1 Definiciones.**

Para Taruffo (2002), se emplea la terminología “medios de prueba” para aludir a los antecedentes en los que se apoya la dinámica probatoria (P. 448).

En este sentido, los medios son definidos como “toda cosa, hecho o acto que sirve por sí solo para demostrar la verdad o falsedad de una proposición formulada en juicio” (Couture, 1993, p. 405).

Montero (2001) define a la prueba como “la actividad procesal que tiende a alcanzar la certeza en el juzgador respecto de los datos aportados por la partes, certeza que en unos casos se derivará del convencimiento psicológico del mismo juez; y en otros de las normas legales que fijan los hechos” (p.115).

Para Carnelutti (1941), “las pruebas judiciales son el conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos”

Jurídicamente, se denomina, así a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas

pretensiones en un litigio (Osorio, s/f).

Se afirma desde el punto de vista de Brito José (1995): “La prueba es todo motivo o razón aportado al proceso por los medios y procedimientos aceptados en la ley, para darle al Juez el convencimiento o certeza sobre los hechos, probar es, por lo tanto, aportar al proceso, por los medios o procedimientos aceptados por ley, los motivos o las razones que produzcan dicho convencimiento.

Mientras para Echandía Devis, (s/f), la prueba es definida como “el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza”.

Asimismo, Chicas Raúl (2004) define a la prueba es la acción y efecto de probar, razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa (p.465).

De esta manera, Glassford (1842), señala: parecería que, cuando se considera el sentido común como medida o criterio de la verdad, puede entenderse en dos acepciones algo diferentes, y los autores que han tratado de él no se han adherido a alguna con suficiente seguridad.

En este sentido, Ortiz Roberto define a la prueba como: “Aquella actividad procesal encaminada a producir en el Juez el convencimiento de la verdad de una alegación de hecho; o bien a fijar los hechos necesitados de prueba como datos, independientemente de ese convencimiento, en virtud de una regla de valoración legal.

#### **2.2.1.11.2. El objeto de la prueba.**

El mismo Rodríguez (1995), precisa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho. Es decir, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho.

Otro aspecto a considerar es, que hay hechos que necesariamente deben ser probados, para un mejor resultado del proceso judicial, pero también hay hechos que no requieren de probanza, es que no todos los hechos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser probados; porque el entendimiento humano especialmente la del Juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos.

#### **2.2.1.11.3 El principio de la carga de la prueba.**

De acuerdo a este principio la carga de probar le corresponde a los justiciables por haber afirmado hechos en su favor, o porque de los hechos expuestos se determina lo que solicita, o en todo por afirmar hechos contrarios a los que expone su parte contraria (...). De ahí que se diga, el principio de la carga de la prueba implica la autorresponsabilidad de los sujetos procesales por la conducta que adopten en el proceso, de modo que si no llegan a demostrar la situación fáctica que les favorezcan por no ofrecer medios probatorios o en todo caso los que hubieren presentado sean inidóneos, obtendrán una decisión o fallo desfavorable (Hinostroza, 1998).

En el marco normativo, este principio se encuentra prevista en el Art. 196 del Código Procesal Civil, en el cual se indica: “Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos” (Cajas, 2011).

Sobre el particular Sagástegui (2003) precisa “El principio de la carga de la prueba sirve sobre todo como regla de conducta para las partes y como regla de juicio para el Juez” (p. 409).

#### **2.2.1.11.4. Medios probatorios que pueden actuarse en el proceso laboral.**

Paredes (2005), señala que los medios probatorios o medios de prueba no son otra cosa que las herramientas –aportadas principalmente por las partes y eventualmente gestionadas a iniciativa del juez– gracias a las cuales el órgano jurisdiccional se pone



en contacto con los hechos desconocidos para comprobarlos con base en las razones o motivos que los mismos provocan y que llevan al juez a la certeza sobre la existencia u ocurrencia de tales hechos” (p. 180).

Entonces, los medios probatorios le otorgan a las partes la posibilidad de probar sus alegaciones, de manera tal que serán estos, luego del correspondiente saneamiento probatorio, los que finalmente orienten la actividad decisoria del juez. En resumidas cuentas, lo que se busca con los medios de prueba no solo es acreditar lo vertido por las partes, además de ello se pretende producir certeza en el juez respecto a los hechos controvertidos y a encontrar una decisión fundamentada en la verdad o realidad. (Carnelutti, p.21).

#### **2.2.1.11.5. Documentos.**

Sagástegui (2003) expone que el documento es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho (p. 468).

Por lo que “puede definirse al documento como el instrumento u objeto normalmente escrito, en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Es objeto porque es algo material y de naturaleza real, en el que consta una declaración de voluntad de una persona o varias, o bien la expresión de una idea, pensamiento, conocimiento o experiencia” (Sagástegui, 2003, p. 468).

Es decir, que los documentos son un medio probatorio típico, constituido por todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. Los documentos probatorios pueden ser públicos o privados, según que en su otorgamiento hayan intervenido o no funcionarios del Estado (Cabello, 1999).

Asimismo, Plácido (1997) expone que:

*“Son admisibles en estos procesos toda clase de documentos, como los escritos, públicos o privados, los impresos, fotocopias, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas y otras reproducciones de*

*audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado. Pueden ser ofrecidos como pruebas, copias certificadas de expedientes administrativos o judiciales, si están en trámite, o el propio expediente, si es fenecido. Las constancias o certificados levantados por la policía como consecuencia de denuncias hechas por los cónyuges también pueden ser tenidas en cuenta, con la limitación de que por tratarse de manifestaciones unilaterales, sólo podrían valer en contra, pero no en favor de quien las hace; especial valor asume si de ellas resulta la exclusión de la causal de separación de cuerpos o de divorcio. Los documentos públicos y privados en general pueden ser propuestos como prueba. Cuando no son documentos públicos, cabe el reconocimiento, sea en su firma o bien en su contenido si no están firmados, lo mismo que la autenticación por otros medios probatorios, como el cotejo” (p. 326).*

También, el documento tiene por objeto representar hechos (pasados, presentes o futuros). Puede tratarse de simples acontecimientos naturales o actos humanos de quien los crea o de otras personas; en cuanto a los sujetos del documento siendo medio de prueba se distinguen nítidamente dos sujetos: quién es el autor y quién el destinatario; el autor del documento es a quien se le atribuye su creación pues no interesa saber por quién fue hecho, sino para quién y por orden de quién fue hecho el documento; La determinación de quiénes son los sujetos del documento, tiene marcada importancia, reflejándose en sus efectos probatorios (Sagástegui, 2003).

Por su parte, Anacleto (2012) siguiendo a Priori (2011) integrante de la Comisión de la elaboración de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, nos dice que: Documento es todo objeto que representa un hecho, una conducta humana o su resultado. En ese sentido, es algo más que un impreso; puede ser un video, una foto, o cualquier otro tipo de objeto o soporte electrónico o electromagnético.

Asimismo, Zavala (2011), sostiene que normalmente a los documentos se le asocia con los instrumentos, dado su carácter escrito, aunque debe incluirse en este rubro a variantes como retratos, fotografías, grabaciones; entre otras. Debe recordarse que los empleadores tienen la obligación de mantener archivos hasta por cinco años de la

ocurrencia de los hechos, salvo el caso de las planillas de pago, que deben remitirse tras el plazo a la Oficina de Normalización Previsional. Actualmente, incluso se ha dispuesto la remisión de las planillas en forma electrónica a la Superintendencia Nacional Administradora de Tributos-Sunat. Algunos de los documentos más relevantes y usuales son: a) Las boletas de pago. b) Las planillas de pago.

#### **2.2.1.11.6. La declaración de parte.**

Se trata de una declaración personal e histórica. Se manifiesta, de manera espontánea o se genera a través del interrogatorio.

En sentido estricto, es un medio probatorio que consiste en una declaración de conocimiento efectuada por alguno de los litigantes ante el Juez de la causa. Es la disposición que hace el justiciable concerniente a los hechos materia de controversia, la misma que puede ser auténtica o no coincidente con la realidad (Hinostroza, 1998).

Se trata de una declaración personal e histórica. Se manifiesta de manera espontánea o se genera a través del interrogatorio. En sentido estricto es un medio probatorio que consiste en una declaración de conocimiento efectuada por alguno de los litigantes ante el Juez de la causa. Es la disposición que hace el justiciable concerniente a los hechos materia de controversia, la misma que puede ser auténtica o no coincidente con la realidad (Hinostroza, 1998).

Por su parte Zavala (2011), señala que la declaración de parte es la que puede prestar quien es parte en el proceso en tanto que, de tratarse de una persona jurídica, lo hará por parte de sus representantes sin que pueda producirse una declaración de parte de índole personalísima de algún empleado en particular. Se actúa durante la audiencia única a través de la absolución de un pliego que corre a cargo del juez con el requisito de tratarse de preguntas concretas y precisas que permitan respuestas ilustrativas y pertinentes al caso. Las respuestas igualmente deben ser concretas y no pueden ser ambiguas o incompletas ya que, de serlo, el juez requerirá para el efectivo cumplimiento y apreciará la conducta observada al momento de resolver. Hay que

hacer hincapié que la declaración es irrevocable y cualquier rectificación será apreciada por el juez y aunque no debe dividirse, el juez puede valorarla de esa forma i se trata de respuestas a hechos distintos que sean independientes entre sí. En caso el proceso se declare nulo se produce la declaración asimilada, que es el mantenimiento de la validez de las declaraciones efectuadas.

#### **2.2.1.11.7. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio.**

##### **- Declaración de la demandante.**

Ingreso a laborar en la Z. Piura bajo la modalidad de locación de servicios desde el 01 de marzo 2007 hasta el 30 de junio 2008 y a partir de julio de dicho año se me contrata mediante CAS: me he desempeñado de manera exclusiva en área de informática siendo así, encubrió una verdadera relación laboral; laboraba más de 08 horas diarias, debía atender requerimientos del personal de la demandada, conforme a los informes que refiere, por ello corresponde los beneficios peticionados como son, la compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, descanso semanal y feriados devengados, más intereses financieros, legales costos y costas los cuales cuantifica en la suma de s/.12,224.00.

##### **- Declaración de la Demandada.**

La demandada aduce que no corresponden al actor, el abono de compensación por tiempo de servicios vacaciones, gratificaciones, descanso semanal y feriados devengados, reclamados más intereses financieros, legales costos y costas; pues el actor no mantuvo una relación laboral alguna con la demandada, entre el 01/03/07 y el 30/06/08, sino una relación civil sujeta a contratos de locación de servicios y que los contratos de locación de servicios libremente suscritos por el actor y la demandada, por su naturaleza civil no generan beneficios sociales.

## **2.2.1.12. Las resoluciones judiciales.**

### **2.2.1.12.1. Definiciones.**

“Acto que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual deciden la causa o puntos sometidos a su conocimiento” (Couture E, 1958, p. 277).

Son todas aquellas decisiones, providencias por medio de las cuales el juzgador decide sobre las peticiones y las resistencias de las partes en un proceso jurisdiccional.

Por otra parte, “Resolución judicial es todo acto que emana del tribunal destinada a sustanciar o a fallar la controversia materia del juicio” (Casarino, s/f).

A lo expuesto, puede agregarse que la autoridad si bien se trata de una persona física; pero es quien actúa u obra a nombre y representación de una institución, quien por su naturaleza se vale de personas físicas para expresar su voluntad.

Pérez (2013), Es aquel precepto legal establezca, expresamente, que los jueces y tribunales deben emplear una determinada resolución judicial.

En sentido estrictamente jurídico, puede afirmarse que es el acto procesal que emana del órgano jurisdiccional competente en el cual se pronuncia respecto a las peticiones formuladas por las partes en el proceso, en algunas ocasiones se emite de oficio, porque el estado del proceso así, lo amerita; por ejemplo la advertencia de una nulidad, que detecta el juzgador, en consecuencia en ejercicio del Principio de Dirección del Proceso, el juez de oficio emitirá una resolución a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

Green (s/f), sostiene: “Es la resolución judicial que tiene el objeto de lograr el impulso procesal necesario para que el proceso continúe su marcha. Se dictan sin substanciación, es decir sin que exista causa controvertida previa y sin fundamentar.

Las formalidades se hallan reguladas en las normas previstas en el artículo 119 y 122 del Código Procesal Civil, en los cuales se indica que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, que se deben observar necesariamente para

rescatar su validez y efectos dentro del proceso.

#### **2.2.1.12.2. Clases de resoluciones judiciales.**

De acuerdo a las normas del Código Procesal Civil, existen tres clases de resoluciones:

El decreto: que son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso.

El auto, que sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda.

La sentencia, en el cual a diferencia del auto, si se evidencia un pronunciamiento de fondo, salvo excepciones como disponen las normas glosadas (cuando se declara improcedente).

#### **2.2.1.13. La sentencia.**

##### **2.2.1.13.1. Definiciones.**

La sentencia es la decisión del Juez sobre lo que ha sido sometido a su conocimiento (Escobar Iván, 1998).

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

Por su parte Couture (2005) sostiene que: “La sentencia es tanto un acto jurídico procesal como el documento en que dicho acto se consigna. En el primer caso, es el acto que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento. Como documento, en cambio, es la pieza escrita emanada del tribunal que contiene el texto de la decisión emitida.

Según, León (2008), la sentencia es: “una resolución jurídica, es aquella, sea de carácter administrativa o judicial, que pone fin a un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente” (p.15).

Por su parte, Bacre (1992), sostiene:

*“(...) la sentencia es el acto jurídico procesal emanado del juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura” (Hinostroza, 2004, p. 89).*

Asimismo, para Echandía (1985); la sentencia, es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado. Precisa, toda sentencia es una decisión, es el resultado o producto de un razonamiento o juicio del juez, en el cual expone las premisas y la conclusión. Pero al mismo tiempo, contiene un mandato, con fuerza impositiva que vincula y obliga a las partes en litigio.

La sentencia por lo tanto, es el instrumento que sirve para convertir la regla general contenida en la ley, en mandato concreto para el caso determinado (Hinostroza, 2004).

Finalmente, de acuerdo al Código Procesal Civil, la sentencia, es una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal. Así se desprende de la lectura de la parte in fine del art. 121 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011).

#### **2.2.1.13.2. El contenido de la sentencia.**

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 de derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. 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 demandados, el juez debe pronunciarse expresamente sobre los derechos y obligaciones concretos 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” (Priori, 2011, p. 180).

#### **2.2.1.14. La motivación de la sentencia.**

Es mayoritaria la postura de considerar a la sentencia como un acto racional. Que, la sentencia es el resultado de una operación lógica, lo que implica reconocer la existencia de un método jurídico racional y lógico de decisión; de ahí que el juicio de hecho y de derecho que se expresa en la sentencia, están sometidos a un conjunto de reglas racionales y lógicas contenidas en la ley, que permiten controlar la racionalidad de la decisión y de su correspondiente justificación. La ley se convierte en el parangón de racionalidad de la sentencia, las reglas que regulan y limitan la actividad jurisdiccional están en la misma ley, en ella están previstas los ámbitos de la actuación del órgano jurisdiccional, ahí se le indica el cuándo y el cómo de su actividad y, al tiempo, fija los casos en que la actuación del Juez será discrecional o reglada. Por lo tanto, la motivación se convierte en la contrapartida a la libertad de decisión que la ley le ha concedido al juzgador (Colomer, 2003).



#### **2.2.1.14.1 Concepto de motivación.**

Desde la perspectiva de Colomer (2003), estos aspectos se explican de la siguiente manera:

La motivación, es la justificación que el juez realiza para acreditar que existe un conjunto de razones concurrentes que hacen aceptable, una decisión tomada para resolver un conflicto determinado.

Esta situación es observable en la estructura de la sentencia, porque al examinarla se distinguen dos partes, una donde se registra la decisión y la otra, donde se desarrolla la motivación, que viene a ser los antecedentes de hecho y los fundamentos jurídicos. La separación es únicamente para la redacción; porque la interrelación entre ambas, es imprescindible. No se olvide que la decisión es el objeto o propósito de la motivación.

Cabe destacar también, que la obligación de motivar contemplada en el inciso 5 del Art. 139° de la Constitución Política del Estado (Chanamé, 2009), no está refiriéndose a una explicación, sino a una justificación; ya que son dos términos muy distintos.

Según la doctrina, explicar significa mostrar las razones que permiten considerar a la decisión adoptada como una consecuencia precisamente de esas razones y no tiene la intención de obtener la aceptación de los destinatarios. Por su parte, la justificación también, consiste en mostrar las razones, pero de razones que buscan obtener la aceptación de los destinatarios, porque no se refiere a las causas que han provocado la sentencia, sino a las bases jurídicas en las que se apoya la decisión, las que respaldan su legitimidad jurídica. En éste sentido la motivación es sinónimo de justificación jurídica de la decisión; es decir que la esencia de la decisión adoptada es conforme a derecho y ha sido adoptada con sujeción a la ley.

#### **2.2.1.14.2. La obligación de motivar.**

##### **- La obligación de motivar según la norma constitucional**

La motivación de las Resoluciones Judiciales, se sustenta en el ámbito Constitucional, en el Art. 139° inciso 3, respecto del cual, Chamané (2009), escribe:

“Esta garantía procesal es válida e importante en todo proceso judicial. En lo que respecta al Juez, éste se halla sometido a la Constitución y la leyes; textualmente la Constitución precisa que la labor del Juez consistirá en tomar decisiones basada en fundamentos de hecho y de derecho” (p. 442).

##### **- En el marco de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyo numeral 12 contempla:**

“Todas las resoluciones con excusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan. Esta disposición alcanza a los órganos jurisdiccionales de segunda instancia que absuelve el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, no constituye motivación suficiente” (Gómez, G. 2010, p. 884-885).

