



---

**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, EN EL EXPEDIENTE N°  
07988-2017-0-1801-JP-LA-06, DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE LIMA – LIMA, 2019.**

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

**AUTOR  
CAPA BARRIOS LEYDEN MARIA**

**ORCID: 0000-0002-0829-8564**

**ASESORA  
Abg. CAMINO ABON ROSA MERCEDES**

**ORCID: 0000-0003-1112-8651**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

CAPA BARRIOS, LEYDEN MARIA

ORCID: 0000-0002-0829-8564

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante Tesista,

Lima – Perú

### **ASESOR**

Abg. CAMINO ABON, ROSA MERCEDES

ORCID: 0000-0003-1112-8651

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y

Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Lima – Perú.

### **JURADO**

Dr. PAULETT HAUYON SAUL DAVID

ORCID: 0000-0003-4670-8410

Mgtr. ASPAJO GUERRA MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

Mgtr. PIMENTEL MORENO EDGARD

ORCID: 0000-0002-7151-0433

**JURADO EVALUADOR DE LA TESIS Y ASESORA**

.....

**Dr. DAVID SAUL PAULETT HAUYON**

**Presidente**

.....

**Mgtr. MARCIAL ASPAJO GUERRA**

**Miembro**

.....

**Mgtr. EDGAR PIMENTEL MORENO**

**Miembro**

.....

**Abg. ROSA MERCEDES CAMINO ABON**

**Asesora**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A DIOS:**

Por sobre todas las cosas por darme sabiduría  
para poder cumplir mis metas, por ser la fuerza  
que necesito para seguir luchando por el sendero  
del bien.

### **A ULADECH CATOLICA.**

Por acogerme en sus aulas y  
darme toda la orientación  
que he necesitado para poder  
culminar mis estudios, a los  
Docentes por sus sabias  
enseñanza.

*Leyden María Lapa Barrios*

## **DEDICATORIA**

### **A mis padres:**

A mis padres por darme la vida,  
por sus sabios consejos para ser una persona de  
bien, para luchar por la justicia.

.

### **A mis hijos:**

Por ser mi motivación y la fuerza que  
necesito para seguir surgiendo y lograr mis  
Objetivos el haber culminado la carrera de  
Derecho y el poder llegar a titularme como  
Abogada.

*Leyden María Lapa Barrios*

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019. 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 mediana. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

**Palabras clave:** Calidad, Pago de Beneficios Sociales, motivación y sentencia.

## **ABSTRACT**

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on Labor Rights, payment of reimbursement of social benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 07988-2017-0-1801 -JP-LA-06, Judicial District of Lima - Lima, 2019. It is of type, quantitative, qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was carried out, from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition part, considered and decisive, pertaining to: the first instance ruling was of a very high, very high and very high rank; and of the second instance sentence: high, very high and medium. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

**Keywords:** Quality, Payment of Social Benefits, motivation and judgment.

## INDICE GENERAL

EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS Y ASESORA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
INDICE GENERAL .....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
I. INTRODUCCION .....	1
1.1. Enunciado del problema.....	4
1.2. Objetivos de la investigación.....	4
1.2.1. Objetivo General.....	4
1.2.2. Objetivos Específicos.....	4
1.2.2.1. Respecto a la sentencia de primera instancia. ....	4
1.2.2.2. Respecto a la sentencia de segunda instancia.....	5
II. REVISION DE LA LITERATURA .....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases Teóricas .....	10
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.....	10
2.2.1.1. La acción.....	10
2.2.1.1.1. Definición. ....	10
2.2.1.1.2. Características de la acción.....	11
2.2.1.1.3. Extinción de la acción: .....	12

2.2.1.1.4. Alcance Normativo .....	12
2.2.1.2. La jurisdicción.....	13
2.2.1.2.1. Definición. ....	13
2.2.1.2.2. Elementos de la Jurisdicción.....	14
2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función Jurisdicción. ....	14
2.2.1.2.4. Características de la jurisdicción.....	18
2.2.1.3. La competencia. ....	19
2.2.1.3.1. Definición. ....	19
2.2.1.3.2. Criterios para determinar la competencia.....	19
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso de estudio.....	20
2.2.1.4. La pretensión .....	20
2.2.1.4.1. Concepto .....	20
2.2.1.4.2. Regulación .....	20
2.2.1.4.3. La pretensión en el proceso judicial en estudio .....	21
2.2.1.5. El proceso. ....	21
2.2.1.5.1. Definición. ....	21
2.2.1.5.2. Clases de proceso. ....	22
2.2.1.5.3. Funciones del proceso. ....	22
2.2.1.5.4. El proceso como garantía constitucional.....	23
2.2.1.6. El Proceso laboral.....	23
2.2.1.6.1. Definición. ....	23
2.2.1.6.2. Principios del Derecho Laboral contemplados en la Ley N° 29497 .....	23
2.2.1.6.3. Fines del Proceso laboral.....	24
2.2.1.6.4. El Proceso abreviado laboral .....	25
2.2.1.6.5. El Proceso Ordinario laboral .....	26
2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso civil. ....	26