Al término de lo expuesto, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Estado y la Ley Orgánica del Poder Judicial todos los jueces deben motivar sus decisiones, con sujeción a la Constitución y la ley, se entiende la ley de la materia que estén resolviendo, y muy al margen que en algunas de ellas no se regula la motivación en forma expresa y explícita, lo que se tiene que hacer es motivar, es decir justificar la decisión con argumentos o razones explícitas, completas y suficientes.

#### **2.2.1.16 Principios relevantes en el contenido de la sentencia.**

##### **2.2.1.16.1 El principio de congruencia procesal.**

Rioja (s.f.) afirma al respecto que, el principio de congruencia procesal implica, por un lado, que el Juez no puede ir más allá del petitorio, ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes; y, por otro, que 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.

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

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

Por el principio de congruencia procesal el Juez no puede emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citra petita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el Juez superior), según sea el caso (Ticona, 1994).

Sea oportuno el momento para precisar que, en materia penal la congruencia es la correlación entre la acusación y la sentencia, que exige que el Tribunal se pronuncie exactamente acerca de la acción u omisión punible descrita en la acusación fiscal; es obligatoria la comparación a efectos de establecer congruencia procesal, entre la acusación oral, que es el verdadero instrumento procesal de la acusación, y la sentencia que contendrá los hechos que se declaren probados, la calificación jurídica y la sanción penal respectiva; su omisión es causal de nulidad insubsanable de conformidad con la norma del inciso 3 del artículo 298 del Código de Procedimientos Penales (Castillo, s.f.).

El principio de derecho procesal de la congruencia de la sentencia con las pretensiones de las partes, consiste en que el Juez no puede pronunciarse, más allá de las pretensiones de las partes. La sentencia no debe contener, más de lo pedido; y el Juez debe fallar según lo alegado y probado lo cual es un imperativo de la justicia y la lógica (Gómez, R., 2008).

### **2.2.1.16.2 El principio de la motivación de las resoluciones judiciales**

Prevista en el Art.139 Inciso.5 de la Constitución Política del Estado: La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hechos en que se sustentan.

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

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

### **2.2.1.17 Los medios impugnatorios.**

#### **2.2.1.17.1 Definiciones.**

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

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

El nuevo examen de la resolución recurrida, es el elemento fundamental, de los medios impugnatorios, su esencia.

### 2.2.1.17.2. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.

**a) Recurso de Reposición.-** El recurso de reposición procede contra los decretos en el plazo de dos (2) días, ante el mismo órgano que los expide. El auto que lo resuelve es inapelable.

**b) Recurso de Apelación.-** Es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. De acuerdo con la norma del artículo 364 del Código Procesal Civil tiene por objeto, que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Es una garantía constitucional prevista en el artículo 139 inciso 6 como uno de los Principios y Derechos de la función jurisdiccional, mediante el cual se materializa el derecho a la doble instancia (Cajas, 2008).

Siguiendo lo anteriormente señalado, Águila G. y Calderón S. (s.f.) precisan lo siguiente:

*“Que es el medio impugnatorio que procede para solicitar el examen de autos o sentencias, es decir que contengan una decisión del Juez. Asimismo, señalan como sus características las siguientes: 1. Se busca obtener el examen de una resolución por el órgano jurisdiccional superior. 2. Su objetivo es que esa resolución sea anulada o revocada total o parcialmente. 3. Procede contra autos, excepto contra los que se expiden de un incidente. 4. Con efecto suspensivo: Significa que la eficacia de la resolución impugnada se suspende, es decir no debe cumplirse hasta que se resuelva en definitiva por el superior. Sin efecto suspensivo: Significa que la eficacia de la resolución impugnada se mantiene, es decir, debe cumplirse a pesar del recurso interpuesta” (Águila y Calderón, 2012, p.35).*

Asimismo, Constituye requisito de procedencia del recurso su debida fundamentación, la cual debe precisar el error de hecho o de derecho presente en la resolución y el sustento de la pretensión impugnativa. Únicamente se presentarán documentos en el recurso de apelación o en su absolución, cuando hayan sido expedidos con posterioridad al inicio del proceso. El recurso de apelación se

interpone en el plazo de cinco días desde la notificación de la resolución que se impugna, a excepción del proceso sumarísimo, que se rige por sus propias normas.

**- Procedencia de la Apelación.-** Procede la apelación contra:

1. Las sentencias de primera instancia.
2. Los autos que pongan fin a la instancia.
3. Los autos que se expidan en el curso del proceso antes de la sentencia, en cuyo caso se concede con la calidad de diferida.
4. Los autos que se expidan después de dictada la sentencia, en cuyo caso se concede sin efecto suspensivo, salvo que el juez decida concederla con efecto suspensivo en resolución debidamente fundamentada. El plazo para la apelación de autos es de tres (3) días.

**c) Recurso de Casación.-** Es un medio impugnatorio mediante el cual las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. Persigue la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la Justicia. La regulación completa de la institución jurídica en mención como: tipo de resoluciones contra los cuales se interpone, causales, requisitos de forma, requisitos de fondo y otros están previstos en las normas de los artículos 385 a 400 del Código Procesal Civil (Cajas,20089).

**- Finalidad del Recurso de Casación.-** El recurso de casación en materia laboral tiene por fines esenciales obtener la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y unificar la jurisprudencia nacional. Por tanto, tiene por objeto anular las resoluciones de las Salas Laborales o Mixtas de las Cortes Superiores únicamente por las causales siguientes: 1- Por evidente violación, interpretación errónea o incorrecta aplicación de la ley. 2- Por estar en contradicción con otros pronunciamientos emitidos por la misma Sala, por otra Sala Laboral o Mixta de la República o por la Corte Suprema de Justicia, en casos objetivamente similares.

**- Casos en que procede.-** Sólo procede el recurso de casación en materia laboral contra las siguientes resoluciones de segunda instancia expedidas por las Salas

Laborales o Mixtas de las Cortes Superiores: 1. Sentencias expedidas en revisión, en los procesos de cuantía superior a las 50 Unidades de Referencia Procesal o indeterminable o que traten sobre obligaciones con prestaciones de hacer o de no hacer. 2. Autos expedidos en revisión, que ponen fin al proceso. 3. Autos expedidos en revisión, que contengan mandato de pago superior a 50 Unidades de Referencia Procesal u obligaciones de hacer o de no hacer.

- Requisitos Formales.- El recurso se interpone dentro del plazo de diez (10) días de notificada la resolución que se impugna, ante la Sala que la expidió, señalando con claridad y precisión la fuente de contradicción jurisprudencial, acompañando el documento que acredite su existencia y fundamentando expresamente los motivos de la disconformidad. Si la Sala admite el recurso, el expediente es elevado a la Corte Suprema.

- Requisitos de Fondo.- Son requisitos de fondo del recurso de casación: 1. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando ésta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso. 2. Que se fundamente con claridad y precisión, expresando en cuál de las causales descritas en el Artículo 54 de esta Ley que sustenta, y según sea el caso: a) Cómo debe ser la debida aplicación o cuál la interpretación correcta de la norma de derecho material. b) Cuál debe ser la norma de derecho material aplicable al caso. La Sala de la Corte Superior que conozca el proceso podrá denegar el recurso cuando obre en el expediente prueba de la existencia de pronunciamientos anteriores de la Corte Suprema en casos equivalentes en el fondo al que se discuta y en el que haya intervenido por lo menos una de las partes del litigio.

- Sentencia Fundada.- Si la sentencia es fundada, la Sala declara la nulidad de la resolución impugnada y resuelve en forma definitiva el fondo del asunto, sin devolver el proceso a la instancia inferior.

- Tasas y multas.- El recurso de casación en materia laboral es gratuito cuando es interpuesto por la parte trabajadora. Cuando es interpuesto por la parte empleadora es aplicable la tasa determinada para los procesos civiles. La multa al trabajador sólo es aplicable en caso de notoria mala fe en la interposición del recurso.

## **2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.**

### **2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.**

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: el pago de beneficios sociales (Expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02).

### **2.2.2.2. Los beneficios sociales laborales.**

El pago de beneficios sociales se ubica en la rama del derecho privado, específicamente en el derecho laboral.

Se encuentra amparado por lo dispuesto en lo señalado en el D.S. 001-97-TR y su Reglamento el Decreto Supremo 004-907-TR, así como las del Régimen Transitorio regulado por los Decretos de Urgencia 127-2000, 115-2001 y 019-2002, por otro lado, citamos al D.L. 713, en su artículo 1°; finalmente, es preciso mencionar al D.S. 005-2002-T.R. En este mismo sentido En los Art. 27°, 40°, de la Ley Procesal del Trabajo, amparan la pretensión del proceso judicial en estudio.

#### **2.2.2.2.1 Definiciones.**

Según Toyama (2011), define a los beneficios sociales como todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera 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 (P. 202).

Para Boza (1998), los Beneficios Sociales se pueden concebir como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencias de la negociación colectiva



reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

Por otra parte, Toyama (2001), los Beneficios Sociales constituyen un concepto de uso coloquial pero que, jurídicamente, importa una tarea nada conciliadora de determinación de uniformidad en el criterio interpretativo (p.201).

En ese orden de ideas, Toyama (2011) sostiene que: “Los beneficios sociales laborales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales de trabajo y se constituyen en la pretensión más recurrente en los procesos laborales. De allí, resulta de vital importancia analizar los temas centrales de esta institución para que puedan aplicarse correctamente las normas legales” (p. 262).

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

Con relación a lo anterior, Toyama Jorge (2011) expresa que:

*“... los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión de trabajo dependiente, con prescindencia de su origen (legal-heterónimo-o convencional) de su monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio, la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntad.*

*En consecuencia, los beneficios sociales se deben apreciar con independencia de la fuente de origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos, etc”.*

Según Chiavenato (2007) los beneficios sociales son “las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones”.

Finalmente, Rendón (2002) señala que los beneficios sociales son aquellas percepciones económicas que tiene como fin el reconocimiento del trabajador y a su

familia; son montos adicionales al monto básico. Pueden provenir de la Ley o de la autonomía privada, es decir, puede ser convencional o autónoma.

#### **2.2.2.2.2 Clasificación de los beneficios sociales laborales.**

##### **- Conceptos remunerativos:**

##### **Asignación Familiar.**

Para percibir este beneficio, el trabajador debe tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, o hijos mayores entre 18 y 24 años, con la condición de que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios.

El monto de la asignación familiar es fijo: 10% de la RMV (Actualmente es de S/.750.00), y se paga con independencia del número de hijos.

En el 2008, Carrillo Víctor afirma que es un Beneficio mensual otorgado a los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva cualquiera fuere su fecha de ingreso; Su finalidad es contribuir a la manutención de los hijos menores de edad. El trabajador debe acreditar la existencia del hijo con independencia del número de éstos.

En fin, Toyama (2011) manifiesta que la asignación familiar es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera fuera su fecha de ingreso; su finalidad es la de contribuir a la manutención de los hijos menores o que esté siguiendo educación superior, con independencia del número de hijos. (P. 248).

##### **Gratificaciones.**

Como lo indica López Justo (s/f) “Es una forma de remuneración complementaria que se computa en la proporción a las ganancias del empleador (p.635).

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

Para Carrillo Víctor (2008) “Son sumas de dinero que el empleador concede en forma excepcional o habitualmente a sus trabajadores en razón de los servicios que le prestan.

Originalmente fueron producto de un acto de liberalidad del empleador”.

Según Montero (1999) las gratificaciones para 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.

#### **- Clases de Gratificaciones.**

Para Castillo (2000) las gratificaciones se clasifican en: a) Gratificaciones Legales, cuando son establecidas por ley. b) Gratificaciones Convencionales, si se originan en un convenio colectivo o individual. c) Gratificaciones Extraordinarias, manifiesta que son aquellas gratificaciones producto de un acto de liberalidad del empleador, quien las otorga sin estar obligado, pudiendo, si lo desea, suprimirlas sin que los trabajadores tengan instrumento legal alguno para exigir su pago, a menos que se otorguen por dos años consecutivos, lo que las convierte en ordinarias y por tanto, en obligatorias. Para efectos de beneficios y contribuciones sociales, no son consideradas remuneraciones. d) Gratificaciones Ordinarias, Son aquellas gratificaciones de otorgamiento obligatorio y tienen por origen alguna norma legal, el acuerdo entre los trabajadores y el empleador en un convenio colectivo o en el contrato de trabajo, o cuando siendo originalmente extraordinarias, son otorgadas por dos años consecutivos. e) Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, Las gratificaciones son dos en el año, y cada una equivale a una remuneración mensual.

Los periodos de cálculo de las gratificaciones también son dos, dependiendo del semestre al que corresponda cada una de ellas: enero a junio; Fiestas Patrias, que debe abonarse al 15 de julio; y julio a diciembre; navidad, que debe abonarse el 15 de diciembre. (P. 65).

Las remuneraciones que se toma en cuenta para el cálculo de las gratificaciones es la remuneración mensual, y en caso de que fuera variable, se tomará en cuenta el promedio del semestre.

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

Asimismo indica Miranda (2012) que las gratificaciones son dos en el año, y cada una equivale a una remuneración mensual. Los periodos de cálculo de las gratificaciones también son dos, dependiendo al semestre que corresponda cada una de ellas.

#### **- Gratificación Trunca.**

Para Elías (1999), es la gratificación que percibe el trabajador que no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, siempre que hubiera laboral como mínimo un mes íntegro de servicios en el semestre correspondiente. El monto de las gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendario completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese.

Según Anacleto (2012) este derecho se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuanto menos un mes íntegro de servicios.

El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborales en el periodo en el que se produzca el cese.

## **Conceptos no remunerativos.**

### **- Participación de Utilidades.**

En principio la participación de utilidades consiste en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas. Las utilidades anuales son el justo reconocimiento que después de un año de prestación de servicios a su empleador, tienen derecho a la participación legítima y reivindicativa a recibir un reconocimiento económico a su favor como compensación por ser parte importantes y trascendente en el valor agregado al capital aportado por el trabajador.

Además de lo anterior, Haro (2013) explica: “Los trabajadores que se benefician con la participación en las utilidades, son únicamente los sujetos al régimen laboral de la actividad privada, prestan servicios en empresas perceptoras de rentas de tercera categoría” (p. 206).

### **- Distribución de utilidades.**

a) 50% se distribuye en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tales a los días real y efectivamente trabajados. (Se divide dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtiene se multiplica por el número de días laborados por cada trabajador). b) 50% se distribuye en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. (Se divide dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado que se obtiene se multiplica por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio).

El monto de la participación que pueda corresponderle a cada trabajador tendrá como límite máximo, el equivalente a 18 remuneraciones mensuales, obtenido del promedio mensual de las remuneraciones percibidas por cada trabajador en el ejercicio anual correspondiente (MTPE, 2002).

### **- El seguro de vida.**

El trabajador tiene derecho a un seguro de vida desde el cuarto año de servicios a favor de su empleador. Nada obsta para que se contrate antes de transcurrida el plazo mencionado. El seguro de vida ley se contrata a favor del Cónyuge o conviviente y los descendientes del trabajador, y solo a falta de estos, corresponde a los ascendientes y hermanos menores de 18 años.

El seguro de vida ley contratado por el empleador a favor del trabajador opera al fallecimiento de este último o si sufriese un accidente que le generase la invalidez total y permanente. La póliza de la indemnización es de entre 16 y 32 remuneraciones.

Según Cabanellas (2002) “El seguro es de grupo o colectivo y se toma en beneficio del cónyuge o conviviente y de los descendientes. Solo a falta de éstos serán beneficiarios los ascendientes y hermanos menores de 18 años” (p. 318).

Para Castillo (1999), el seguro de vida es contratado por el empleador, el cual debe pagar una prima mensual la cual se determina en función a la remuneración del trabajador y su categoría de empleado u obrero.

Tienen derecho a este los trabajadores que hayan cumplido cuatro años de trabajo al servicio de su empleador.

### **2.2.2.3. La compensación por tiempo de servicios.**

#### **2.2.2.3.1. Definición.**

La CTS es un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo, a modo de un seguro de desempleo.

Para tener derecho a la CTS, los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios a favor del empleador y trabajar cuatro horas diarias en promedio. La CTS debe abonarse en la quincena de mayo, correspondiente al período noviembre-abril (50%), y en la de noviembre, correspondiente al periodo mayo-octubre (50%). Todo

depósito de la CTS se realiza en la entidad financiera y en la moneda elegida por el trabajador.

Las remuneraciones computables para el cálculo de la CTS es la vigente a la fecha de cada depósito semestral. Son base de cálculo de la CTS, las remuneraciones percibidas en abril y octubre, para los periodos de noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente.

En la actualidad, solo puede retirarse de CTS antes del cese el equivalente al 70% de exceso de seis remuneraciones brutas. La CTS trunca (dozavos y treintavos) devengada al cese del trabajador, se le abonará de manera directa (MTPE, 2002).

El artículo 1º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR establece que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; lo que ha pretendido el legislador, es que este beneficio funcione como una especie de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo. En este sentido, la Corte Constitucional de Colombia, refiriéndose al auxilio de cesantía, considera que éste es "un ahorro forzoso del trabajador, que el empleador está obligado a cancelar a la terminación del vínculo laboral y que al empleado le sirve para subvencionar sus necesidades mientras permanece cesante" (Cfr. Corte Constitucional Colombiana. Sala Plena. Sentencia C-310/07 del 3 de mayo de 2007. M.P.).

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

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

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

Adicionalmente Elías Fernando señala que “Es un complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicios prestados por los trabajadores empleados y obreros comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. Esta bonificación es un reconocimiento a la antigüedad laboral de los servicios prestados para una sola empresa” (P.320).

Por otro lado, Miranda (2012) sostiene que la Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese del trabajo, a modo de un seguro de desempleo.

#### **2.2.2.4 El contrato de trabajo.**

##### **2.2.2.4.1 Definiciones.**

Rendón Jorge (2007) lo define como: “Acuerdo por el cual una persona se compromete a prestar servicios en relación de dependencia para otra por una remuneración; y, por otra, como la ejecución de este contrato mediante la prestación del trabajo y el pago de la remuneración”. (P.10).

Por otra parte, Krotoschin (1947) sostiene que “el contrato sólo es un acto preparatorio que no produce por sí mismo efectos del derecho laboral”. (p.280).

En este orden de ideas, Toyama Jorge, en el 2008, investigó: “Los Contratos de Trabajo y otras Instituciones de Derecho Laboral”, señala en términos generales que “El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de amenidad (servicios subordinados prestados para otra persona)”.

Según Villa, García y García (1991) manifiestan que la relación contractual de trabajo es “de carácter patrimonial que implica de modo directo a la persona, la personalidad y la libertad misma del trabajador...”



Teniendo en cuenta a Olea Manuel (1983) se tiene que: “Es la relación, en la que la intimidad de la conexión entre su objeto y su sujeto hace que la prestación de trabajo sea personalísima en sentido jurídico estricto, noción distinta y que no debe ser confundida con la más bien sociológica de que se dé una relación personal (especial, más intensa que la ordinaria) entre las partes del contrato”.

Por otra parte, De Litala (1946) sostiene que es: “En general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar y, para el segundo, en la obligación de pagar la merced.

En ese sentido, Montoya Alfredo (1990) expresa que: “Puede conceptuarse al contrato de trabajo como el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta y una prestación salarial”.

Para Camerlynk y Caen (s/f), el contrato de trabajo es “la relación de trabajo, nacida exclusivamente del hecho de la entrada del trabajador en la comunidad profesional organizada que constituye la empresa (p.263).

Precisa Rendón Jorge (1988), los autores han definido el contrato de trabajo como un acuerdo, indicando que: “Es una convención o acuerdo por el cual una persona, el trabajador se compromete a prestar trabajo, bajo dependencia y por cuenta ajena, el empleador, quien se compromete a prestar trabajo, bajo dependencia y por cuenta ajena, el empleador, quien se compromete, a su vez, a pagar una remuneración” (p.11).

De la misma forma, Planiol y Ripert (1934) definen el contrato de trabajo como “una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, a fin de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho, a cambio de una remuneración” (p.6).

Es oportuno señalar que, para De la Fuente Horacio (s/f), el contrato de trabajo se le concibe como: “Un acuerdo, a través del cual empleador y trabajador se comprometen a un intercambio de prestaciones: trabajo por remuneración...” (p.35).

Cabe considerar que en el 2008, Olea sostiene que el contrato de trabajo es todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se obliga a prestar personalmente un servicio por cuenta de otra, dentro del ámbito de organización y dirección de esta a cambio de una remuneración (p.124).

En consecuencia, el Contrato de trabajo da inicio a la relación (vínculo) laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador (partes), así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral (Carrillo Víctor, 2008).

#### **2.2.2.4.2 Elementos del contrato de trabajo.**

Los elementos esenciales de la relación laboral, tienen como objetivo delimitar la existencia de un contrato de trabajo, debido a que resulta indispensable que estos confluyan para la relación existente entre las partes sea considerada como laboral.

Para Neves Javier (1997), los siguientes elementos en forma conjunta, son suficientes y no es necesaria la presencia de otros elementos, para determinar el carácter laboral de la relación jurídica: prestación de servicios, pago de la remuneración, y dependencia o subordinación.

#### **- Prestación de servicios de naturaleza personal.**

Toyama Jorge (2011) precisa que

*“El trabajo se realiza en forma personal y directa, el servicio que brinda el trabajador puede ser manual o intelectual; señalando Sanguinetti al respecto que: “La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”; la prestación de servicios es personalísima “intuitio personae”, no admitiendo delegación a terceros, a diferencia del contrato familiar en que la prestación de servicios es realizada por varios miembros de la familia, en el contrato de trabajo como regla general la prestación de*

*servicios es personalísima”.(P.49).*

De este modo Godínez Alexander (1990) manifiesta que es un trabajo de naturaleza personal en su realización y patrimonial en su contenido, con obligaciones no estrictamente de este último carácter (p.23).

Para De la Cueva Mario (1960), toda prestación de servicios se refiere, bien a una prestación concreta, individualizada, bien a una prestación que sólo está determinada en especie o lo que es lo mismo, en el primer caso se encuentra cada prestación individualizada de antemano, en tanto que el segundo no es posible la previa determinación de las prestaciones individuales del trabajador (P. 488).

Finalmente, para Sanguinetti Wilfredo (1996), la prestación de servicios personales es: “la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa la cual es indispensable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice de la misma”. Es decir, la prestación de servicios que fluye de un Contrato de Trabajo es personal –*intuitio personae*– y no puede ser delegada a un tercero. Los servicios que presta el trabajador son directos y concretos no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros, salvo el caso del trabajo familiar (p.424).

#### **- La subordinación.**

En lo que respecta a la subordinación, Neves Javier (2009), señala que el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación. (p. 38).

Parra Luque (s/f) describe la subordinación como “Un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva”. (p.50).

Por otra parte Cabanellas (1998) sostiene que: “Entiéndase por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato, y que origina potestad del patrono o

empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden de mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.

Para Olea (2000):

*La subordinación se explica porque: La función y causa del contrato de trabajo son para el cesionario los frutos que se le ceden, bienes o servicios, y no el trabajo del cedente, medio para la obtención de aquéllos o, si se quiere, objeto y no causa del contrato. Siendo esto así, el ajeno que recibe y remunera los frutos tiene un derecho, derivado de la causa del pacto de cesión y enmarcado por ella, a impartir órdenes sobre el lugar, el tiempo y el modo de producción, y sobre la clase y cantidad de los frutos cuya titularidad corresponde. Tiene, en suma, un poder de dirección, que se plasma en órdenes sobre el objeto del contrato, esto es, sobre el trabajo, del que es correlato la dependencia o subordinación del trabajador a las mismas (p.47).*

Según Cabanellas Guillermo (1998) la subordinación es:

El estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato, y que origina potestad de patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden de mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa (p.286).

Por su parte, Supiot (1996), la subordinación es el poder de dirección del empleador, que éste podrá ejercer en función de las necesidades de la empresa que, en realidad, son las suyas e implica así una gran indeterminación inicial en el contenido de la prestación del trabajador.

Solé Judith (1997), al referirse a la subordinación o dependencia, señala lo siguiente:

*“tradicionalmente se ha entendido que la dependencia nace de la presencia de cuatro elementos: a) el moral, que se concreta en el respeto del empleador; b) el técnico, que se basa en el reconocimiento que éste conoce mejor que los empleados lo que patrimonial y financieramente conviene más a la empresa, y en el derecho organizativo de empleador como propietario del negocio, d) el jurídico, que implica la cesión del resultado del trabajo” (P.19).*

Por su parte, Lizama Luis y Ugarte José (2007) concluyen lo siguiente:

*“...es posible entender la subordinación como la dirección que un sujeto de derecho, denominado el empleador, efectúa de la actividad que coordinadamente ejecuta otro para él, quien se incorpora en forma continuada a la esfera productiva que controla el primero, lo que se manifestará en un conjunto de indicios vinculados más que a hechos físicos y espaciales (utilización de uniforme, instrucciones, control directo, trabajo en el lugar de la empresa) a determinados rasgos de la cooperación mutua entre las partes...”*.(p. 23)

#### **- La remuneración.**

Neves Javier (2009), la retribución otorgada en el contrato de trabajo. La remuneración tiene carácter contraprestativo, pero no se agota en este. En otras palabras, es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad (p. 39).

Vázquez (1983) ha definido a ésta como “La remuneración independiente del aporte productivo del trabajador y del éxito de la empresa dentro de la cual se desempeña, lo cual representa para él sin duda, una ventaja constituida por una cierta seguridad”. (P.551).

Adicionalmente, Cabanellas (1982) define a la remuneración como el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel. (P.94).

En este mismo orden de ideas, para Toyama Jorge: “La remuneración es todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie. De otro lado se puede indicar que la remuneración comprende los conceptos que representan

una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia. Sin embargo no son considerados remuneración aquellos conceptos que se encuentren excluidos legalmente”. (Toyama Jorge, 2011).

Carrillo Víctor (2008) afirma que, la remuneración es el pago que con carácter de contraprestación percibe el trabajador por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, a consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo.

Es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que se tenga siempre que sean de su libre disposición.

Asimismo, Toyama (2011) sostiene que la remuneración es todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie. De otro lado se puede indicar que la remuneración comprende los conceptos que representan una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia. Sin embargo no son considerados remuneración aquellos conceptos que se encuentren excluidos legalmente. (Toyama, 2011, pág. 212).

#### **- Características de la remuneración.**

Las características de la remuneración son las siguientes: a) Debe ser equitativa y suficiente. b) Debe satisfacer las necesidades materiales y espirituales del trabajador y de su familia. c) Tiene carácter prioritario frente a otras deudas del empleador (MTPE, 2002).

#### **- Clasificación de la remuneración.**

Las remuneraciones (sueldos o salarios) comprenden los siguientes conceptos (MTPE, 2002): a) La remuneración básica. Es la remuneración pagada por el periodo de tiempo efectivamente trabajado, incluye el descanso semanal y feriado. b) Otras asignaciones y bonificaciones permanentes. Se refiere a las asignaciones familiares, por movilidad, refrigerio, horario nocturno, especialidad, responsabilidad, seguridad en el trabajo, entre otros. c) Remuneración complementaria. Comprende el pago por comisiones y horas extras. Otros pagos no permanentes. Comprende los pagos por

vacaciones, gratificaciones, fallecimiento, escolaridad, cumpleaños, reintegros, vacaciones trabajadas, utilidad, entre otros.

#### **- Los Conceptos No Remunerativos.**

No se consideran remuneraciones computables a las siguientes:

*Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador adicionalmente... Se incluye en éste concepto a la bonificación por cierre de pliego; b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa; c) El costo o valor de las condiciones de trabajo; c) La canasta de navidad o similares; d) El valor del transporte, siempre que este esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que respectivamente cubra el respectivo traslado...; e) La asignación o bonificación por educación, siempre sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada; f) Las asignaciones o bonificaciones por matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento de aquellas de semejante naturaleza. Igualmente las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva; g) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia; h) Todos aquellos montos que se le otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador... (MTPE, 2002).*

### **2.2.2.5 La Jornada de Trabajo.**

#### **2.2.2.5.1. Definiciones.**

Por jornada de trabajo se entiende todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, mientras no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Al respecto, Leodegario Marcos (2013), la jornada de trabajo es el tiempo, ya diario, ya semanal, ya anual, que el trabajador dedica a la ejecución de la actividad laboral, debida por el contrato de trabajo. El tiempo de trabajo o jornada es una de las condiciones de trabajo más importantes en que se resuelve el contenido del contrato de trabajo (p. 278).

Por otra parte, Olea Manuel (1998) señaló: “Por jornada de trabajo se entiende el tiempo de cada día que deba dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo (...) en tal sentido, la jornada es la primera aproximación para medir la prestación que el trabajador debe” (p.259).

Para De La Cueva Mario (2003) La jornada de trabajo es todo tiempo aquel en el cual el trabajador está a disposición del empleador para prestar el trabajo” (p.259).

Según Bermúdez Miguel (2009) “Se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido” (p.121).

En igual sentido, Toyama Luis (s/f) entiende a la jornada de trabajo como el tiempo-diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual-que debe destinar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio (p.384).

También, Carrillo Víctor explica que la jornada de trabajo es el tiempo por el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.

Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a las máximas permitidas. (Carrillo Víctor, 2008).

Finalmente Montenegro José (1965) sostiene que la jornada de trabajo se define como el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador, desde que sale de su domicilio hasta que regresa a él (p.32).



### **- Estabilidad laboral.**

Los trabajadores del régimen privado a plazo indeterminado tienen derecho a la estabilidad, por lo que al superar el periodo de prueba de tres meses no pueden ser despedidos salvo por causas justificadas.

Abundando a lo expuesto, Carrillo Víctor sostiene que el Contrato de trabajo da inicio a la relación (vínculo) laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador (partes), así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral. (Carrillo Víctor, 2008).

### **2.2.2.6. El horario de trabajo.**

#### **2.2.2.6.1. Definiciones.**

Olea Manuel (1998) señala que el horario de trabajo es la “determinación de los momentos precisos en que cada día se ha de entrar y salir del trabajo según la jornada, y sitúa, por tanto, con exactitud cuándo, dentro de cada día, la prestación es debida; se suma así a la prestación en tiempo determinado (p.267).

“El horario nocturno es la jornada realizada entre las 10 p.m. hasta las 6 a.m. Estos deben ser rotativos, es decir, que los trabajadores pasen de horarios nocturnos a diurnos o vespertinos, en forma periódica” (Zavala, 2011, p. 45).

Según Carrillo Víctor (2008), manifiesta que entiende por horario de trabajo la hora de ingreso y de salida del trabajador del centro de labores, incluyendo el tiempo de refrigerio siendo facultad del empleador el fijarlo no pudiendo ser mayor al de la jornada legal establecida.

Haro (2013) explica: “El horario de trabajo es el tiempo determinado por el empleador al que se sujeta el trabajador para la prestación de los servicios. Esto implica el número de horas diarias o semanales en el cual se cumple la jornada laboral” (P. 185).

#### **2.2.2.6.2. Horas extras.**

Son extraordinarias las horas que exceden de la jornada normal, fijada legal o convencionalmente, esto es, las horas que sobrepasan no ya la jornada máxima legal, sino la jornada real más reducida que pudiera disfrutar el trabajador. (Montoya, 1990).

Se repunta excepcional, extra, el que se ejercita más allá de lo ordinario: es hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (Palomeque, 1996).

#### **2.2.2.6.3. Las utilidades.**

Toyama Miyagusuku (2011) la participación en las utilidades importa que el trabajador tiene acceso a los ingresos netos de las empresas y podría calificar como un concepto remunerativo en tanto contraprestativo (los trabajadores finalmente, contribuyeron al resultado del negocio). Empero, como hemos visto, es un concepto no remunerativo por expresa exclusión del literal b) del artículo 19° de la ley de compensación por tiempo de servicios (P. 258).

#### **2.2.2.7 Descanso semanal y días feriados.**

El derecho que adquiere el trabajador por efectos del contrato de trabajo a percibir la remuneración por el descanso semanal es irrenunciable, y constituye una obligación que forma parte del contenido de la relación para el empleador. (Ferro, 1992).

Los descansos, sean estos diarios, semanales, en días feriados o anuales responden a una misma necesidad, que el organismo reponga las energías gastadas en el trabajo. También responden a necesidades de carácter técnico, familiar, social y hasta económico.

#### **2.2.2.7.1. Descanso diario.**

Para Palomeque y Álvarez (1996) se trata del descanso que se da entre un día y otro día de trabajo, entre días laborables. Se trata en suma, de un descanso que limita el poder de distribución de la jornada del empresario y protege la salud del trabajador.

#### **2.2.2.7.2 Descanso semanal obligatorio.**

García Manuel conceptúa el descanso semanal obligatorio “como el derecho del trabajador a interrumpir la prestación de sus servicios un día a la semana, durante toda la semana, durante toda la jornada, sin que por ello deje de percibir la remuneración correspondiente.

El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso remunerado en cada semana, el que se otorgará preferentemente el domingo (Carrillo Víctor, 2008).

Se estatuye así el derecho del trabajador a descansar un día a la semana sin la pérdida de sus remuneraciones, cuya obligación asume el empleador. (Montenegro, 2010).

#### **2.2.2.7.3 Los descansos en los días feriados.**

Responde a las necesidades de orden social, pues obedece más a las tradiciones sociales de regocijo o a conmemoraciones o solemnidades colectivas en las cuales predominan netamente el interés público, que a un principio de Derecho Social.

En cuanto a la remuneración por el día feriado, se aplica el mismo criterio del descanso semanal obligatorio, según nuestra normatividad, en donde se regula que los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4° de la ley, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna”. (Tello, 1990).

Si se trabaja en el día feriado no laborable y no se toma el descanso en otro día de la

semana (descanso sustitutorio), la retribución por el día laborado se pagará con una sobretasa del 100%. (Ferro, 1992).

#### **2.2.2.7.4 Descanso vacacional.**

Deveali Mario (1972) sostiene que el descanso vacacional es una conquista de reciente data. No se encuentran antecedentes históricos de mayor significación, ya que el reposo se practicaba solamente los días domingos y feriados, que, aunque bastantes numerosos, cumplían sólo la finalidad de reposo.

#### **2.2.2.8. Las vacaciones.**

##### **2.2.2.8.1. Definiciones.**

De Pina, manifiesta: “El trabajador tiene derecho a gozar de vacaciones remuneradas treinta días al año de labor completo, así como al pago del triple sueldo en caso se le niegue el derecho a vacacionar. Goza de estabilidad laboral relativa, pudiendo ser despedido solo por las causas previstas por ley y cumplidos los procedimientos disciplinarios. Tienen derecho a la jubilación estando en el sistema provisional” (P.494).

Asimismo Obregón (2002) señala: Las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción.