2.2.1.7.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	27
2.2.1.8. La prueba. ....	27
2.2.1.7.1. Definición. ....	27
2.2.1.8.2. Evolución histórica de la prueba.....	28
2.2.1.8.3. El objeto de la prueba.....	28
2.2.1.8.4. Valoración de la prueba.....	29
2.2.1.8.5. El principio de adquisición de la prueba.....	29
2.2.1.8.6. Finalidad de la prueba.....	29
2.2.1.7.7. Importancia de la Prueba.....	30
2.2.1.8.8. Diferencia entre prueba y medio probatorio.....	30
2.2.1.8.9. Las pruebas de oficio.....	30
2.2.1.9. Actividad probatoria.....	31
2.2.1.9.1. Concepto.....	31
2.2.1.9.2. Regulación.....	31
2.2.1.10 Los Medios Probatorios actuados en el Proceso Judicial en estudio.....	31
2.2.1.10.1. Documentos.....	31
2.2.1.11. Las resoluciones judiciales.....	33
2.2.1.11.1. Concepto.....	33
2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales.....	33
2.2.1.12. La sentencia. ....	35
2.2.1.12.1. Definición. ....	35
2.2.1.12.2. Estructura de la sentencia. ....	35
2.2.1.12.3. Clases de sentencia.....	36
2.2.1.12.4. Principios aplicables a la sentencia.....	37
2.2.1.12.5. Motivación de la sentencia. ....	37
2.2.1.13. Los medios impugnatorios en el proceso laboral. ....	38

2.2.1.13.1. Definición. ....	38
2.2.1.13.2, Fundamentos de los medios impugnatorios. ....	38
2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	39
2.2.1.13.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio. ....	40
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.....	40
2.2.2.1. El Derecho del Trabajo.....	40
2.2.2.1.1. Definición. ....	40
2.2.2.2. El trabajo.....	40
2.2.2.2.1. Concepto .....	40
2.2.2.2.2. El trabajador.....	41
2.2.2.2.3. El empleador .....	41
2.2.2.2.4. Naturaleza Jurídica del Trabajo .....	41
2.2.2.3. Principios que regulan la relación laboral .....	42
2.2.2.3.1. Principio in dubio pro operario .....	42
2.2.2.3.2. Principio de Igualdad.....	42
2.2.2.3.3. Principio de la norma más favorable.....	42
2.2.2.3.4. Principio de primacía de la realidad.....	42
2.2.2.3.5. Principio de Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador .....	43
2.2.2.3.6. Principio de oralidad .....	43
2.2.2.3.7. Principio de Inmediación.....	43
2.2.2.3.8. Principio de Continuidad.....	43
2.2.2.3.9. Principio Fomento por el estado de la autonomía colectiva .....	44
2.2.2.4. Contrato de Trabajo.....	44
2.2.2.4.1. Concepto .....	44
2.2.2.4.2. Elementos.....	44

2.2.2.4.3. Formas de contratación laboral.....	45
2.2.2.4.4. Desnaturalización del contrato.....	46
2.2.2.4.5. Ineficacia del contrato .....	47
2.2.2.4.6. Extinción del contrato de trabajo. ....	47
2.2.2.5. Remuneración .....	48
2.2.2.5.1. Características .....	48
2.2.2.5.2. Remuneración mínima vital.....	48
2.2.2.5.3. Regulación .....	48
2.2.2.6. Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo.....	48
2.2.2.6.1. Introducción. ....	48
2.2.2.6.2. Los principios de la Ley procesal del trabajo. ....	49
2.2.2.6.3. Principios procesales contemplados en la ley N° 29497 .....	50
2.2.2.6.4. Fines del proceso laboral .....	51
2.2.2.7. Los Beneficios Sociales.....	51
2.2.2.7.1. Definición. ....	51
2.2.2.7.2. Tipos de Beneficios Sociales. ....	51
2.2.3.6. El Despido.....	58
2.3. Marco conceptual.....	73
2.4. Hipótesis. ....	75
III. METODOLOGÍA. ....	77
3.1 Tipo y nivel de investigación .....	77
3.1.1. Tipo de investigación .....	77
3.1.2. Nivel de investigación.....	79
3.2. Diseño de la investigación .....	81
3.3. Unidad de análisis .....	82
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	83

3.5. <i>Técnicas e instrumento de recolección de datos</i> .....	84
3.6. <i>Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos</i> .....	85
3.6.1. De la recolección de datos .....	85
3.6.2. Del plan de análisis de datos.....	85
3.6.2.1. La primera etapa.....	85
3.6.2.2. La segunda etapa .....	85
3.6.2.3. La tercera etapa .....	86
3.7. <i>Matriz de consistencia lógica</i> .....	86
3.8. Principios éticos .....	88
IV. RESULTADOS .....	109
4.1. Resultados.....	109
4.2. Análisis de los resultados. ....	170
V. CONCLUSIONES. ....	176
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	180
ANEXO 01 Evidencia empírica del objeto de estudio .....	186
ANEXO 02: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia .....	209
ANEXO 03: Instrumento de recolección de datos .....	219
ANEXO 04: Procedimiento de recolección de datos .....	227
ANEXO 05: Declaración de Compromiso Ético .....	238

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
<b>Resultados parciales de la sentencia de primera instancia .....</b>	<b>109</b>
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva .....	109
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa .....	112
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive .....	122
<b>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia .....</b>	<b>125</b>
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva .....	125
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa .....	128
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive .....	132
<b>Resultados consolidados de las sentencias en estudio .....</b>	<b>135</b>
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra Instancia .....	135
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da Instancia .....	137

## I. INTRODUCCION

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 ámbito internacional:**

En Ecuador:

El país tiene que conmovearse, reformar sus procedimientos judiciales, construir medios procesales modernos para llegar a la Justicia (...) Si el procedimiento judicial responde a las necesidades sociales de la hora presente, a los afanes de desarrollo, de convivencia, se evitará retornar a las formas de convivencia bárbara, atávica, incivilizada; se impedirá la intervención particular incontrolada con su única y más socorrida forma: la acción directa, el hecho consumado. La justicia a través del procedimiento judicial tiene la obligación de reducir la fuerza a única y última razón, mejor dicho a eliminarla. (Baca Bartelotti, 2005, pág. 56)

En España:

Linde (2015) señala: “A la Administración de Justicia española se le reprocha lentitud, falta de independencia y, además de otras deficiencias, que las resoluciones judiciales generan grados de inseguridad sobresalientes. Tenemos un grave problema porque, sin una justicia rápida, eficiente, independiente y fiable, difícilmente puede hablarse de un Estado de Derecho de la calidad requerida por las democracias más avanzadas, entre las que España se encuentra. La justicia es la clave de bóveda de todo el sistema jurídico y cuando falla se corre el riesgo de que todo el sistema se desmorone”.