Las Vacaciones se encuentran regulados por el Art. 10 del D. Leg. 713, en el cual establece que —el Trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo. b) Tratándose de

trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo. c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta ley (Legis Perú S.A, 2008, pág. 160).

Por otro lado, Zavala R. (2011), define a las vacaciones como el reparo físico, la distracción, la oportunidad de pasar tiempo reparador al lado de los familiares son varias de las razones que apoyan la existencia del descanso vacacional anual en beneficio del trabajador. Empero, no goza de este derecho el trabajador que labora menos de cuatro horas diarias.

Navarro A. & Charro B.(2005), señalan que el establecimiento de un descanso periódico para el trabajador que le permita, al menos teóricamente, recuperarse del esfuerzo laboral a la vez que le otorgue mayores posibilidades de esparcimiento, cultivo personal o, simplemente, libre disposición de su tiempo es una institución común a los modernos ordenamientos laborales.

#### **2.2.2.8.2. Las vacaciones truncas.**

Según la normatividad, las vacaciones truncas se originan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a gozar de vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes -días se calcularán por treintavos. Para que proceda el abono del récord trunco vacacional, el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.

Así, para Haro (2010) En la aplicación del derecho vacacional, se puede presentar casos en que por diferentes razones, el trabajador no puede completar el tiempo

requerido y el record para hacerse merecedor del derecho vacacional, en estos casos se aplica la indemnización conocida como las vacaciones truncas. Generalmente, se observa cuando concluye el vínculo laboral, antes de completar un año más de servicios, y por lo tanto le corresponde tantos dozavos y treintavos de la remuneración mensual como meses haya labrado en razón al concepto de remuneración diferida de este beneficio y a la norma legal pertinente.

#### **2.2.2.9. El contrato de locación de servicios.**

##### **2.2.2.9.1. Definición.**

Así, los autores como Kipp Wolff, León Barandiarán, citados por Woolcott (2002) indican que: “El contrato de Locación de Servicios regula las prestaciones de servicio que se caracterizan por la autonomía del prestador del trabajo frente a la voluntad del acreedor, las cuales debido a la inexistencia del elemento subordinación, no configuran un verdadero contrato de trabajo, razón por la que no son objeto de protección especial”.

##### **2.2.2.9.2. Base legal del contrato de locación de servicios.**

En un análisis descrito en un Boletín Legal (“Tax & Legal”, 2011) sobre el contrato de Locación de Servicios (2011), el contrato de Locación de Servicios, se encuentra regulado en el artículo 1764 del Código Civil, en donde manifiesta que un contrato de locación de servicio se diferencia de un contrato de trabajo por cuanto en el contrato de servicios no existe el elemento de subordinación.

El empleador con la finalidad de no reconocer los derechos laborales a sus trabajadores ha venido utilizando, en lugar del Contrato de Trabajo, entre otros contratos civiles, al Contrato de Locación de Servicios, el cual ha sido definido, de acuerdo a lo expuesto como aquel contrato por medio del cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”. La actividad a realizarse “no”

se encuentra sujeta a la fiscalización de parte del locatario, sino que es una actividad realizada de manera “independiente”. De esta manera, la indebida utilización de los contratos de locación de servicios ha significado su desnaturalización, puesto que, si se determina la presencia conjunta de una prestación personal, subordinada y remunerada, características propias del Contrato de Trabajo, se estará ante una relación laboral.

#### **2.2.2.10. Diferencias entre el contrato laboral y el contrato de locación de servicios.**

Para Beltrán Jorge (2007), la diferencia entre la Locación de Servicios y el Contrato de Trabajo, afirmando la necesidad de la “autonomía contractual”, es la prestación de servicios del primero de los contratos mencionados. Dicha autonomía se expresa en la libertad de actuación y decisión del deudor en la realización del servicio, siempre que actúe de modo diligente y en la búsqueda de satisfacer el interés del acreedor. Si bien es cierto el acreedor puede dar indicaciones o exteriorizar condiciones, estas podrán ser evaluadas por el sujeto del deudor a partir de sus conocimientos y cumplidas o no, según sea el caso. No se puede confundir el poder de dirección del acreedor en una relación laboral (donde el empleador es quien determina cómo se usará la energía laboral puesta a disposición del trabajador), con el interés manifiesto del acreedor de un Contrato de Locación de Servicios (p. 120).

Para Sanguineti Wilfredo (1996), la prestación de servicios personales es: “la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa la cual es indispensable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice de la misma”. Es decir, la prestación de servicios que fluye de un Contrato de Trabajo es personal –intuitio personae– y no puede ser delegada a un tercero. Los servicios que presta el trabajador son directos y concretos no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros, salvo el caso del trabajo familiar (p.424).

### **2.2.2.11. Desnaturalización de un contrato de locación de servicios.**

En desnaturalización (“Actualidad Laboral,”2003) El Tribunal Constitucional ha calificado que esta se presenta cuando un contrato de locación de servicios se convierte en un contrato de trabajo, toda vez que por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se evidencian los elementos esenciales del contrato de trabajo como es la prestación personal, remunerada y subordinada.

Para García Álvaro (2010), ésta desnaturalización opera justamente por aplicación del principio de primacía de la realidad ya que se comprobará la existencia de una relación de dependencia, naturalmente encubierta o "maquillada" por conveniencia exclusiva del empleador con el objetivo de eludir el pago del costo laboral, pues los contratos de locación no están gravados con ellos.

Finalmente, Aquino Mery (s/f), concluye que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración determinada. Si el contrato continuó después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido se desnaturalizan. Cuando se trata de un contrato para obra determinada, o, de servicio específico, si el trabajador continua prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia del contrato, sin haberse operado renovación (p. 43).



### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

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

**Acción:** Para Carnelutti (1941), “de la acción hay que distinguir a la pretensión, en tanto que la acción es un derecho, la pretensión procesal es un acto; una declaración de voluntad es el acto de exigencia de subordinación de un interés ajeno a otro propio.

**Acto jurídico procesal:** Es el acto jurídico emanado de las partes, de los agentes de la jurisdicción o aun de los terceros ligados al proceso, susceptible de crear, modificar o extinguir efectos procesales (Poder Judicial, 2013).

**Beneficio:** De un modo general, se denomina beneficio a la ganancia, o exceso de ingresos sobre gastos, de una transacción, operación o actividad económica, y pérdida cuando los gastos superan a los ingresos.

**Contrato:** Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. (Cabanellas, 2008).

**Demanda:** Según Gómez (1945) la demanda es, exactamente, la petición del acreedor de que se condene al deudor al pago.

**Desnaturalización:** De Lama y Gonzales (2010) refieren que desnaturalización deriva del verbo desnaturalizar y ello implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa (P.19)

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

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

**Normativo.** Conjunto de normas aplicables a una determinada materia o actividad (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

**Parámetro.** Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

**Proceso.** En cuanto a la definición del proceso, Fairén (1990) señala que “es el único medio pacífico e imparcial de resolver conflictos intersubjetivos”.

**Pretensión:** “Petición en general. Derecho real o ilusorio que se aduce para obtener algo o ejercer un título jurídico/ propósito o intención”. (Osorio, s.f., p.766)

**Prueba:** Para Sentís Melendo (s/f), prueba “es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia”.

**Subordinación:** Es “el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del empleado con respecto del trabajo contratado” (Diccionario Jurídico Mexicano, 1999, p. 3001).

**Variable:** Para Sabino (1980) la variable viene a constituir cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores, es decir, que puede variar, aunque para un objeto determinado que se considere puede tener un valor fijo.

## III. METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y nivel de investigación

#### 3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo – cualitativo.

Cuantitativo: la investigación, nació con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupó de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guió el estudio fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativo: las actividades de recolección y análisis de los datos se realizaron simultáneamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

#### 3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo.

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia el propósito de examinar una variable poco estudiada; además, hasta el reporte de investigación, no se hallaron estudios similares; menos, con una propuesta metodológica similar. Se orientó a familiarizarse con la variable, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuyó a resolver el problema de investigación (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitió recoger información de manera independiente y conjunta, orientado a identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Fue, un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, dirigida a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características para definir su perfil (Mejía, 2004).

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

No experimental: porque no hay manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno fue estudiado 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 & Batista, 2010).

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros, de documentos (sentencias) donde no hubo participación del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidencia el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transeccional: porque los datos se extrajeron de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolectaron por etapas, siempre fue de un mismo texto.

### **3.3. Unidad de análisis, objeto y variable de estudio.**

La unidad de análisis fue el expediente judicial N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02 que fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal y Mateu; 2003). Los criterios de inclusión fueron, proceso concluido, con dos sentencias de primera y segunda instancia, tramitado en órgano jurisdiccional especializado o Mixto; en este trabajo el expediente corresponde al archivo del Segundo Juzgado Laboral de la ciudad de Piura, que conforma el Distrito Judicial de Piura.

El Objeto de estudio: lo conformaron por las sentencias de primera y segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales. La variable fue, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales. La operacionalización de la variable adjunta como anexo 1.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.**

Para el recojo de datos se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido utilizando como instrumento una lista de cotejo, validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) donde se presentan los parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura

que se constituyen en indicadores de la variable. Asimismo, para asegurar la coincidencia con los hallazgos el contenido de la sentencia forma parte de la presentación de los resultados, denominándose evidencia empírica. (Lista de cotejo y cuadro de presentación de los resultados le corresponden a la docente investigadora: Dione Loayza Muñoz Rosas).

### **3.5. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.**

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

#### **3.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria.**

Fue una actividad que consistió en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estuvo guiada 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.

#### **3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos.**

También, fue una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilita la identificación e interpretación de los datos.

#### **3.5.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático.**

Fue una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

Los procedimientos aplicados en la recolección, análisis y organización de los datos se presentan en el anexo 2.

### **3.6. Consideraciones éticas.**

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). Se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como anexo 3.

### **3.7. Rigor científico.**

Para asegurar la confirmabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se ha insertado el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, sustituyéndose únicamente, los nombres y apellidos de los particulares por las respectivas iniciales de las partes en conflicto, esto se evidencia como anexo 4.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados.

**Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales laborales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura. 2015.**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Introducción	<p><b>EXPEDIENTE : 03591-2011-0-2001-JR-LA-02</b>  <b>ESPECIALISTA : VALDIVIEZO CHAPA OSCAR</b>  <b>DEMANDADO : P-PIURA</b>  <b>MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.</b></p> <p><b>RESOLUCION NUMERO 05</b>                      En la ciudad de Piura al 01 día del mes de junio del año 2012, el Señor Juez del Segundo Juzgado Laboral, ha dictado la siguiente:</p> <p><b>SENTENCIA NÚMERO: 05-2012</b></p>	<p><b>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</b></p> <p><b>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple.</b></p>				X						

<p><b>I.- ANTECEDENTES:</b> 1.- Con escrito de folios 204 a 206, el actor interpone demanda de pago de beneficios sociales: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, descanso semanal y feriados devengados, la cual es admitida a folios 217 a 218, ordenándose el emplazamiento de la demandada quien la absuelve según el escrito de folios 225 a 228; la audiencia única se efectúa conforme al acta de folios 232 a 233.</p> <p><b>II.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:</b> 2.- Ingreso a laborar en la Z. P. bajo la modalidad de locación de servicios desde el 01 de marzo 2007 hasta el 30 de junio 2008 y a partir de julio de dicho año se le contrata mediante CAS: se ha desempeñado de manera exclusiva en área de informática y si bien se le contrató a través del referido contrato se encubrió una verdadera relación laboral; laboraba más de 08 horas diarias, debía atender requerimientos del personal de la demandada, conforme a los informes que refiere, por ello corresponde los beneficios peticionados, los cuales cuantifica en la suma de s/.12,224.00.</p> <p>3.- Solicita se declare infundada la demanda, por cuanto los servicios prestados por el actor corresponden a una contratación de locación de servicios, por ser de carácter eventual; tampoco existía remuneración mensual; tampoco se acredita que sus labores se hubieran desarrollado en el domicilio de la demandada, sujeto a jornada de trabajo y bajo subordinación jerárquica; de dicha forma al no acreditarse la relación laboral no corresponden los beneficios peticionados.</p> <p><b>IV.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:</b> Determinar la naturaleza del vínculo si fue civil o laboral; de ser así precisar el exacto récord laboral alcanzado.</p>	<p><b>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). No cumple.</b></p> <p><b>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</b></p> <p><b>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</b></p>												9
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---



<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>Determinar si se le adeudan los beneficios peticionados como son: Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, descanso semanal, domingos y feriados.</p>	<p><b>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</b>  <b>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</b>  <b>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</b>  <b>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</b>  <b>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></b></p>					X							
---	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

**Fuente:** sentencia de primera instancia en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

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



	<p>alguno por la demandada.</p> <p>7.- Que, en cuanto a la remuneración, conocida también como salario, es todo pago en dinero o, excepcionalmente en especie que recibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados para el empleador, por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo; en el presente caso de los recibidos por honorarios corrientes de folios 173 a 202, donde se le cancelaba de dicha forma por los servicios prestados.</p> <p>8.- La subordinación; entendida como la facultad del empleador de emitir disposiciones las mismas que deberán ser cumplidas por el trabajador y ante su incumplimiento imponer sanciones correspondientes. Autorizada doctrina al respecto señala. “El que trabaja bajo dependencia no organiza su trabajo, lo presta bajo las órdenes del empresario, la caracterización del contrato de trabajo reside en la posición de subordinación del trabajador y correlativa preeminencia del empresario. De tal manera, que el empresario tiene el poder de especificar el contenido y cualidades del trabajo y orientar hacia un resultado la actividad; sobre el resultado la actividad; sobre el resultado obtenido el trabajador no posee ningún control. Una forma de ordenar el concepto jurídico de la subordinación, como sometimiento al poder de dirección del empresario, en los diversos y cambiantes tipos de trabajo ha sido el método jurisprudencial de los indicios. Se trata de señales que evidencian una situación de subordinación, cuando se dan se infiere que se presta trabajo en esa condición jurídica. Son de diversa naturaleza o aparecen por separado o agrupadamente: recibir órdenes sobre el lugar de trabajo, estar sometido a horario, trabajar con modalidades previamente marcadas de itinerarios o servicios a atender, fijar repetidamente la cantidad de trabajo, su calidad y el plazo de su ejecución". Así mismo el artículo 9º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece:” Por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador el cual tiene facultades para normar reglamentariamente sus labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la responsabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador”;</p> <p>9.- Para compatibilizar ello debe verificarse los medios probatorios</p>	<p><i>órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p>												
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>Se trata de señales que evidencian una situación de subordinación, cuando se dan se infiere que se presta trabajo en esa condición jurídica. Son de diversa naturaleza o aparecen por separado o agrupadamente: recibir órdenes sobre el lugar de trabajo, estar sometido a horario, trabajar con modalidades previamente marcadas de itinerarios o servicios a atender, fijar repetidamente la cantidad de trabajo, su calidad y el plazo de su ejecución". Así mismo el artículo 9º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece:” Por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador el cual tiene facultades para normar reglamentariamente sus labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la responsabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador”;</p> <p>9.- Para compatibilizar ello debe verificarse los medios probatorios</p>	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones: <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el</i></p>												<p><b>20</b></p>

<p>aportados al proceso, así tenemos los informes remitidos al actor por la economista P. A. G. de folios 11 y 12 donde se le entregan las órdenes de despacho; los remitidos por la C.P.C. A. C. A. de folios 145 a 147, donde se remite material de trabajo así como se implemente las recomendaciones observadas y que debería efectuarlas bajo su responsabilidad; debería efectuar sus requerimientos al área de abastecimientos y administración; se le ordenaba implemente las recomendaciones expuestas en el taller, bajo su responsabilidad (folios 158); debería elaborar las peticiones para lo cual debía contar con la programación emitida por el área de programas y proyectos así como cargar los vehículos (folios 163). De igual manera daba cuenta a sus superiores y al personal de la entidad de las actividades desarrolladas; así se evidencia de los informes de folios 03 a 10, de folios 14 a 41 y de folios 43 a 143, sin que hubieran sido cuestionados por la contraria, simplemente se indica que estos eran eventuales, lo cual no es cierto por cuanto con la certificación de folios 2 se determina que fueron continuos. En cuanto a los informes indicados se precisa las labores efectuadas por el actor y que tienen directa vinculación con las actividades desarrolladas por la entidad demandada.</p> <p>10.- Dichos medios de prueba denotan la subordinación o dependencia; por tanto, propia de su contrato de trabajo, en cambio no independiente o autónoma, como corresponde al contrato de locación de servicios, más aún si para el supuesto del ejercicio autónomo de una actividad, se precisa: “ La autonomía de la que gozan requieren de la presencia de tres requisitos para su configuración: la asunción por el trabajador del “riesgo del trabajo”, la concentración de la organización y dirección del trabajo en las manos del mismo (lo cual supone que éste es el titular de la organización laboral en la que trabaja o que no se halla inserto en la del acreedor) y el soporte del “riesgo económico” de su actividad”( ), requisitos que no subyacen en este caso.</p> <p>11.- Aún, cuando la demandada cuestiona que no existen documentos donde se le llame la atención o donde se verifique el horario al cual estaba sujeto el demandante; ello no es óbice para que se configure el contrato de trabajo; su ausencia de aquellos no los desvirtúa necesariamente si desde ya confluyen los elementos para configurar el contrato de trabajo, como se precisa en el</p>	<p><i> juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p><b>3.</b> 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><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</i></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>artículo 4 del TUO de la Ley de Productividad y competitividad Laboral; de dicha forma ello en nada desvirtúa la pretensión demandada.</p> <p>12.- Siendo así, corresponde hacer prevalecer la realidad de tal prestación efectiva por encima de su apariencia meramente formal que fluye de la contestación y una supuesta vinculación civil bajo la contratación de locación de servicios y los recibidos por honorarios profesionales, resultando entonces de aplicación el principio de primacía de la realidad, definido por la doctrina y jurisprudencia: “ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el Derecho prefiere esto, sobre aquello. Un clásico aforismo del Derecho Civil enuncia que las cosas son lo que la naturaleza y no su denominación lo determinan”.</p> <p>13.- Sobre esta base, el derecho del trabajo ha construido dicho principio llamado también de veracidad el cual constituye un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22); y además como un objeto de atención prioritaria del Estado (artículo 23), delimita que el juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato real, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le dio a la actividad desarrollada como de locación de servicios, pues no existía la autonomía, propia de los contratos civiles, sino más bien se ha evidenciado la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo.</p> <p>14.-De igual forma debe tenerse en cuenta que conforme al artículo 33 del D.S. 010-2001-P. y D.S. 011-2004-M., el régimen laboral de los trabajadores de la entidad demandada es de la actividad privada; por ende a fin de evitar la discriminación o trato diferente en una institución o centro de labores lo cual está vedado por el inciso 1 del artículo 9 26 de la constitución política del estado debe considerarse al actor como trabajador del sector privado y no en cambio como lo ha considerado sin justificación alguna la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>empleadora.</p> <p>15.- Así mismo deben hacerse efectiva las presunciones contenidas en los incisos 2 y 3 del artículo 40 de la Ley Procesal del Trabajo; debiendo entonces dilucidarse los derechos solicitados por el período demandado; su remuneración ha sido variable en los dos primeros meses, posteriormente ha sido uniforme, debiendo calcularse los beneficios que le corresponden con la remuneración que aparece en los recibos por honorarios profesionales.</p> <p>16.- Compensación por Tiempo de Servicios: Este beneficio se encuentra amparado por lo dispuesto en lo señalado en el D.S. 001-97-TR y su Reglamento el Decreto Supremo 004-907-TR, así como las del Régimen Transitorio regulado por los Decretos de Urgencia 127-2000, 115-2001 y 019-2002, su requisito es demostrar estar sujeto al régimen laboral de la actividad privada y trabajar como mínimo cuatro horas diarias al servicio de su empleador; corresponde al empleador la obligación de acreditar su cancelación o depósito en las instituciones financieras o bancarias elegidas por el trabajador, caso contrario son aplicables las normas del Código Civil referentes al pago por expresa disposición de la Ley 25460; le corresponde entonces: Período 01 Marzo 2007 al 30 abril 2007: S/. 1675.00 + 1/6 G: S/. 279.16: S/. 1954.16/12 X 02: S/. 325.69; Mayo a octubre 2007: 1850.00 + 1/6 G: 308.33: S/. 2, 158.33/2: S/. 1079.16; Noviembre 2007 a Abril 2008: S/. 1,079.16: Mayo a Junio 2008: S/. 2158.33/12 X 02: S/. 359.72; hace un total de S/. 2,843.73.</p> <p>17.- VACACIONES, este derecho se encuentra legislado en los artículos 10 y siguientes del Decreto Legislativo 713 reglamentado por el Decreto Supremo 012-92-T cuyo requisito para su percepción en los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada con un mínimo de cuatro horas diarias es haber superado un año de servicio, computados desde el inicio de la relación laboral, le corresponde también una remuneración equivalente a la que el trabajador le hubiera tocado percibir como si estuviera laborando debiéndose abonar incluso antes del inicio del descanso, esto debe constar en el libro de planillas; que en el caso de los trabajadores que no alcancen el período trunco; en el caso de autos el empleador no demuestra su cancelación, le corresponde entonces: período 01 de Marzo 2007 al 28 Febrero 2008 (simple): S/. 1850.00; Período 01 de Marzo 2008 al 30 Junio</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2008 (trunco): S/. 1850.00/12 x 04 meses: S/. 616.66; los cuales hacen un total de: S/. 2,466.66.</p> <p>18.- GRATIFICACIONES, este extremo se encuentra amparado en la Ley 25139, su modificatoria la Ley 27735 y su Reglamento el Decreto Supremo 005-2002-T.R. siendo su requisito encontrarse laborando al tiempo de gozarla y si hubiera laborado menos de un semestre el proporcional al tiempo laborado, así mismo la Gratificación Trunca, siempre y cuando se haya laborado por lo menos 1 mes dentro del semestre respectivo; la emplazada no demuestra su cancelación le corresponde: Julio 2007: S/. 1233.33; Diciembre 2007: S/. 1850.00; Julio y Diciembre 2009; las cuales hacen un total de: S/. 4,933.33.</p> <p>19.- Domingos y Feriados, este beneficio se encuentra amparado en el artículo 1 del Decreto Legislativo 713 el cual señala que el trabajador tiene derecho al descanso semanal obligatorio de 24 horas, el que se otorgará preferentemente el día domingo y aquellos que laboren dichos días sin sustituirlo dentro de la semana, tendrán derecho a la retribución correspondiente más una sobre tasa del 1100%. En cuanto a los días feriados se establece en el artículo 5 de la acotada en que los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los días feriados precisados en el numeral 6 de la acotada y el trabajo acotado en los días feriados precisados en el numeral 6 de la acotada y el y el trabajo efectuado en los días feriados dará origen a la sobre tasa del 100%; sin embargo no sólo basta con mencionar un hecho sino que debe acreditarse, lo cual no ocurre en el caso de autos por cuanto el petitorio es de carácter genérico sin precisar en qué fechas laboró para comprobar si fueron domingos o feriados, lo que no ocurre en el caso analizado, de ahí que no resulta amparable dicho extremo. Tratándose de una institución del estado se encuentra exonerado del pago de costas y costos del proceso conforme al artículo 413 del Código Procesal Civil.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Fuente:** sentencia de primera instancia en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa. Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.



**LECTURA.** El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbadados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.



	4.-Hágase saber y consentida o ejecutoriada que fuera cúmplase y en el modo y forma de la Ley.	<i>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> <b>Si cumple</b>											9
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></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. <b>No cumple.</b></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> <b>Si cumple.</b></p>			X								

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad; Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación) y la claridad; mientras que el parámetro 4: Evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), no se encontró expresado de forma clara.

**Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales laborales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura, 2015**

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]
<b>Introducción</b>	<p><b>EXPEDIENTE: 03591-2011-0-2001-JR-LA-02</b>  <b>DEMANDANTE: S. Q. P. E.</b>  <b>DEMANDADO: P. N. A. A. P. P. M. M.</b>  <b>MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</b>  <b>DEPENDENCIA: SEGUNDO JUZGADO LABORAL DE PIURA.</b>  <b>RESOLUCIÓN N°: TRECE</b></p> <p>En Piura a los 04 días del mes de junio del 2013, el Juez Superior ponente del Tribunal Unipersonal que suscribe, pronuncia la siguiente ponencia:</p> <p><b>I.-ASUNTO.-</b>  Recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia contenida en la Resolución Número 05de fecha 01 de junio del 2012 que obra a fojas 341 a 346 de autos, que resuelve declarar Fundada en parte la demanda interpuesta por Pedro E. S. Q. contra el P.</p>	<p><b>1.</b> 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. <b>Sí cumple.</b></i></p> <p><b>2.</b> 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. <b>Si cumple.</b></i></p> <p><b>3.</b> Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero</i></p>				X						

<p>N. A. A. P., sobre pago de beneficios sociales; y <b>ORDENA</b> que la demandada pague al accionante el monto de DIEZ MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y TRES CON 72/100 S/. 10,243.72), monto que corresponde a los siguientes conceptos: Compensación por Tiempo de Servicios (S/. 2843.73); vacaciones (S/. 2,466.66) y gratificaciones (S/. 4,933.33), más intereses legales. <b>INFUNDADA</b> la demanda en los extremos que peticiona Pago de Domingos y Feriados. Sin costas ni costos.</p> <p><b>II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.-</b></p> <p>1.- P. P. del M. de la M. y D. S.</p> <p>1.1.- Existe una relación contractual dentro de un régimen especial absolutamente diferente, que incluye el goce de los beneficios sociales regulados en el Art. 06 del Decreto Legislativo N° 1057, situación que se da a partir de julio del 2008 momento en que de forma libre y voluntaria el demandante suscribe contratos Administrativos de Servicio (CAS)</p> <p>1.2.- El juzgador no toma en cuenta que el demandante ha prestado servicios a través de contratos de locación de servicios, los cuales poseen carácter eventual, donde se constatará que l misma haya estado sujeta a una jornada de trabajo y bajo subordinación jerárquica. Por lo tanto no se acredita la existencia de una relación laboral.</p> <p>2.- P. P. del M. de D. de I. S.</p>	<p><i>legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> 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> <b>No cumple.</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p>												
<p>2.1.- Los medios probatorios aportados por el actor solo acreditan la existencia de los contratos de locación de servicios que el demandante suscribió con pleno conocimiento de su contenido y naturaleza contractual, dándoles con su firma la conformidad que corresponde, resulta ahora incongruente desconocer su contenido.</p> <p>2.2.- El A quo incurre en error material sobre los montos sentenciados, ya que no tiene en cuenta que la institución emplazada posee personería jurídica de derecho público por lo que se encuentra sujeta a la normativa sobre la racionalidad y austeridad en el gasto público.</p>	<p><b>1.</b> Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Sí cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Explicita y evidencia congruencia con los</p>												

<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>2.3.- Señala que no se ha valorado adecuadamente los medios de prueba, que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N°. 015-2008-PA/TC ha expresado con suma claridad cuáles son los medios probatorios idóneos para aplicar en los casos en que se invoca la primacía de la realidad, por lo que debería declararse Infundada la demanda.</p>	<p>fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. <b>No cumple.</b></p> <p><b>5.</b> 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: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura

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

**LECTURA.** El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: Alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes y la claridad; mientras que 4: Aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; y la claridad; mientras que 4: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontraron.



**Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales laborales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura. 2015**

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	<p><b>III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.-</b></p> <p>1.- Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, sustitutoria y final de la Ley Procesal de Trabajo N°. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 del código acotado, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto:”Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior”1. “El juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alza está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quatum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede</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</i></p>					X					

	<p>conocer la apelación de los agravios que afectan al impugnante.</p> <p>2. Según lo expuesto por el tribunal constitucional “En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia ante el cual el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal respectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos Constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23)", segundo párrafo).</p> <p>Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral, Y con respecto al principio de primacía de la realidad ha señalado “El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que consagra al trabajo como un deber y un derecho, base de bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22), y además, como un objeto de atención prioritaria del Estado (artículo 23)”.</p> <p>3.-Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, lo que concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que “ (...) la Ley no impide normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina</p>	<p><i>los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i><b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> 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><b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el</i></p>										<b>20</b>
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

	<p>abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil para el esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”.</p> <p>4. Siendo ello así, la calificación del contrato de trabajo no obedece necesariamente a la buena fe y común intención de las partes propias del ejercicio de la autonomía privada en el ámbito del Derecho Civil sino que producida la controversia le corresponde tal tarea la jurisdicción del Trabajo atendiendo a la controversia efectiva de sus elementos esenciales como son la prestación personal de servicios remunerados y fundamentalmente subordinados, dado que en nuestro ordenamiento jurídico la diferencia sustancial entre los contratos de naturaleza civil o mercantil y el de trabajo se encuentra en la subordinación que sólo se halla presente en el último de los nombrados.</p>	<p><i>contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>5. En principio, corresponde precisar el petitorio de autos, teniendo en cuenta el escrito de demanda de fojas 204 al 216 de autos, así tenemos que el demandante solicita: el pago de beneficios sociales por el periodo 01 de marzo del 2007 hasta el 30 de junio del 2008, liquidando su petitorio a fojas 208 de autos, bajo los conceptos de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones, vacaciones y Pago de Feriados y domingos.</p> <p>6. Los agravios de la parte demandada se centran en cuestionar la naturaleza de la relación contractual, afirmando que se trató de una relación de naturaleza civil y no laboral que no corresponde aplicar el principio de primacía de la realidad, motivo por el cual no le corresponde el pago de beneficios sociales durante ese periodo, más aun cuando el demandante a partir de julio del 2008 suscribió contrato Administrativo de Servicio con la emplazada.</p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a</i></p>					<p><b>X</b></p>					

<p>7. Siendo ello así la controversia principal de autos reside en determinar si existió un verdadero contrato de trabajo al que hace referencia el Art. 4 del D.S N° 003-97-TR que señala que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, debiendo precisar que el petitorio de autos está referido al período del 01 de marzo del 2007 al 30 de junio del 2008, razón por la cual el agravio referido a que el actor suscribió Contratos Administrativos de Servicios regulados por el D. Leg. 1057 no resulta atendible, toda vez que de la constancia de fojas 2 de autos, el propio J. Z. de la G. L. P. PIURA da cuenta que el autor estuvo contratado por CAS del primero de julio del 2008 al 31 de julio del 2011, período distinto al peticionado en autos.</p> <p>8. Ahora bien, de la revisión de la ya mencionada Constancia de fojas 2 fojas 2 de autos expedida por el J. Z. de la G. L. del P-PIURA, se puede verificar que el actor prestó servicios a favor del P-PIURA del 01 de marzo del 2007 al 31 de junio del 2008 bajo la modalidad de Servicios No personales, y que realizaba labores de Administración del Servidor de Dominio y Red del EZ P-PIURA, administrador del Servidor de Base de Datos del P-PIURA, Asistencia técnica a los Programas de Complementación Alimentaria (PCA) de los Gobiernos Locales, Apoyo en la Gestión de Inventarios de Bienes Alimentarios y no Alimentarios, Administración del Sistema Integrado de Operaciones SIOP, Mantenimiento y Actualización del Sistema de Tesorería TESO, Mantenimiento del Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público SIAF-SP, Responsable del Registro de procesos de contratación en el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones-SEACE, Soporte Informático a todas las Áreas de la Institución, con lo cual se acredita el elemento prestación personal del servicio. Con relación al elemento remuneración, con los recibos por honorarios de fojas 173 a</p>	<p><i>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><b>3.</b> 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><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple.</i></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</i></p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>202 de autos, se acredita que el actor percibía una contraprestación por el servicio prestado en forma mensual. Y con relación al elemento subordinación, queda claro que con la labor realizada por el actor no era una labor autónoma, no sólo por la naturaleza de la función realizada, sino por la documentación anexada a la demanda, así tenemos el Oficio N° 015-2008-M-P/EZ.PIURA del 08 de enero del 2008 que obra a fojas 144 de autos, mediante el cual el Jefe Equipo Zonal Piura comunica al actor que el Órgano de Control Institucional de P hace llegar recomendaciones para su implementación, y le solicita tomar en cuenta lo siguiente: “Las Notas de Entrada al Almacén-NEAS contengan los números de la guías de remisión del proveedor y éstas a su vez contengan el números de las papeletas de depósito de detracción del impuesto a la venta del arroz pilado-IV AP”, agregando ”Por lo antes expuesto, le solicito tenga a bien implementar dicha recomendación, debiendo alcanzar a esta jefatura una copia de las dos últimas NEAS que prueben su implementación” (el subrayado es nuestro), el Oficio N° 072-2008-M- P-PIURA/EZPIURA del 29 de enero del 2008 que obra a fojas 145 de autos mediante el cual el J. E. Z. Piura comunica al actor para “remitirle adjunto material de trabajo el cual se emite para su análisis y evaluación y al finalizar el mes de febrero realice una exposición para todo el E. Z. Piura.” (el subrayado es nuestro), el Oficio N° 103-2008-M- P/UAD de fecha 25 de febrero del 2008 que obra a fojas 146 de autos, a través del cual el J. E. Z. Piura comunica al actor que la Sociedad de Auditoría R, A y A, ha emitido las observaciones y recomendaciones al E. Z. Piura, a fin de que se disponga a la brevedad posible la implementación de las citadas recomendaciones, agregando “En tal sentido, solicito a usted que en plazo de 05 días alcance los descargos respectivos documentalmente, de los puntos que le competen. Asimismo, alcance un programa de alternativa para ejecutar lo expuesto en el presente documento, así como también el trabajo tentativo para su implementación.</p>	<p><i>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p> <p><b>Si cumple.</b></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Dichos hallazgos requieren ser levantados en forma URGENTE y bajo responsabilidad por el área a su cargo para ser elevados a la Sede Central, bajo responsabilidad.” (el subrayado es nuestro), el Oficio Circular N° 019-2008-M- P/EZPIURA del 04 de marzo del 2008 que obra a fojas 147 de autos, a través del cual el J. E. Z. Piura remite al actor sobre requerimientos, señalando que “deberá realizarlo, con anticipación y por escrito, al Área de Abastecimientos, para que soliciten las cotizaciones y con el Área de Administración ve el presupuesto correspondiente, una vez realizado este trámite el Área de Abastecimientos informará a esta jefatura, quien dará la autorización de la adquisición del bien y/o servicio, bajo responsabilidad.” (el subrayado es nuestro), el Oficio N° 146-2008-M- P/EZPIURA del 02 de abril del 2008 que obra a fojas 163 de autos, a través del cual el Jefe Equipo Zonal Piura dirige al actor con relación a la elaboración de pecosas, donde se señala “Me dirijo a usted para comunicarle que para la elaboración de Pecosas, usted deberá contar con la programación emitida por el Área de Programas y Proyectos con anterioridad, dado que ningún vehículo será cargado por Almacén hasta contar con dichos documentos, con la finalidad de llevar un correcto control de las salidas de alimentos a los diferentes centros de atención. Por lo expuesto, se le indica el cumplimiento de lo arriba indicado, bajo responsabilidad, caso contrario se aplicará penalidad a su contrato vigente.” (el subrayado es nuestro), el Oficio N° 158-2008-M- P/EZPIURA del 15 de abril del 2008 que obra a fojas 164 de autos, a través del cual el J. E. Z. remite al actor sobre Información de Ajustes de distribución secundaria marzo y abril, donde señala “Me dirijo a usted en relación al documento de la referencia, para que tenga a bien ampliar su informe y determinar quién o quienes han cometido el error para esta Jefatura tome las acciones correctivas del caso, a fin de que no vuelva a suceder un impase de esa naturaleza, lo cual puede traer problemas serios con la información que se</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>envía a Sede Central (el subrayado es nuestro), con lo cual queda claro que el actor recibía órdenes y directivas del J. E. Z. PIURA y que obran de fojas 126 al 143 de autos, en consecuencia al haberse acreditado la concurrencia de los tres elementos del contrato de trabajo, corresponde declarar la existencia del vínculo laboral entre las partes por aplicación del principio de primacía de la realidad, al prevalecer los hechos sobre las formalidades.</p> <p>9. Con relación a las normas y límites de orden interno como las Leyes anuales del Presupuesto entre otras del Sector Público, corresponde señalar que estas no puede afectar los derechos y beneficios sociales de los trabajadores, lo contrario, significaría vulnerar la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado por el cual: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, que el Tribunal Constitucional ha interpretado como cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia del artículo 1 de la propia Carta Fundamental, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la Sociedad y del Estado.</p> <p>10. En tal sentido, los argumentos vertidos por la parte demandada en su escrito de apelación en nada desvirtúan el sustento de la apelada que se ha expedido con arreglo a lo actuado y a Ley, por lo que merece ser confirmada.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Fuente:** sentencia de segunda instancia en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.