En argentina:

La justicia de la República de Argentina se encuentra subsumida en una severa crisis (...) El malestar social con la Justicia producto de innumerables demandas insatisfechas choca con una parálisis de esta y de los organismos

encargados de su administración, que convierten la situación en crítica. La incapacidad de la Justicia para satisfacer las demandas se potencia por la incapacidad de los responsables en lograr revertir la situación, es que como se verá a lo largo de estos primeros pasajes los problemas que presenta la Justicia son realmente complejos por la cantidad de factores que comprenden. No se trata aquí solamente de modificar un ordenamiento procesal, sino de transformar estructuras y en definitiva generar una dinámica que permita invertir la tendencia. (Pasara, 1996, pág. 45).

### **En relación al Perú:**

La administración de justicia en el Perú necesita un cambio, con el fin que pueda solucionar los problemas que tiene y así responder a las necesidades de los usuarios que buscan la seguridad jurídica, para sus bienes y sus derechos no sean violentados, el cual es una garantía que el Estado debe brindar, buscando recuperar el prestigio de los jueces y de la institución, así como las demás instituciones a cargo. Cavero, Levano (2018).

En el Estado legal de derecho, la administración de justicia lo ejercía únicamente el Poder Judicial. En el Estado Social y Democrático de Derecho, en cambio, el ejercicio de esa potestad se distribuye entre una serie de órganos constitucionales de carácter estatal (Tribunal Constitucional, Jurado Nacional de Elecciones, poder Judicial), para lo cual define los ámbitos materiales de las competencias de cada uno de ellos. De este modo mediante su ejercicio, se administra la justicia o, como modernamente se suele sostener, se presta el servicio público de tutela jurisdiccional, principalmente para la realización o garantía del derecho objetivo y de la libertad y de la dignidad humanas y, secundariamente, para la composición de litigios, o para dar certeza jurídica a los derechos subjetivos, o para investigar o sancionar los delitos e ilícitos de toda clase (o adoptar medidas de seguridad ante ellos), mediante la aplicación de la ley a casos concretos, de acuerdo con determinados procedimientos y mediante decisiones obligatorias. (Gonzales, 2012)

### **En el ámbito local:**

Los costos económicos de la contratación de un abogado, el pago de las tasas judiciales y el acceso físico a los tribunales, que normalmente tienen horarios acotados de atención al público (incompatibles con la jornada laboral de trabajo)” se convierten en una dificultad latente que no permitir acceder a la justicia. Gherardi (2002).

El servicio de justicia que brinda el Poder Judicial requiere un cambio sustantivo de paradigmas, tanto en relación con la celeridad procesal y transparencia, como en la organización del trabajo en todos y cada uno de los despachos judiciales. En este marco, es prioritario fortalecer el concepto de nuevo despacho judicial y desarrollar el soporte tecnológico para la efectiva implementación del expediente digital, la justicia en red y la interconectividad, apuntando a un tipo de justicia moderna. (Plan de Gobierno del Poder Judicial 2017)

Del contexto universitario podemos narrar lo siguiente

ULADECH Católica conforme a los marcos legales, los estudiantes de todas las carreras realizan investigación tomando como referente las líneas de investigación. Respecto, a la carrera de derecho, la línea de investigación se denomina: “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); para el cual los participantes seleccionan y utilizan un expediente judicial.

En el presente trabajo será el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, donde la sentencia de primera instancia fue emitida por el Sexto Juzgado de Paz Letrado con especialidad laboral de Lima donde FALLO: 1) DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por “A” contra “B” sobre Pago de Beneficios Sociales en consecuencia, ORDENO que la demandada cumpla con pagar al actor la suma de S/, 4,530.82 (CUATRO MIL QUINIENTOS TREINTA CON 82/100 SOLES), por los conceptos dilucidados en la presente resolución, más intereses legales laborales y financieros respecto a la CTS que se liquidara en ejecución de sentencia, sin costas ni costos procesales. DISPONGO que la demandada otorgue al actor Certificado de Trabajo de acuerdo a las formalidades de ley. 2) DISPONGO que la Superintendencia Nacional de

Fiscalización Laboral (SUNAFIL) incluya a la demandada en su listado de empresas a fiscalizar conforme a sus atribuciones, a fin de verificar el cumplimiento de las normas socio laborales en el ejercicio de sus actividades.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación, cuyo enunciado es como sigue:

### **1.1. Enunciado del problema**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019?

Para resolver el problema planteado se ha trazado un objetivo general.

### **1.2. Objetivos de la investigación.**

#### **1.2.1. Objetivo General.**

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, perteneciente al Distrito Judicial de Lima – Lima 2019. Para alcanzar el objetivo general se ha trazado objetivos específicos.

#### **1.2.2. Objetivos Específicos**

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

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

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

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte resolutive, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

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

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

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

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

### **Justificación de la investigación**

Encontramos una relevancia valiosísima para nuestra justificación, la misma que se obtiene porque surge de la investigación realizada en el derecho comparado con la realidad jurisdiccional de los ámbitos internacional, nacional, y local, donde hallamos mucha similitud respecto a la administración de justicia, toda vez que ella es una labor servicial prestada por el estado, sin embargo nos muestra situaciones conflictivas y llenas de problemas en muchos ámbitos, porque si bien es cierto que es un servicio del Estado; no logra ser lo suficientemente eficiente como se esperaría, porque dicha labor, se desarrolla en un ambiente lleno de carencias técnicas y subjetivas, en donde por un lado podemos observar que las deficiencias en el manejo operacional de las actuaciones procedimentales que los actores de la administración de justicia en pleno siglo XXI deberían de poseer, es decir aun en muchos distritos judiciales de nuestro país, aún se adolece de un personal capacitado no solo en los saberes del sistema de justicia, sino en el manejo de las tecnologías de informática que el mundo hoy utiliza, postergando la mejora en calidad de atención que los usuarios de justicia buscan y necesitan; por otro lado tenemos el lado subjetivo de la actuación jurisdiccional, que vemos desarrollar en un ambiente cargado de malestar institucional, donde gracias precisamente al uso de los mecanismos que la tecnología nos facilita, nos enteramos de aquellas prácticas de corrupción que comprende a funcionarios y trabajadores que actúan en el sistema judicial; además porque políticamente presenta ineficacia organizativa; donde observamos día a día que existe una extremada burocracia documentaria; se hace urgente la necesidad de

informatización de los sistemas procesales y procedimentales, a fin de acortar los plazos tan extensos que predominan hoy en día en nuestro decaído y mal ponderado sistema nacional de justicia.

El ejercicio de nuestra metodología de trabajo se muestra útil y pertinente, porque a diferencia de las muy desgastadas encuestas y cuadros de información estadístico; donde se toma evidencia de personas segmentadas en diversos niveles sociales, no son necesariamente justiciables; el presente trabajo tomará la información de un producto real, que son las sentencias judiciales emitidas de un caso concreto, por ende se orienta a obtener resultados objetivos.

Es por ello que actualmente es necesario humanizar a los jueces en la toma de sus decisiones ya sean en las resoluciones judiciales, refrendadas en la norma conforme se encuentra establecido, con alto y seguido nivel de preparación y capacitación profesional que los lleven a ser excelentes administradores de justicia, demostrando siempre su imparcialidad e ideal ante las partes procesales en bienestar de la probación y del Estado, para un bien común, la justicia.

## II. REVISION DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

El trabajo de investigación de Guerrero, A. (2018) de Lima, titulada “Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017”, nos muestra las siguientes recomendaciones:

Para que exista calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de justicia en el Perú, en el Poder Judicial se debe sumar esfuerzos para reducir la carga procesal acumulada, debe ser direccionado sobre la función de la oferta de resoluciones judiciales que se tome en cuenta los factores asociados a la función demanda. La función de la oferta de resoluciones judiciales se explica principalmente por factores en el capital y el trabajo, donde la inversión en capital está representado por infraestructura, equipos, entre otros; mientras que el trabajo por la contratación de nuevo personal, el Poder Judicial ha venido contratando nuevo personal en los últimos años que al parecer no ha sido suficiente, lo cual debería de aumentar la calidad de oferta de resoluciones judiciales.

Se aprecia también un comportamiento estacionario en la producción de resoluciones judiciales a lo largo del tiempo, por lo que el componente de los factores de producción, como el trabajo que ha crecido en los últimos años, no explica completamente dicho comportamiento que al parecer se vería influenciado por factores coyunturales como las vacaciones de febrero del Poder Judicial, o las huelgas de trabajadores del mismo.

Ribera (2018), en Barcelona, España, investigó: “La iniciativa probatoria del juez en el proceso civil”, llegando a las siguientes conclusiones: I. no existen antecedentes legislativos dentro del sistema procesal español. Mediante una redacción novedosa de parte del legislador, el juez suele tener un dudoso conocimiento acerca de los hechos controvertidos; II. La iniciativa probatoria esta prescrita como un deber, sin embargo ésta no se exige. La iniciativa probatoria se debe dar en el momento que se proponen las pruebas, proponiendo nuevas pruebas con la finalidad de esclarecer los hechos que se alegaron, mientras estén alegadas en

los autos; III. Si bien no existe normativa aplicable a los medios de prueba en las diligencias finales, la gran mayoría de la doctrina concuerda en que únicamente se podrían practicar para los hechos que no estén lo suficientemente acreditados con anterioridad; IV. Se produce una situación de indefensión por parte del juez que no usa su facultad de indicar una insuficiencia probatoria., lo cual es altamente cuestionable, y hace pensar que quizás las normas son poco útiles e ineficaces; V. la norma pone a disposición de los jueces una facultad que prefieren no usar, debido a que consideran que el momento procesal indicado para el uso resulta inadecuado.

Schönbohm analizó: La confusión que sienten los ciudadanos a la vez los abogados, respecto a las resoluciones judiciales que carecen de entendimiento, por ello la desconfianza al poder Judicial y a sus procesos. a) El debido proceso debe fundamentar los alcances que se busca para la sentencia, incluyendo los elementos necesarios que sean comprensibles para los abogados y los involucrados. b) La motivación debe ser debidamente fundamentada que sea respaldado por los principales elementos que permita una correcta decisión al final del proceso, siendo fiel a los acontecimientos desarrollados. c) Expresar la verdad es tarea del Juez para que la sentencia alcance un grado de convencimiento en la búsqueda de administración de justicia. d) Es necesario la redacción y el adecuado uso de palabras jurídicas formales para la debida fundamentación de una sentencia. e) La resolución es la parte más importante de ella se determina la consecuencias del proceso en ejecución y posterior sentencia, siendo una parte llena de complejidad que obliga al juez acondicionar y organizar todos los elementos de la sentencia, esta debe ser adecuada y comprensible para mejor entendimiento de los involucrados. f) La sentencia contiene los elementos verídicos y probados, que fundamenta el delito. g) En la práctica no se cumple con lo establecido, los jueces se limitan a dar la sentencia, pues lo básico es redactar la resolución resolutive, leerla y relatar de manera oral y sintética los fundamentos de la sentencia. h) Es necesaria la reparación civil para el agraviado”. (14)