	<p>origen. Juez Superior Ponente Izaga Rodríguez. S.S Izaga Rodríguez</p>	<p><i>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> <b>Si cumple.</b></p>										9
<p><b>Descripción de la decisión</b></p>		<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b>  <b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b>  <b>3.</b> 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. <b>Si cumple</b>  <b>4.</b> 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. <b>No cumple.</b>  <b>5.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p>			X							

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

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

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales laborales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura. 2015**

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

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre pago de beneficios sociales laborales, **según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y alta; respectivamente.

**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales laborales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura. 2015**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta	37				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
						X			[5 - 6]	Mediana					
						X			[3 - 4]	Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos					10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia					5	9	[1 - 4]	Muy baja					
							X		[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** pago de beneficios sociales laborales y otros, **según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

## **4.2. Análisis de los resultados**

Los resultados de la investigación revelaron que la 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, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

### **Respecto a la sentencia de primera instancia:**

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

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

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

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

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango alta; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los



cuales se va resolver; y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró.

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse que su introducción se compone por un encabezamiento; el asunto; evidencia de aspectos del proceso y la claridad; mientras que el parámetro referido a la individualización de las partes, no cumple. Ello significa que la sentencia de primera instancia en cuanto a los requisitos no se ajustan en su totalidad a los parámetros normativos previstos en las normas del artículo 119 (primer párrafo) y el artículo 122 inciso 1 y 2 del Código Procesal Civil; porque en estos preceptos legales se indica las características que deben tener las resoluciones (Cajas, 2011).

En ese mismo orden de ideas en cuanto a los aspectos del proceso; se puede apreciar que no se ha efectuado una descripción precisa de los actos más relevantes del proceso, con la cual podemos concluir que en este punto de total relevancia ha carecido de una mejor precisión en su descripción de los actuados para así asegurar una mejor aplicación del principio del debido proceso.

Finalmente en cuanto a la postura de las partes, se han encontrado los cinco parámetros, que son: el contenido explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; el contenido explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; el contenido explícita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada; el contenido explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver y también se puede apreciar que el contenido evidencia claridad en la redacción y forma de presentar los hechos.

La sentencia deja entrever que en el texto se destaca la pretensión del accionante; así como la posición de la parte demandada.

**2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.** Se determinó; en

base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 2).

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

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

Al respecto se puede decir que el principio de motivación fue que por exigencia Constitucional y Legal, según la norma del inciso 5 del artículo 139 de nuestra Constitución Política, comentada por Chaname (2009); el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la norma del inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011); una sentencia debe evidenciar los fundamentos de hecho y de derecho. Siendo así; en la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se han hallado los fundamentos de hecho; así como también se ha cumplido con indicar los fundamentos de derecho.

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

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones

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

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

que en relación a la aplicación del principio de congruencia, el hecho de pronunciarse resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad, evidencia su proximidad a los alcances normativos previstos en el Título Preliminar del artículo VII del Código Procesal Civil, en el cual está prescrito que el Juez, si bien puede suplir el derecho mal invocado, o incorporar el derecho que corresponda. Este aspecto, es reconocido en la doctrina como Principio de congruencia (Ticona, 2004).

Respecto, a la descripción de la decisión, evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación) y la claridad; mientras que el parámetro referido a la mención expresa del pago de costos y costas o la exoneración de ser el caso, conforme a lo previsto por el segundo párrafo del Art. 412° del Código Procesal Civil que establece la condena de costas y costos no se encontró expresado de manera

clara. De igual manera, se ha garantizado la tutela jurisdiccional efectiva, la lectura es clara, entendible, no se exagera en el uso de términos extremadamente técnicos y jurídicos, con lo cual se cumple con lo prescrito en la norma del inciso 4 del artículo 122° del Código Procesal Civil, comentada por Cajas (2011) y Saldarriaga (2011). En dicha norma se indica que la resolución deberá contener la mención clara y precisa de lo que se decide y ordena respecto de todos los puntos controvertidos; en la misma línea se ubica a Gonzales (2006), quien sostiene que la claridad de la sentencia es fundamental. Así mismo, sostiene Colomer (2011), que la sentencia es prácticamente un acto de comunicación entre el Estado y los justiciables, porque el destinatario cierto de una sentencia es un ciudadano para quien el texto de la sentencia debe ser claro y accesible.

#### **Respecto a la sentencia de segunda instancia:**

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

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

#### **4. La calidad de su parte expositiva fue de rango alta.**

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

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

Asimismo en la postura de las partes, se encontró 1 de los 5 parámetros: la claridad; mientras que 4: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal, no se encontraron.

Respecto a los resultados obtenidos se puede afirmar que a la parte de la introducción, no se cumplió con los aspectos más importantes del proceso, con lo cual se ha omitido el respeto a lo establecido por el artículo 122 inciso 1 y 2 del Código Procesal Civil. Por otro lado, se han cumplido con los parámetros requeridos para el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes y la claridad en la redacción, pues se ha redactado de tal forma que resulta de fácil entender para cualquier persona.

De otro lado, se halló, la pretensión del impugnante; lo cual es fundamental, porque si hubo apelación, es porque hay disconformidad y que hay pretensión solicitada por el apelante; lo que significa que se ha cumplido con parte de los parámetros establecidos, menos el referido a la pretensión de la parte contraria al impugnante.

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

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

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos:

las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Conforme a estos resultados se puede decir que en lo que respecta a la motivación plasmada en segunda instancia, se observa que en éste rubro hay un esmero por explicitar las razones para la fundamentación de los hechos y del derecho, lo que demuestra su similitud a la conceptualización suscrita por Gonzales (2006), para quien, el perdedor y ganador de un proceso, tienen el derecho, el primero de saber las razones de su razón, y el segundo las razones de su sin razón.

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

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

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el

pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad.

Analizando estos resultados se puede exponer que al respecto a la parte de la aplicación del principio de congruencia, hay proximidad a lo establecido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, es decir pronunciarse únicamente sobre las pretensiones planteadas en el segunda instancia, ya que cualquier otro extremo existente en la sentencia de primera instancia que no hubiera sido impugnada, simplemente está consentida y no se ha tomado en cuenta en la parte resolutive de la sentencia.

En cuanto a lo que corresponde a la descripción de la decisión, está completamente claro lo que se decide y ordena, de ahí su similitud a los parámetros normativos previstos en el inciso 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, donde está dicha exigencia legal; además, porque solo así se garantizará la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso, al que se refiere el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado. Sin embargo es de advertir que el Juez ha incurrido en la omisión de pronunciarse claramente, respecto del pago de Costas y Costas, pues conforme lo previsto por el segundo párrafo del Art. 412° del Código Adjetivo, la condena de costas y costos se establece de forma clara y por cada instancia, lo cual no se refleja evidenciado en esta parte de la sentencia.

Concluyendo, de acuerdo a los resultados del cuadro N° 7 y 8, se determina que la calidad de la sentencia de primera instancia se ubicó en el rango de muy alta y la sentencia de segunda instancia en el rango de muy alta calidad, respectivamente.

## V. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura, fueron de rango muy alta, y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

### **Respecto a la sentencia de primera instancia**

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

Fue emitida por el Segundo Juzgado Laboral de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura, donde se resolvió: Declarar fundada en parte la demanda sobre pago de beneficios sociales, ordenándose que la entidad correspondiente cancele al actor la suma de diez mil doscientos cuarenta y tres y 72/100 nuevos soles (S/. 10 243.72) por los conceptos de Compensación por Tiempo de Servicios (S/. 2843.73); Vacaciones (S/. 2,466.66) y gratificaciones (S/. 4,933.33), más intereses legales. Asimismo, se declara infundada la demanda en los extremos extremos que peticiona pago de domingos y feriados. Sin costos, ni costas. (*Expediente. N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02*)

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

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

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta; porque se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la



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

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

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

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

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

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente

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

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

#### **Respecto a la sentencia de segunda instancia**

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8).

Fue emitida por la Sala Especializada en lo Laboral de Piura, perteneciente al Distrito Judicial de Piura donde se resolvió: Confirmar la sentencia que resuelve declarar fundada en parte la demanda, sobre pago de beneficios sociales que ordena al demandado cumplir con cancelar al accionante, el monto de diez mil doscientos cuarenta y tres con 72/100 (s/. 10,243.72), monto que corresponde por los siguientes conceptos: Compensación por Tiempo de Servicios (S/. 2843.73); vacaciones (S/. 2,466.66) y gratificaciones (S/.4,933.33), más intereses legales e infundada en cuanto al extremo que peticiona Pago de Domingos y Feriados. Sin costas ni costas. (*Expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02*).

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

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se

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

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango alta, porque en su contenido se encontró 1 de los 5 parámetros: la claridad; mientras que 4: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal, no fueron encontrados.

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

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

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

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

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

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, M. (1983). *Derecho del Trabajo*. (8a Ed.). Madrid.
- Alsina, H. (1961). “*Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial*”. (2ª edición). Buenos Aires: Ediar S.A. Editores
- Ackerman, M. (2005). “*El Principio Protectorio o de Protección*”. México: Porrúa.
- Aquino, M. (s/f). *Derecho Laboral*. Impresión laboral. Editorial Soluciones Gráficas. Huancayo- Perú.
- Aragón, L. (1912). *Diccionario Jurídico de Derecho Procesal Civil*. Editorial Judicium- Voz latina.
- Arce, C. (2010). *Revista institucional de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho: Jus Dicere*
- Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo (2007). República Dominicana, I.
- Barbagelata, H. (2009). “Los medios de prueba en el proceso laboral”.
- Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima.: Ediciones Jurídicas
- Beltrán, J. (2007). “*Contratos Nominados: Locación de Servicios. Definición*”. Código Civil Comentado. (2ª Edición). (9). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Bentham, J. (s/f). *Tratado de las pruebas Judiciales*. Buenos Aires: Editorial Ejea.
- Berrío, V. (s/f). *Ley Orgánica del Ministerio Público*. Lima: Ediciones y

Distribuciones Berrio

- Blondeau (1850). *Essais de quelques points de Législation et Jurisprudence*. Paris
- Boletín TLS (2011) *Boletín Tax & Legal*. PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L.
- Borrajo, E. (1994). *Introducción al Derecho del Trabajo*. (7ma ed.). Madrid
- Boza, F. (1998). *Derecho Individual del Trabajo*. (1). Lima: Rodhas
- Briones, Guillermo. (1996). *Metodología de la investigación, Constructos, Variables e Hipótesis*. Módulo de Investigación Social. Icfes.
- Brito, J. (1995). *Procedimiento Laboral en la Provincia de Buenos Aires*. (2da. Edición). Argentina: Astrea
- Bueno, O. (1981). *Manual de Deruto do Trabalho*. Parte General (2da. edición). São Paulo
- 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](http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true)
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: ARA
- Caballero Bustamante. (2007). *Compendio Individual de Derecho de Trabajo*
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. (4). Doceava edición. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- Cabanellas, G. (2002). *Diccionario Jurídico Elemental*. Edición actualizada,

corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Argentina:  
Eliasta

Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ta. Edición). Lima:  
Rodhas

Calamandrei, P. (1943). *Instituciones del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires:  
Editorial Depalma.

Calamandrei, P. (1945). *Estudios del Proceso Civil*. Buenos Aires: Editorial  
Bibliográfica.

Campos, D. (1988). *Derecho Laboral Colombiano*. (5ta. Edición). Colombia: Temis

Cappelletti, M. 1972. *La Oralidad de las Pruebas en el Proceso Civil*. Buenos Aires:  
EJEA.

Carnelutti, F. (1941). *Teoría General del Derecho*. Madrid: Posada.

Carnelutti (1944). *Sistema del Derecho Procesal Civil*. Uteha Argentina. Buenos  
Aires

Casal, J. (2003). *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal /  
Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-  
Bellaterra, Barcelona. *Epidem. Med. Prev* (2003), 1: 3-7. Recuperado en:  
<http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>

Castillo, J. & Abarca, J. (2000). *Manual Práctico de Derecho Individual del  
Trabajo*. (1ra. Edición). Lima: Estudio Caballero Bustamante.

Castillo, J. Luján T.; & Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación,  
argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. (1ra. Edición).

Lima.: ARA

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

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

Chicas, R. (2004). *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*. (6ta. Edición). Guatemala: Orión

Chiovenda, G. (1922). "*Principios de derecho Procesal Civil*". España: Reus

Chiovenda. 1922. *Principios del Derecho Procesal Civil*. Madrid.

Couso & Atria (2007). *Proyecto de Corporación en conjunto con el Instituto de Estudios Judiciales*. Chile: Daniela Crovetto

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

Couture, E. (2005) *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (4ta. Edición). Buenos Aires: BdeF

De la Cueva, M. (1949). *Derecho Mexicano del Trabajo*. (3ra. Edición). México: Porrúa

De Lama, M. & Gonzales, L. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales*.. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

De la Rúa, F. (1991). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Desalma

De Buen N. (1981). "Derecho del Trabajo". (4a ed). México: Editorial Porrúa



- Del Buen N. (1999). *Derecho del trabajo* (20ma. edición). México: Porrúa
- De la Cueva, M. (1960). *"Derecho Mexicano del Trabajo Tomo. (5ta ed)*. México: Editorial Porrúa S. A.
- Deveali, M. (1983). *Interpretación y Aplicación del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: T.I
- Diálogo con la jurisprudencia. (2008). Tomo 119. Lima
- Díaz, C. (1971). *"Los poderes de la jurisdicción"*. Problemática actual del derecho procesal. Buenos aires: Editorial Platense.
- Díaz, T. (2012). *El Procedimiento Laboral en el Perú*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de <http://derechodeltrabajodueduap.blogspot.pe/2012/08/el-procedimiento-laboral-en-el-peru.html>
- Diccionario Jurídico Mexicano (1999). Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM. (4). (Décimo Tercera Edición). México: Editorial Porrúa.
- Do Prado, De Souza & Carraro. (2008). *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Organización Panamericana de la Salud. Washigton: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A
- Elías, F. (1999). *"Compensación por Tiempo de Servicios"*. Comentario Legislación-Jurisprudencia. Lima: Actualidad Laboral S.A
- Enciso. (1936). *Acción y personalidad*. Revista de Derecho Privado. Barcelona.
- Estudio Caballero Bustamante (2007). *Compendio Individual de Derecho de Trabajo*

- Expediente No.1358-2002-AA/TC de fecha 21 de enero de 2003. En: *Revista Actualidad Laboral*, (agosto 2003), p. 43-44.
- Fairén, V. (1990). *Doctrina General del Derecho Procesal*. Boch. Barcelona.
- Ferrero, R. & Scupellary, C. (1972) “*Derecho del Trabajo*”. (14ta. Edición). Librería Studium.
- Flores, P. (s/f). *Diccionario de términos jurídicos*. Lima: Importadores SA. T: I - T: II
- Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. T-II. (1ra. Edición). Lima: Gaceta Jurídica
- García, A. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?* (1ra ed.). Lima: Gaceta Jurídica
- García, E. (1992). *Introducción al Estudio del Derecho*. (14a ed.). México: Editorial Porrúa, S.A.
- García, M. (1983). *Tutela jurisdiccional y carga de la prueba en el proceso de trabajo*. *Revista española de Derecho del Trabajo*, N°14,
- Glasson (1929). *Traité théorique et pratique d’organisasation judiciaire, de compétence et de procédure*. Edición tercera.
- Godínez, A. (1990). *Texto de Instrucción Básica en Materia Laboral para el Programa de Capacitación de Servicios Judiciales, Nivel 1*, Corte Suprema Judicial.
- Gonzales, O. (1986). *Estabilidad en el Empleo*. Análisis y Perspectivas de la ley 24514. Instituto de Promoción y Educación Popular. Chimbote.