“Mayoral y Martínez investigaron: Según lo analizado la democracia debe mostrar niveles de calidad de justicia, sin embargo en España los niveles de satisfacción con la justicia deberían ser óptimos en comparación con las democracias europeas. a) en definitiva los españoles no confían en la justicia a la que consideran

negativas en alto porcentaje. b) Según el estudio los ciudadanos españoles desconfían de los tribunales y prefieren solucionar sus problemas por medio de la violencia. c) Los errores y abusos de los poderes ejecutivos y legislativos del estado. e) El acceso a la justicia tiene una barrera fundamental que deriva de lo económico. f) La búsqueda de derecho por parte de los jueces de forma imparcial. g) Destacan los problemas de eficiencia en dilatación de los juicios por su complejidad y el grado de recursos en materiales invertidos en al judicatura. h) Se trata de la observancia a los jueces para que la justicia sea satisfactoria y que los tribunales sentencien de forma independiente real de la judicatura española, sin intereses propios ni aceptación de sobornos. i) Se puede constatar la valoración de la justicia española que está por debajo de los países europeos, se busca que el poder judicial sea neutral, para ello se necesita que la política realice innovaciones en la justicia como servicio público, y no como institución al servicio de los políticos. j) La modernización de la justicia busca eficiencia para la no congestión de los procesos, por medio de la tecnología, pactos de homologación acorde al derecho, para que los jueces puedan subsanar errores legales, por medio de la mejora a la carrera judicial. k) El sistema de acceso a la carrera judicial desde la universidad, como se propone por la Comisión Permanente de Jueces para la Democracia, en el Nuevo Modelo de Acceso a la Carrera Judicial, formal inicial y continuada independiente y autónoma”.(15)

Reyes Hurtado (2014) nos dice en sus Estudios de Derecho Procesal Civil lo siguiente: “ Una buena decisión judicial no solo requiere de una valoración adecuada del material probatorio, sino que además para complementar este trabajo, valorativo se exige que ésta sea traducida correctamente en la parte argumentativa escrita de la sentencia” señalado además” que la motivación debe de ser coherente con la valoración de la prueba, no se debe de sostener ni menos ni más de lo que arroja el trabajo probatorio, de lo contrario encontraremos supuestos de motivación con defecto”.

A razón de ello, para realizar una correcta motivación de la sentencia, se debe de analizar en primer lugar los fundamentos de hecho y de derecho, ya que con ello se puede realizar una sentencia sin vicios, y con ello el juez debe de exponer las razones por la cual tomó dicha decisión.

## **2.2. Bases Teóricas**

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

#### **2.2.1.1. La acción.**

##### 2.2.1.1.1. Definición.

El procesalista uruguayo COUTURE señala que “la acción es (...) el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión”; dicho poder se materializa en la demanda, pues “el derecho a demandar (...) es, justamente la acción. Denominamos acción a este poder jurídico, y el derecho de demandar no es sino el ejercicio concreto del derecho de acudir a la jurisdicción, ya que el proceso civil se halla regido por la máxima *nemo iudex sine actore*. La acción civil se hace efectiva mediante una demanda en sentido formal, y ésta no es sino el ejercicio de aquélla”

A este mismo autor se debe la distinción entre acción, pretensión y derecho, que es recogido en nuestra doctrina por RUBIO CORREA, quien señala que la pretensión es “lo que el actor busca obtener de la administración de justicia, al margen de que efectivamente tenga derecho o no a ello. Así, no sólo son distintos acción (poder) y pretensión (hecho de reclamar o afirmar que se tiene derecho); también son distintos pretensión y derecho (siendo este último aquella situación en la que el actor tiene, definitivamente, derecho a que se le satisfaga su pretensión)”

Casarino (citado por Hinostroza, 2012) afirma que “la acción no es más que el derecho deducido en juicio, para los procesalistas en cambio, la acción es la facultad que tiene una persona para presentarse ante los tribunales de justicia, solicitando el reconocimiento o la declaración del derecho que cree tener” ( p. 21).

Al respecto el Tribunal Constitucional se pronunció:

Se conoce como derecho de acción a la facultad o poder jurídico del justiciable de acudir al órgano jurisdiccional en busca de tutela efectiva, independientemente de que cumpla con los requisitos formales o de que su derecho

sea fundado. En ese sentido, toda persona natural o jurídica puede recurrir al órgano jurisdiccional para ejercitar su derecho de acción –plasmado físicamente en la demanda– en forma directa o mediante representante, con la finalidad de que éste dé solución a un conflicto de intereses intersubjetivos o a una incertidumbre jurídica, a través de una decisión fundada en derecho. (Tribunal Constitucional Exp. N° 2293-2003-AA/TC Lima.

#### *2.2.1.1.2. Características de la acción*

José Martín Ostos, señala que la acción ha de estar adornada de las características siguientes: es universal, general, libre, legal y por último efectiva.

##### **- La acción es universal**

Atribuida a todos, sin excepción, sean personas físicas o jurídicas. La mera posibilidad de su hipotética restricción para algún sector social repugna a su naturaleza.

##### **- La acción es general**

La acción ha de poder ejercitarse en todos los órdenes jurisdiccionales (civil, penal, laboral...), procesos (ordinarios, especiales...), etapas (alegaciones, pruebas, conclusiones) e instancias procesales (incluidos todos los medios de impugnación dentro de las mismas), trátase de la declaración como de medidas cautelares o de la ejecución. En suma, todos los mecanismos, expectativas y posibilidades que ofrece el proceso en su desarrollo han de estar abiertos al uso por parte de quien acude a dicha vía.

##### **- La acción es libre**

La acción debe ejercitarse libremente, de forma voluntaria. Nadie puede ser obligado a acudir en demanda de justicia a los tribunales, ni debe resultar suplantada su voluntad, ni debe tener confundido su ánimo al respecto.

En el ámbito penal, en delitos y faltas de carácter público, el proceso puede iniciarse de oficio, sin contar con la previa autorización de la víctima.

##### **- La acción es legal**

Tanto en su reconocimiento como en el inicio y en el desarrollo, la acción ha de estar regulada legalmente. En efecto, en primer lugar, el ordenamiento jurídico de

un país ha de recoger expresamente, como derecho fundamental de todos sus ciudadanos, el derecho de éstos a acudir en solicitud de justicia a los órganos jurisdiccionales siempre que lo estimen conveniente.

El legislador dispone una forma y unos requisitos legales para su ejercicio, y el ciudadano ha de respetarlos. No le basta con manifestar por cualquier medio el deseo de acceder a los tribunales en solicitud de que se le administre justicia, sino que dicha petición ha de presentarse conforme al Derecho.

- **La acción es efectiva**

Más que una característica, constituye su íntima esencia: la eficacia o efectividad, entendida ésta, literalmente, como la capacidad de lograr el efecto deseado. Por ello es importante que la declaración se ejecute.

*2.2.1.1.3. Extinción de la acción:*

La caducidad se presenta, por la inactividad del titular durante un tiempo fijado por la ley. La prescripción de la acción requiere la oposición del obligado mediante la excepción correspondiente y tiene como consecuencia extinguir derechos en este caso el de acción.

*2.2.1.1.4. Alcance Normativo*

Rodríguez señala El Código Procesal Civil si define en carácter terminante el derecho de acción al orientar que: “Toda persona posee derecho a la tutela jurisdiccional positiva para el ejercicio o tutela de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso” (artículo I del TP del CC). Igualmente, el artículo 2º del mismo Código legisla el derecho de acción como la potestad de apelar al órgano jurisdiccional solicitando la solución de un problema de intereses intersubjetivo o una incertidumbre jurídica; y, como contrapartida del derecho de acción, en el párrafo concluyente establece el derecho de contradicción ante el órgano jurisdiccional por parte del orientado; poniendo en su artículo 3º que tales derechos no aceptan condición ni restricción para su ejercicio, sin desventaja de los requisitos procesales previstos en el respectivo Código. (Rodríguez Domínguez, 2000)

### **2.2.1.2. La jurisdicción.**

#### 2.2.1.2.1. Definición.

Se ha entendido la jurisdicción como el límite territorial dentro del cual son ejercidas determinadas funciones específicas por los órganos del Estado (ya sean judiciales, administrativas o legislativas), o como un espacio geográfico sobre el cual se despliega un determinado poder. Se trata de una acepción muy extendida y que ha sumido a los propios profesionales del derecho en equívocos bien profundos que deben evitarse.

Así también se ha equiparado jurisdicción con competencia. Cuando se considera la jurisdicción como una aptitud legal de conocimiento de determinadas pretensiones o litigios, se presenta una confusión conceptual muy seria. Precisamente este equívoco aún permanece en el lenguaje forense, y desde la inadecuada técnica legislativa se introduce tal imprecisión, como sucede con los códigos de procedimiento locales, en los que se confunde frecuentemente jurisdicción con competencia de forma antitécnica, establece: "Corresponde a la jurisdicción civil todo asunto que no esté atribuido por ley a otras jurisdicciones". (Martín Agudelo Ramírez, artículo 12 del Código de Procedimiento. Revista Internauta de Práctica Jurídica. Núm. 19 Enero-Junio 2007 Civil)

Eduardo COUTURE define la jurisdicción como, "la función pública realizada por órgano competente del Estado, con las formas requeridas por ley, en virtud del cual, por acto de juicio y la participación de sujetos procesales, se determina el derecho de partes, con el objeto de dirimir sus conflictos de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución. " (COUTURE, Eduardo, "Vocabulario Jurídico", Bs. As. Argentina: Desalma, 1980, página 369).

Arévalo (2011) manifiesta "Poder – deber es una atribución que desempeña el Estado por medio de las diversas jerarquías de los Órganos Jurisdiccionales; a través del ordenamiento jurídico se busca solucionar conflictos particulares, incertidumbre jurídica o imponer castigos cuando se ha violado derechos o incumplido pretensiones u obligaciones. Es decir, cuando nos referimos que la jurisdicción compone un

poder-deber, significa que el Estado posee el poder de administrar justicia y el deber de atender las pretensiones solicitadas por el individuo que concurre ante la misma”.

#### *2.2.1.2.2. Elementos de la Jurisdicción.*

Para Ovalle (citado por White, 2008), Partiendo de un concepto unitario de jurisdicción, que podría ser la resolución o solución de los conflictos por un tercero imparcial con autoridad de cosa juzgada, nos dice que la función jurisdiccional se desenvuelve a través de dos actividades fundamentales:

A) La cognición: que incluye el conocimiento del juzgador acerca del litigio planteado por las partes, así como la decisión sobre dicho conflicto, a través de la sentencia. La cognición, pues, se dirige a la declaración de certeza de un mandato individualizado... y se expresa en una decisión jurisdiccional por parte del (de la) juez(a) acerca de la forma en que impone el derecho.

B) La ejecución: eventualmente se da la ejecución forzosa de la sentencia, en caso de que la parte condenada no cumpla de manera voluntaria el mandato contenido en la resolución de fondo. De este modo, la ejecución sea forzosa o no, trata de hacer que el mandato individualizado que se ha derivado de la cognición sea puesto en práctica, ejecutado o realizado. Esa potestad se encuentra regulada en los artículos 9, 157 y 629 del C.P.C. al indicar que “las resoluciones serán ejecutadas por el juez o jueza de primera instancia que conoció del proceso, salvo en los casos exceptuados por la ley”. Se ve, pues, que parte del ejercicio jurisdiccional es la materialización de lo ordenado en la sentencia.