- Guasp, J. (1943). *Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil*. (1ra ed). Madrid: Aguilar.
- González, J. (2001). *El Derecho a la Tutela Jurisdiccional*. (3ª Edición). Madrid: Civistas.
- Haro, J. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*. Ediciones Legales. Perú
- Hernández, Fernández & Batista. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Mc Graw Hill. Recuperado en <http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/Doc?id=10803888&ppg=278>
- Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*. Lima: TEMIS/PALESTRA Editores
- Klein, F. (1949). *Revista del Derecho Procesal*. Buenos Aires: Passim.
- Krotoschin, E. (s/f). *Tratado practico de derecho del trabajo*. (2da. Edición). Buenos aires
- Lizama, L. & UGARTE, J. (2007). “Subcontratación y suministro de trabajadores”. Chile: Editorial Lexis Nexis.
- Martínez, J. (1999). *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (6ta Edición). Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Mejía J. *Sobre la Investigación Cualitativa*. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Recuperado de: [http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv\\_sociales/N13\\_2004/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf)
- Monroy, J. (1996). “*Introducción al Proceso Civil*”. (1ra. Edición). Colombia:

“Temis” S.A

Monsalve, Y. (1995). *Propuesta de operatividad de Dos Centros de Reclusión en el Estado Mérida*. Mérida: Cenipec

Montenegro, J. (1365). *Jornada del trabajo y Descansos Remunerados*. Perú: T.I.

Montero, F. (1999). *Compensación por tiempo de Servicios*. Lima: Actualidad Laboral S.A

Montoya, A. (1990). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos S.A

Neves, Javier (2009). *Introducción al Derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

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

Olea, A. (2008). *Derecho del Trabajo*. (Vigésimo Quinta edición). Madrid: Editorial Civitas

Osorio, M. (s/f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan SA.

Palomeque, M. & Álvarez, M. (1996). *Derecho del Trabajo*. (4ta. Edición). Colección Ceura.

Paredes (1997). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (2da. Edición) .Perú: San Marcos

Pásara, L. (s/f). *Tres Claves de Justicia en el Perú*. Recuperado, en <http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=1945>

- Pasco, C. (2007). “El Principio Protector en el Proceso Laboral. (1). República Dominicana: Jurídica Internacional.
- Pereyra, F. (s/f). *Procesal III Recursos Procesales*. Material de Apoyo para el examen de grado. Recuperado en: <http://www.jurislex.cl/grado/procesal3.pdf>.
- Pérez, B. (1982). Ensayos Jurídicos. *Derecho del trabajo*. Editorial Astrea
- Plá, Américo (1978). *Los principios del derecho de trabajo*. (2º Edición). Buenos Aires: De Palma
- Prieto, C. & Fernández, L. (1980). “Derecho Procesal Civil”. (3ª. Edición). Madrid, Editorial Tecnos.
- Ramírez, J., García, J. & Sala, T. (1996). *Curso de Derecho del trabajo*. (5ta Edición). Valencia España
- Ramos, S. (2003). *Impacto de las publicaciones periódicas en las unidades de información*. Madrid: Complutense
- Raso, J. (2005). “*El principio protector en el proceso del trabajo*”. Grupo de los Miércoles: Derecho Procesal del Trabajo. Treinta Estudios. Montevideo
- Real Academia de la Lengua Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. 26ma. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>
- Rendón Vásquez, J. (1983). “*Derecho de Trabajo Individual*”. (Cuarta Edición). Lima: Edial EIRL.
- Rendón, J. (1988). *Derecho del trabajo*. Lima: Tarpuy

Rico, J. & Salas, L. (s/f). *La Administración de Justicia en América Latina*. S/I. CAJ

Romero, J. (1997). “Derecho Procesal del Trabajo”. Lima: Editorial San Marcos.

Rodríguez, P. (1999). *Contrato de Trabajo y Autonomía del Trabajador*. En el trabajo Subordinado y Trabajo Autónomo en la Delimitación del Fronteras del Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos S.A

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Printed in Perú

Rodríguez, M. (1972). *Derecho del Trabajo y proceso*. Publicaciones Escuela Social de Murcia.

Rodríguez, M., Sañudo, F. & García, J. (2000). *Derecho del Trabajo*. (9na. Edición). Madrid: Tecnos - Grupo Amaya

Romero, F. (1998) “*Derecho Procesal del Trabajo*”, Editorial San Marcos, 2da Edición.

Saco R. (2001). *Remuneración y Beneficios Sociales*. Lumen Revista de la Facultad de Derecho Unife. (Nº 3). Lima.

Saéz C. (2004). *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*. Thomson-Civitas.

Sala, T., Albiol, I., López, J. Campos, L. & García, I. (1992). *Derecho del trabajo*. (6ta.Edición). España

Sanguinetti, W. (1996). “El derecho del trabajo como categoría histórica”. En: Revista Ius Et Veritas. (Nº 12). Editorial Ius Et Veritas, Lima.

- 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>
- Fairén, V. (1950). *Revista del Derecho Procesal*. (1ra edición). España
- Ticona, V. (1998). “*Análisis y Comentario al Código Procesal Civil*” (4ta. edición). Lima: “San Marcos”
- Ticona, V. (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. Lima: Rodhas
- Toyama J. (2001) .*Los Beneficios Sociales: Análisis Comparativo*. Revista Advocatus. (N° 4). Lima.
- Toyama, J. (2011). *Beneficios Sociales*. Academia de la Magistratura. Programa de Actualización y Perfeccionamiento.
- Toyama, J. (2011).*Instituciones de Derecho Laboral*. (1ra. Edición). Lima: Gaceta Jurídica.
- Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México
- Valderrama, S. (s/f). *Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica*. (1. Edición). Lima: San Marcos
- Véscovi, E. 1984. *Teoría General del Proceso*. Editorial Temis. Bogotá. Colombia.
- Villasmil, F. (1979). *Los poderes del Juez de trabajo*. Maracaibo.

**A  
N  
E  
X  
O  
S**



ANEXO 1

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido 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</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
			Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (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</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/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o</p>

		<p style="text-align: center;"><b>PARTE CONSIDERATIVA</b></p>	<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><i>perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</i></p> <p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <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/No cumple</i></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> <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/No cumple</i></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> <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/No cumple</i></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> <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/No cumple</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</i></p>
		<p style="text-align: center;"><b>PARTE RESOLUTIVA</b></p>	<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</i></p>
			<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</i></p>

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<b>S E N T E N C I A</b>	<b>CALIDAD DE LA SENTENCIA</b>	<b>EXPOSITIVA</b>	<b>Introducción</b>	<p>1. El <b>encabezamiento</b> 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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			<b>Postura de las partes</b>	<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b>/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación</b>/o la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la pretensión(es) de quién formula la impugnación</b>/o de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante</b>/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<b>CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<p>1. Las razones evidencian <b>la selección de los hechos probados o improbados.</b> (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)). <b>Si cumple/No cumple</b></p>

			<p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> 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. <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<b>Motivación del derecho</b>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (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) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
	<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según</p>

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

## ANEXO 2

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

#### 1. CUESTIONES PREVIAS

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

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

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

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

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

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

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

## **9. Recomendaciones:**

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1**  
**Calificación aplicable a los parámetros**

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

**Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 2**  
**Calificación aplicable a cada sub dimensión**

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



**Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 3**

**Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive**

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

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

### **Fundamentos:**

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

### **Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

**Cuadro 4**

#### Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

#### Fundamentos:

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

respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

- ✦ La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.
- ✦ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ✦ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

**Cuadro 5**

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

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

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

### **Fundamentos:**

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

### **Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

### Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo. La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo

## 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	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta					
		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				30
						X			[13-16]	Alta				
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana				
									[5 -8]	Baja				
									[1 - 4]	Muy baja				
	Parte resolutiva	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 resolutiva 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 resolutiva, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

**Valores y niveles de calidad**

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

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

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

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

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

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

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

**Fundamento:**

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



### ANEXO 3

#### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre pago de beneficios sociales, contenido en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02 en el cual han intervenido en primera instancia: Segundo Juzgado Laboral de la ciudad de Piura y en segunda la Sala Especializada en lo Laboral de Piura, del Distrito Judicial de Piura.

Por estas razones, como autora, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Piura, 24 de Octubre de 2015

-----  
Lisbeth Bertila Silupú Valladares  
DNI N° 47903063

## **ANEXO 4**

### **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SEGUNDO JUZGADO LABORAL**

---

**EXPEDIENTE** : 03591-2011-0-2001-JR-LA-02  
**ESPECIALISTA** : VALDIVIEZO CHAPA OSCAR  
**DEMANDADO** : P-PIURA  
**MATERIA** : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.

#### **RESOLUCION NUMERO 05**

En la ciudad de Piura al 01 día del mes de junio del año 2012, el Señor Juez del Segundo Juzgado Laboral, ha dictado la siguiente:

#### **SENTENCIA NÚMERO: 05-2012**

##### **I.- ANTECEDENTES:**

1.- Con escrito de folios 204 a 206, el actor interpone demanda de pago de beneficios sociales: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, descanso semanal y feriados devengados, la cual es admitida a folios 217 a 218, ordenándose el emplazamiento de la demandada quien la absuelve según el escrito de folios 225 a 228; la audiencia única se efectúa conforme al acta de folios 232 a 233.

##### **II.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:**

2.- Ingreso a laborar en Z Piura bajo la modalidad de locación de servicios desde el 01 de marzo 2007 hasta el 30 de junio 2008 y a partir de julio de dicho año se le contrata mediante CAS: se ha desempeñado de manera exclusiva en área de informática y si bien se le contrató a través del referido contrato se encubrió una verdadera relación laboral; laboraba más de 08 horas diarias, debía atender requerimientos del personal de la demandada, conforme a los informes que refiere, por ello corresponde los beneficios peticionados, los cuales cuantifica en la suma de

S/.12,224.00.

3.- Solicita se declare infundada la demanda, por cuanto los servicios prestados por el actor corresponden a una contratación de locación de servicios, por ser de carácter eventual; tampoco existía remuneración mensual; tampoco se acredita que sus labores se hubieran desarrollado en el domicilio de la demandada, sujeto a jornada de trabajo y bajo subordinación jerárquica; de dicha forma al no acreditarse la relación laboral no corresponden los beneficios peticionados.

### **III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:**

Determinar la naturaleza del vínculo si fue civil o laboral; de ser así precisar el exacto récord laboral alcanzado.

Determinar si se le adeudan los beneficios peticionados como son: Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, descanso semanal, domingos y feriados.

### **IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:**

5.- El artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo señala que le corresponde a las partes acreditar sus afirmaciones y esencialmente al trabajador le corresponde acreditar su vínculo laboral y al empleador el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato de trabajo;

6.- Conforme a los puntos controvertidos, corresponde determinar la naturaleza del vínculo si ha sido civil o laboral; para ello debe tenerse en cuenta si concurren los elementos del contrato de trabajo señalados en el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-T.R., esto es: a) Prestación personal: las funciones deben realizarse el forma personal por el trabajador, sin darle la posibilidad de delegar a terceros las mismas. En el caso bajo análisis, esto se determina con la constancia emitida con fecha 01 de agosto 2011 donde el representante de la demandada en esta región indica las diversas actividades que ha cumplido el actor así como en los múltiples informes

presentados, donde se acredita que en efecto desempeñaba dichas funciones de manera personal, es decir sin valerse de terceras personas ajenas al vínculo contractual, al desempeñarse como encargado de informática en el área de mantenimiento de redes y soporte informático de todas las áreas de la institución; dichos medios de prueba no han sido objeto de cuestionamiento alguno por la demandada.

7.- Que, en cuanto a la remuneración, conocida también como salario, es todo pago en dinero o, excepcionalmente en especie que recibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados para el empleador, por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo; en el presente caso de los recibidos por honorarios corrientes de folios 173 a 202, donde se le cancelaba de dicha forma por los servicios prestados.

8.- La subordinación; entendida como la facultad del empleador de emitir disposiciones las mismas que deberán ser cumplidas por el trabajador y ante su incumplimiento imponer sanciones correspondientes. Autorizada doctrina al respecto señala. “El que trabaja bajo dependencia no organiza su trabajo, lo presta bajo las órdenes del empresario, la caracterización del contrato de trabajo reside en la posición de subordinación del trabajador y correlativa preeminencia del empresario. De tal manera, que el empresario tiene el poder de especificar el contenido y cualidades del trabajo y orientar hacia un resultado la actividad; sobre el resultado la actividad; sobre el resultado obtenido el trabajador no posee ningún control. Una forma de ordenar el concepto jurídico de la subordinación, como sometimiento al poder de dirección del empresario, en los diversos y cambiantes tipos de trabajo ha sido el método jurisprudencial de los indicios. Se trata de señales que evidencian una situación de subordinación, cuando se dan se infiere que se presta trabajo en esa condición jurídica. Son de diversa naturaleza o aparecen por separado o agrupadamente: recibir órdenes sobre el lugar de trabajo, estar sometido a horario, trabajar con modalidades previamente marcadas de itinerarios o servicios a atender, fijar repetidamente la cantidad de trabajo, su calidad y el plazo de su

ejecución"<sup>(1)</sup>. Así mismo el artículo 9° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece: " Por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador el cual tiene facultades para normar reglamentariamente sus labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la responsabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador";

9.- Para compatibilizar ello debe verificarse los medios probatorios aportados al proceso, así tenemos los informes remitidos al actor por la economista de folios 11 y 12 donde se le entregan las órdenes de despacho; los remitidos por la C.P.C. de folios 145 a 147, donde se remite material de trabajo así como se implemente las recomendaciones observadas y que debería efectuarlas bajo su responsabilidad; debería efectuar sus requerimientos al área de abastecimientos y administración; se le ordenaba implemente las recomendaciones expuestas en el taller, bajo su responsabilidad (folios 158); debería elaborar las pecosas para lo cual debía contar con la programación emitida por el área de programas y proyectos así cargar los vehículos (folios 163). De igual manera daba cuenta a sus superiores y al personal de la entidad de las actividades desarrolladas; así se evidencia de los informes de folios 03 a 10, de folios 14 a 41 y de folios 43 a 143, sin que hubieran sido cuestionados por la contraria, simplemente se indica que estos eran eventuales, lo cual no es cierto por cuanto con la certificación de folios 2 se determina que fueron continuos. En cuanto a los informes indicados se precisa las labores efectuadas por el actor y que tienen directa vinculación con las actividades desarrolladas por la entidad demandada.

10.- Dichos medios de prueba denotan la subordinación o dependencia; por tanto, propia de su contrato de trabajo, en cambio no independiente o autónoma, como corresponde al contrato de locación de servicios, más aún si para el supuesto del ejercicio autónomo de una actividad, se precisa: " La autonomía de la que gozan requieren de la presencia de tres requisitos para su configuración: la asunción por el

---

<sup>1</sup> *Palomeque López Manuel Carlos: Derecho del Trabajo, página 657-658.*

trabajador del “riesgo del trabajo”, la concentración de la organización y dirección del trabajo en las manos del mismo (lo cual supone que éste es el titular de la organización laboral en la que trabaja o que no se halla inserto en la del acreedor) y el soporte del “riesgo económico” de su actividad”(2), requisitos que no subyacen en este caso.

11.- Aún, cuando la demandada cuestiona que no existen documentos donde se le llame la atención o donde se verifique el horario al cual estaba sujeto el demandante; ello no es óbice para que se configure el contrato de trabajo; su ausencia de aquellos no los desvirtúa necesariamente si desde ya confluyen los elementos para configurar el contrato de trabajo, como se precisa en el artículo 4 del TUO de la Ley de Productividad y competitividad Laboral; de dicha forma ello en nada desvirtúa la pretensión demandada.

12.- Siendo así, corresponde hacer prevalecer la realidad de tal prestación efectiva por encima de su apariencia meramente formal que fluye de la contestación y una supuesta vinculación civil bajo la contratación de locación de servicios y los recibidos por honorarios profesionales, resultando entonces de aplicación el principio de primacía de la realidad, definido por la doctrina y jurisprudencia: “ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el Derecho prefiere esto, sobre aquello. Un clásico aforismo del Derecho Civil enuncia que las cosas son lo que la naturaleza y no su denominación lo determinan”.

13.- Sobre esta base, el derecho del trabajo ha construido dicho principio llamado también de veracidad el cual constituye un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22); y además como un objeto de atención prioritaria del Estado (artículo 23), delimita que

---

<sup>2</sup> *Sanguinetti Raymond, Wilfredo: El Contrato de Locación de Servicios frente al Derecho Civil y al Derecho delo Trabajo; Cultural Cuzco S.A. Editores; Lima-Perú; 1988; pp430.*

el juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato real, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le dio a la actividad desarrollada como de locación de servicios, pues no existía la autonomía, propia de los contratos civiles, sino más bien se ha evidenciado la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo.

14.-De igual forma debe tenerse en cuenta que conforme al artículo 33 del D.S. 010-2001-P y D.S. 011-2004-M, el régimen laboral de los trabajadores de la entidad demandada es de la actividad privada; por ende a fin de evitar la discriminación o trato diferente en una institución o centro de labores lo cual está vedado por el inciso 1 del artículo 26 de la constitución política del estado debe considerarse al actor como trabajador del sector privado y no en cambio como lo ha considerado sin justificación alguna la empleadora.

15.- Así mismo deben hacerse efectiva las presunciones contenidas en los incisos 2 y 3 del artículo 40 de la Ley Procesal del Trabajo; debiendo entonces dilucidarse los derechos solicitados por el período demandado; su remuneración ha sido variable en los dos primeros meses, posteriormente ha sido uniforme, debiendo calcularse los beneficios que le corresponden con la remuneración que aparece en los recibos por honorarios profesionales.