#### *2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función Jurisdicción.*

##### **A. El principio de la Cosa Juzgada.**

En sentido estricto implica el impedimento a las partes en conflicto a que reviva el mismo proceso. En consecuencia, una sentencia tiene efectos de cosa juzgada cuando obtiene fuerza obligatoria y no es posible actuar contra ella ningún medio impugnatorio o porque los términos para interponer estos recursos han caducado. Tiene como requisitos:

a. Que el proceso fenecido haya ocurrido entre las mismas partes. Por lo tanto, no hay cosa juzgada, si debiendo dos personas distintas unas

obligaciones al acreedor éste siguió el juicio sólo contra uno de ellos. Sea cual fuere el resultado puede iniciar juicio contra la otra.

b. Que se trate del mismo hecho. Si los hechos son distintos el asunto sometido a jurisdicción es diverso; por lo tanto, no hay nada establecido judicialmente para el segundo.

c. Que se trate de la misma acción. Cuando son las mismas partes y el mismo hecho, pero la acción utilizada es distinta y compatible con la previa puede proceder el juicio y no hay precedente de cosa juzgada. (Bautista, 2006).

### **B. Principio de Unidad y exclusividad**

Para Mendoza, De acuerdo con el principio de exclusividad de la función jurisdiccional las medidas judiciales tienen carácter de vinculante en el sentido que toda persona y autoridad está exigida a acatar y dar cumplimiento a las medidas judiciales o de índole administrativa, emanadas de la autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder considerar su contenido o sus fundamentos, limitar sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. (2017).

Arévalo (2011) señala: “La exclusividad de la función jurisdiccional es un principio que instituye que solo los entes atribuidos en la Carta Magna tiene la facultad de administrar justicia. De esta manera, no es permitido que otro órgano tenga la potestad de resolver sobre un conflicto de intereses o de una incertidumbre jurídica a través de una disposición que adquiera la característica de cosa juzgada. Por consiguiente, es una garantía de los individuos el que los actos de la administración que amedrenten o perjudiquen una situación jurídica a los titulares pueden ser analizados por el Poder Judicial”.

### **C. Principio de Independencia jurisdiccional**

La independencia de la institución se dio a partir de la separación de poderes, donde el poder judicial es un organismo autónomo frente a los demás poderes. En este principio el juez es quien debe actuar con independencia al resolver un caso y no bajo presión de terceras personas. Caso contrario los jueces están habilitados para denunciar aquellos actos que tienen un significado “presión para emitir un fallo en tal

sentido”. La única excepción al cumplimiento obligatorio de los trámites judiciales y de sus sentencias es el ejercicio de gracia con la modalidad de indulto que pertenece a las atribuciones del presidente, señalado en el artículo 118 inciso 21 de la Constitución Política del Perú, 1993

#### **D. Principio de la observancia del debido proceso**

Este principio se encuentra en el Artículo 139° Inciso 3 de la Constitución Política del Perú, el cual indica que ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley. Ni sometida a procedimiento distinto de las previamente establecidas, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación

Según Carrión (2007) y manifiesto: (...) el proceso es el instrumento mediante el cual el poder judicial ejerce su función jurisdiccional. El proceso se dinamiza mediante los procedimientos establecidos.

El debido proceso como derecho desde el punto de vista dinámico supone la observancia rigurosa por los jueces, por lo auxiliares jurisdiccionales, en suma, por todos los sujetos procesales, no solo de las reglas que regulan la estructuración de los órganos jurisdiccionales, sus competencias, sino también, y esto es lo más resaltante, de las normas, de los principios y de las garantías que regulan el proceso como instrumento judicial y el desarrollo de los procedimientos correspondientes, cautelando el ejercicio absoluto del derecho de defensa de las partes de litigio.

#### **E. Principio de publicidad en el proceso judicial.**

Los actos judiciales perpetrados por empleados públicos, y/o actos ilícitos ejecutados por algún medio de prensa, o por procesos concernientes a derechos humanos que se encuentran amparados en la Carta Magna son considerados públicos (Gutiérrez, 2015)

La publicidad en los procesos se da con la finalidad de que sea de carácter público y no debe ser privado. La publicidad de no negar a conocimiento público la actuación de los órganos jurisdiccionales que administran justicia. Si se dicen que es público es para ver la transparencia de los procesos judiciales, si esto no ocurriera

podrán ocurrir varias injusticias porque la suerte de las personas, su honor, sus derechos fundamentales pueden ser violados. Los juicios en algunos de los casos excepcionales son secretos expresamente por la ley por ser delitos de carácter sexual contra menores, en el cual están comprometidos el nombre y el honor de los agraviados. (Apaza Mamani, 2007)

#### **F. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales.**

El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que los órganos judiciales expresen las razones o justificaciones objetivas que la llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. (Sentencia Tribunal Constitucional, 2014)

En relación con este principio, la ley Orgánica del Poder Judicial es más explícita cuando dice que todas las resoluciones, en excepción de las de mero trámite, son motivadas bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustenten, pudiendo estos ser reproducción en todo o en parte en segunda instancia, al absolver el grado (Art. 12 LOPJ)

Se refiere a que todas las disposiciones, exceptuando los decretos que otorgan simple impulso procesal, deben argumentar y exponer de forma escrita, señalando las motivaciones fácticas y jurídicas que sostienen dicha resolución (Gutiérrez, 2015)

#### **G. Principio de la pluralidad de la Instancia.**

Según Gutiérrez, indica: El principio de la “instancia plural”, o sea que un semejante proceso pueda ser autorizado por más de un juez (distinto al primero). (Gutiérrez, 2015).