16.- Compensación por Tiempo de Servicios: Este beneficio se encuentra amparado por lo dispuesto en lo señalado en el D.S. 001-97-TR y su Reglamento el Decreto Supremo 004-907-TR, así como las del Régimen Transitorio regulado por los Decretos de Urgencia 127-2000, 115-2001 y 019-2002, su requisito es demostrar estar sujeto al régimen laboral de la actividad privada y trabajar como mínimo cuatro horas diarias al servicio de su empleador; corresponde al empleador la obligación de acreditar su cancelación o depósito en las instituciones financieras o bancarias elegidas por el trabajador, caso contrario son aplicables las normas del

Código Civil referentes al pago por expresa disposición de la Ley 25460; le corresponde entonces: Período 01 Marzo 2007 al 30 abril 2007: S/. 1675.00 + 1/6 G: S/. 279.16; S/. 1954.16/12 X 02: S/. 325.69; Mayo a octubre 2007: 1850.00 + 1/6 G: 308.33; S/. 2, 158.33/2: S/. 1079.16; Noviembre 2007 a Abril 2008: S/. 1,079.16; Mayo a Junio 2008: S/. 2158.33/12 X 02: S/. 359.72; hace un total de S/. 2,843.73.

17.- VACACIONES, este derecho se encuentra legislado en los artículos 10 y siguientes del Decreto Legislativo 713 reglamentado por el Decreto Supremo 012-92-T cuyo requisito para su percepción en los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada con un mínimo de cuatro horas diarias es haber superado un año de servicio, computados desde el inicio de la relación laboral, le corresponde también una remuneración equivalente a la que el trabajador le hubiera tocado percibir como si estuviera laborando debiéndose abonar incluso antes del inicio del descanso, esto debe constar en el libro de planillas; que en el caso de los trabajadores que no alcancen el período trunco; en el caso de autos el empleador no demuestra su cancelación, le corresponde entonces: período 01 de Marzo 2007 al 28 Febrero 2008 (simple): S/. 1850.00; Período 01 de Marzo 2008 al 30 Junio 2008 (trunco): S/. 1850.00/12 x 04 meses: S/. 616.66; los cuales hacen un total de: S/. 2,466.66.

18.- GRATIFICACIONES, este extremo se encuentra amparado en la Ley 25139, su modificatoria la Ley 27735 y su Reglamento el Decreto Supremo 005-2002-T.R. siendo su requisito encontrarse laborando al tiempo de gozarla y si hubiera laborado menos de un semestre el proporcional al tiempo laborado, así mismo la Gratificación Trunca, siempre y cuando se haya laborado por lo menos 1 mes dentro del semestre respectivo; la emplazada no demuestra su cancelación le corresponde: Julio 2007: S/. 1233.33; Diciembre 2007: S/. 1850.00; Julio y Diciembre 2009; las cuales hacen un total de: S/. 4,933.33.

19.- Domingos y Feriados, este beneficio se encuentra amparado en el artículo 1 del Decreto Legislativo 713 el cual señala que el trabajador tiene derecho al descanso semanal obligatorio de 24 horas, el que se otorgará preferentemente el día domingo y aquellos que laboren dichos días sin sustituirlo dentro de la semana, tendrán derecho



a la retribución correspondiente más una sobre tasa del 100%. En cuanto a los días feriados se establece en el artículo 5 de la acotada en que los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los días feriados precisados en el numeral 6 de la acotada y el trabajo acotado en los días feriados precisados en el numeral 6 de la acotada y el y el trabajo efectuado en los días feriados dará origen a la sobre tasa del 100%; sin embargo no sólo basta con mencionar un hecho sino que debe acreditarse, lo cual no ocurre en el caso de autos por cuanto el petitorio es de carácter genérico sin precisar en qué fechas laboró para comprobar si fueron domingos o feriados, lo que no ocurre en el caso analizado, de ahí que no resulta amparable dicho extremo.

Tratándose de una institución del estado se encuentra exonerado del pago de costas y costos del proceso conforme al artículo 413 del Código Procesal Civil.

**VI: DECISIÓN:** Por las anteriores consideraciones, con las facultades otorgadas por el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial D.S. 017-93-JUS, artículos 47 y 48 de la Ley 26636. Administrando Justicia a Nombre de la Nación; SE RESUELVE:

**1.-DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por P. E. S. Q. sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES: contra: P. N. DE A. A. P. PIURA.

**2.-ORDENO** que la entidad antes indicada a través de su representante legal cumpla con cancelar al actor la suma de DIEZ MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y TRES Y 72/100 NUEVOS SOLES (S/. 10243.72) por los conceptos de Compensación por Tiempo de Servicios (S/. 2843.73); Vacaciones (S/. 2,466.66) y gratificaciones (S/. 4,933.33), más intereses legales.

**3.-INFUNDADA** la demanda en los extremos que peticiona pago de domingos y feriados. Sin costos, ni costas.

**4.-Hágase saber y consentida o ejecutoriada** que fuera cúmplase y en el modo y forma de la Ley.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA**  
**SENTENCIA VISTA DE LA SALA ESPECIALIZADA LABORAL DE PIURA**

**(TRIBUNAL UNIPERSONAL)**

**EXPEDIENTE : 03591-2011-0-2001-JR-LA-02**  
**DEMANDANTE : S. Q. P. E.**  
**DEMANDADO : P. N. DE A. A.**  
**P. DEL M. DEL M.**  
**MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**  
**DEPENDENCIA : SEGUNDO JUZGADO UNLABORAL DE PIURA.**

**RESOLUCIÓN N°: TRECE**

En Piura a los 04 días del mes de junio del 2013, el Juez Superior ponente del Tribunal Unipersonal que suscribe, pronuncia la siguiente ponencia:

**I.-ASUNTO.-**

Recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia contenida en la Resolución Número 05 de fecha 01 de junio del 2012 que obra a fojas 341 a 346 de autos, que resuelve declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por P. E. S. Q. o contra el P. N. DE A. A. A, sobre pago de beneficios sociales; y **ORDENA** que la demandada pague al accionante el monto de DIEZ MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y TRES CON 72/100 S/. 10,243.72), monto que corresponde a los siguientes conceptos: Compensación por Tiempo de Servicios (S/. 2843.73); vacaciones (S/. 2,466.66) y gratificaciones (S/. 4,933.33), más intereses legales. **INFUNDADA** la demanda en los extremos que peticiona Pago de Domingos y Feriados. Sin costas ni costos.

**II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.-**

1.- P. P. del M. de la M. y D. S:

1.1.- Existe una relación contractual dentro de un régimen especial absolutamente diferente, que incluye el goce de los beneficios sociales regulados en el Art. 06 del Decreto Legislativo N° 1057, situación que se da a partir de julio del 2008 momento en que de forma libre y voluntaria el demandante suscribe contratos Administrativos de Servicio (CAS)

1.2.- El juzgador no toma en cuenta que el demandante ha prestado servicios a través de contratos de locación de servicios, los cuales poseen carácter eventual, donde se constatará que la misma haya estado sujeta a una jornada de trabajo y bajo subordinación jerárquica. Por lo tanto no se acredita la existencia de una relación laboral.

2.- P. P. del M. de D. I. S.

2.1.- Los medios probatorios aportados por el actor solo acreditan la existencia de los contratos de locación de servicios que el demandante suscribió con pleno conocimiento de su contenido y naturaleza contractual, dándoles con su firma la conformidad que corresponde, resulta ahora incongruente desconocer su contenido.

2.2.- El A quo incurre en error material sobre los montos sentenciados, ya que no tiene en cuenta que la institución emplazada posee personería jurídica de derecho público por lo que se encuentra sujeta a la normativa sobre la racionalidad y austeridad en el gasto público.

2.3.- Señala que no se ha valorado adecuadamente los medios de prueba, que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N°. 015-2008-PA/TC ha expresado con suma claridad cuáles son los medios probatorios idóneos para aplicar en los casos en que se invoca la primacía de la realidad, por lo que debería declararse Infundada la demanda.

### **III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.-**

1.- Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, sustitutoria y final de la Ley Procesal de Trabajo N°. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 del código acotado, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional

superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: "Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior"<sup>3</sup>. *apellatum, quatum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer la apelación de los agravios que afectan al impugnante.<sup>4</sup>

2. Según lo expuesto por el tribunal constitucional "En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia ante el cuál el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal respectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos Constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23°, segundo párrafo).

Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral

3.-Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, lo que concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que " (...) la Ley no impide normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina

---

<sup>3</sup> *Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574*

<sup>4</sup> *Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-2001; p. 7905*

abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil para el esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”.

4. Siendo ello así, la calificación del contrato de trabajo no obedece necesariamente a la buena fe y común intención de las partes propias del ejercicio de la autonomía privada en el ámbito del Derecho Civil sino que producida la controversia le corresponde tal tarea la jurisdicción del Trabajo atendiendo a la controversia efectiva de sus elementos esenciales como son la prestación personal de servicios remunerados y fundamentalmente subordinados, dado que en nuestro ordenamiento jurídico la diferencia sustancial entre los contratos de naturaleza civil o mercantil y el de trabajo se encuentra en la subordinación que sólo se halla presente en el último de los nombrados.

5. En principio, corresponde precisar el petitorio de autos, teniendo en cuenta el escrito de demanda de fojas 204 al 216 de autos, así tenemos que el demandante solicita: el pago de beneficios sociales por el periodo 01 de marzo del 2007 hasta el 30 de junio del 2008, liquidando su petitorio a fojas 208 de autos, bajo los conceptos de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones, vacaciones y Pago de Feriados y domingos.

6. Los agravios de la parte demandada se centran en cuestionar la naturaleza de la relación contractual, afirmando que se trató de una relación de naturaleza civil y no laboral que no corresponde aplicar el principio de primacía de la realidad, motivo por el cual no le corresponde el pago de beneficios sociales durante ese periodo, más aun cuando el demandante a partir de julio del 2008 suscribió contrato Administrativo de Servicio con la emplazada.

7. Siendo ello así la controversia principal de autos reside en determinar si existió un verdadero contrato de trabajo al que hace referencia el Art. 4 del D.S N° 003-97-TR que señala que “En toda prestación personal de servicios remunerados y

subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, debiendo precisar que el petitorio de autos está referido al período del 01 de marzo del 2007 al 30 de junio del 2008, razón por la cual el agravio referido a que el actor suscribió Contratos Administrativos de Servicios regulados por el D. L. 1057 no resulta atendible, toda vez que de la constancia de fojas 2 de autos, el propio Jefe Z. de la Gerencia Local P.-PIURA da cuenta que el autor estuvo contratado por CAS del primero de julio del 2008 al 31 de julio del 2011, período distinto al peticionado en autos.

8. Ahora bien, de la revisión de la ya mencionada Constancia de fojas 2 fojas 2 de autos expedida por el Jefe Z. de la Gerencia Local del P.-PIURA, se puede verificar que el actor prestó servicios a favor del P.-PIURA del 01 de marzo del 2007 al 31 de junio del 2008 bajo la modalidad de Servicios No personales, y que realizaba labores de Administración del Servidor de Dominio y Red del EZ P.-PIURA, administrador del Servidor de Base de Datos del P.-PIURA, P.C.A de los G. L., Apoyo en la Gestión de Inventarios de Bienes Alimentarios y no Alimentarios, Administración del SIOP, Mantenimiento y Actualización del TESO, Mantenimiento del Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público SIAF-SP, Responsable del Registro de procesos de contratación en el SEACE, Soporte Informático a todas las Áreas de la Institución, con lo cual se acredita el elemento prestación personal del servicio. Con relación al elemento remuneración, con los recibos por honorarios de fojas 173 a 202 de autos, se acredita que el actor percibía una contraprestación por el servicio prestado en forma mensual. Y con relación al elemento subordinación, queda claro que con la labor realizada por el actor no era una labor autónoma, no sólo por la naturaleza de la función realizada, sino por la documentación anexada a la demanda, así tenemos el Oficio N° 015-2008-M-P/EZ.PIURA del 08 de enero del 2008 que obra a fojas 144 de autos, mediante el cual el Jefe E. Z. Piura comunica al actor que el Órgano de Control Institucional de P. hace llegar recomendaciones para su implementación, y le solicita tomar en cuenta lo siguiente: “NEAS contengan los números de la guías de remisión del proveedor y éstas a su vez contengan el números de las papeletas de depósito de detracción del impuesto a la venta del arroz pilado-IV AP”, agregando ”Por lo antes expuesto, le solicito tenga a bien

implementar dicha recomendación, debiendo alcanzar a esta jefatura una copia de las dos últimas NE AS que prueben su implementación” (el subrayado es nuestro), el Oficio N° 072-2008-M- P-PIURA/EZPIURA del 29 de enero del 2008 que obra a fojas 145 de autos mediante el cual el Jefe E Z. Piura comunica al actor para “remitirle adjunto material de trabajo el cual se emite para su análisis y evaluación y al finalizar el mes de febrero realice una exposición para todo el E Z Piura.” (el subrayado es nuestro), el Oficio N° 103-2008-M- P/UAD de fecha 25 de febrero del 2008 que obra a fojas 146 de autos, a través del cual el Jefe E Z Piura comunica al actor que la S. de A. R, A y A, ha emitido las observaciones y recomendaciones al E Z Piura, a fin de que se disponga a la brevedad posible la implementación de las citadas recomendaciones, agregando “En tal sentido, solicito a usted que en plazo de 05 días alcance los descargos respectivos documentalmente, de los puntos que le competen. Asimismo, alcance un programa de alternativa para ejecutar lo expuesto en el presente documento, así como también el trabajo tentativo para su implementación. Dichos hallazgos requieren ser levantados en forma URGENTE y bajo responsabilidad por el área a su cargo para ser elevados a la Sede Central, bajo responsabilidad.” (el subrayado es nuestro), el Oficio Circular N° 019-2008-M- P/EZ-PIURA del 04 de marzo del 2008 que obra a fojas 147 de autos, a través del cual el Jefe E. Z. Piura remite al actor sobre requerimientos, señalando que “deberá realizarlo, con anticipación y por escrito, al Área de Abastecimientos, para que soliciten las cotizaciones y con el Área de Administración ve el presupuesto correspondiente, una vez realizado este trámite el Área de Abastecimientos informará a esta jefatura, quien dará la autorización de la adquisición del bien y/o servicio, bajo responsabilidad.”, el Oficio N° 146-2008-M- P/EZPIURA del 02 de abril del 2008 que obra a fojas 163 de autos, a través del cual el Jefe E. Z. Piura dirige al actor con relación a la elaboración de pecosas, donde se señala “Me dirijo a usted para comunicarle que para la elaboración de Pecosas, usted deberá contar con la programación emitida por el Área de Programas y Proyectos con anterioridad, dado que ningún vehículo será cargado por Almacén hasta contar con dichos documentos, con la finalidad de llevar un correcto control de las salidas de alimentos a los diferentes centros de atención. Por lo expuesto, se le indica el cumplimiento de lo arriba indicado, bajo responsabilidad, caso contrario se aplicará penalidad a su

contrato vigente.” (el subrayado es nuestro), el Oficio N° 158-2008-M- P/EZ-PIURA del 15 de abril del 2008 que obra a fojas 164 de autos, a través del cual el Jefe E. Z. Piura remite al actor sobre Información de Ajustes de distribución secundaria marzo y abril, donde señala “Me dirijo a usted en relación al documento de la referencia, para que tenga a bien ampliar su informe y determinar quién o quienes han cometido el error para esta Jefatura tome las acciones correctivas del caso, a fin de que no vuelva a suceder un impase de esa naturaleza, lo cual puede traer problemas serios con la información que se envía a Sede Central, con lo cual queda claro que el actor recibía órdenes y directivas del Jefe Z. P. PIURA y que obran de fojas 126 al 143 de autos, en consecuencia al haberse acreditado la concurrencia de los tres elementos del contrato de trabajo, corresponde declarar la existencia del vínculo laboral entre las partes por aplicación del principio de primacía de la realidad, al prevalecer los hechos sobre las formalidades.

9. Con relación a las normas y límites de orden interno como las Leyes anuales del Presupuesto entre otras del Sector Público, corresponde señalar que estas no puede afectar los derechos y beneficios sociales de los trabajadores, lo contrario, significaría vulnerar la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado por el cual: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, que el Tribunal Constitucional ha interpretado como cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia del artículo 1 de la propia Carta Fundamental, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la Sociedad y del Estado.

10. En tal sentido, los argumentos vertidos por la parte demandada en su escrito de apelación en nada desvirtúan el sustento de la apelada que se ha expedido con arreglo a lo actuado y a Ley, por lo que merece ser confirmada.

#### **IV.- DECISIÓN.-**

Por las anteriores consideraciones:

**CONFIRMA** la sentencia contenida en la Resolución Número 05 de fecha 01 de



junio del 2012 que obra a fojas 341 a 346 de autos, que resuelve declarase Fundada en parte la demanda interpuesta por P. E. S. Q. contra el –P. N. DE A. A, sobre pago de beneficios sociales; y **ORDENA** que la demandada pague al accionante el monto de DIEZ MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y TRES CON 72/100 (s/. 10,243.72), monto que corresponde por los siguientes conceptos: Compensación por Tiempo de Servicios (S/. 2843.73); vacaciones (S/. 2,466.66) y gratificaciones (S/.4,933.33), más intereses legales e **INFUNDADA** la demanda en los extremos que peticiona Pago de Domingos y Feriados. Sin costas ni costas.

- Hágase saber y devuélvase lo actuado al Juzgado de origen. Juez Superior.

Ponente Izaga Rodríguez.

S.S

I. R.