#### **H. Principio de Independencia Jurisdiccional**

La autonomía en el accionar de la actividad jurisdiccional. Todo funcionario público está prohibido de pedir fundamentos incompletos frente a cualquier nivel del órgano jurisdiccional, también no puede interponerse en el desarrollo de sus competencias. Además, no podría dejarse sin consecuencia las disposiciones que

tuvieron carácter de cosa juzgada, ni fragmentar las diligencias en curso, o cambiar veredictos o retrasar la realización de las mismas. Dichos dictámenes no alteran el derecho de gracia, o la potestad de investigación del Parlamento cuyo actuar no debe interferir en el desarrollo del proceso jurisdiccional, asimismo, no posee secuelas jurídicas (Gutierrez, 2015)

### **I. Principio de economía procesal**

La economía procesal implica satisfacer las pretensiones de los justiciables con el mayor ahorro de esfuerzo posible y costo de las actuaciones procesales. Este principio se materializa en la NLPT al fijar menores 32 audiencias tanto en el proceso ordinario como en el proceso abreviado. Este principio se encuentra en vinculación con el principio de oralidad, concentración, celeridad e inmediatez pues se busca que el proceso se desarrolle en el menor número de actos procesales posibles y, en consecuencia, represente un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo (Lavi, 2016)

#### *2.2.1.2.4. Características de la jurisdicción.*

**a) Pública:** Toda vez que constituye una expresión de la soberanía del Estado, a quien corresponde satisfacer el interés de la sociedad en la composición del conflicto.

A ello se debe agregar que, su organización y funcionamiento, está regulado por las normas de derecho público.

**b) Única:** La función jurisdiccional que se desarrolla a lo largo del territorio nacional, es siempre la misma, independientemente del órgano jurisdiccional que la ejerce del tipo de proceso que se sustancie, ya sea esta civil, penal, laboral, etc.; toda vez que la fuente de donde proviene y la actividad que cumple es igual en todas las áreas.

**c) Exclusiva:** Esta característica tiene dos aspectos: una exclusividad interna, referida a que la actividad jurisdiccional solo la pueden ejercer aquellos órganos expresamente autorizados por la Constitución, y no así los particulares; y, por otro, una exclusividad externa, referida a que cada Estado la aplica con prescindencia y exclusión de los otros.

**d) Indelegable:** Mediante esta característica, se quiere expresar que el Juez predeterminado por la ley no puede excusarse o inhibirse de administrar justicia y delegar en otro el ejercicio de la función jurisdiccional.

### **2.2.1.3. La competencia.**

#### *2.2.1.3.1. Definición.*

Malca (2017) manifiesta: “Es la idoneidad atribuida a todo ente jurisdiccional para desarrollar de manera válida la función jurisdiccional en una materia específica. De este modo, tienen la obligación de ejercer dicha función, sin embargo, no todas las jerarquías tienen la misma capacidad para entender ciertas pretensiones” (pág. 154).

Es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, y/ o competencia en determinado tipo de litigiosos 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, si no sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente (Couture, 2002).

“La competencia es la capacidad habilidad de ejercer la función jurisdiccional en determinados conflictos. La competencia fija los límites de la Jurisdicción”. (Calderon Sumarriva, 2001).

#### *2.2.1.3.2. Criterios para determinar la competencia.*

Los criterios para determinar la competencia están determinados en el Código Procesal Civil de la siguiente manera:

- Competencia civil.- Corresponde a los órganos jurisdiccionales civiles el conocimiento de todo aquello que no esté atribuido por la ley a otros órganos jurisdiccionales.

- Competencia por materia.- La competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión y por las disposiciones legales que la regulan.

- Competencia por cuantía.- La competencia por razón de la cuantía se determina de acuerdo al valor económico del petitorio.

- Competencia funcional.- La competencia funcional queda sujeta a las disposiciones de la Constitución, de la Ley Orgánica del Poder Judicial y de este Código

- Competencia del Estado.- Es Juez competente el del lugar donde tenga su sede la oficina o repartición del Gobierno Central, Regional, Departamental, Local o ente de derecho público que hubiera dado lugar al acto o hecho contra el que se reclama.

Cuando el conflicto de intereses tuviera su origen en una relación jurídica de derecho privado, se aplican las reglas generales de la competencia

#### *2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso de estudio*

La competencia referente al proceso analizado en el presente trabajo se encuentra señalado en la Ley Procesal del Trabajo siguiendo el siguiente orden: Artículo 1) Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales; Artículo 2) Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo; Artículo 3) Competencia por materia de las salas laborales superiores; Artículo 4) Competencia por función; Artículo 5) Determinación de la cuantía; Artículo 6) Competencia por territorio; por último asimismo se regula en caso de incompetencia en el Artículo 7).

#### **2.2.1.4. La pretensión**

##### *2.2.1.4.1. Concepto*

La pretensión es la manifestación de voluntad dispuesto ante el juez y frente al adversario; “es el acto por el cual se busca que el juez mostrarse conforme algo con respecto a una cierta relación jurídica. En realidad, se está frente a una aseveración de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo peticionante” (Malca, 2017).

##### *2.2.1.4.2. Regulación*

En el proceso laboral peruano, el trabajador puede demandar el pago de sus créditos laborales o beneficios sociales dentro de un plazo de prescripción igual a

cuatro años contados desde su cese (Ley N°27321 Prescripción Extintiva Laboral) y puede contradecir su despido dentro de un plazo de cesación igual a 30 días contados desde la conclusión del vínculo laboral (Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Decreto Supremo N° 003-97-TR).

#### *2.2.1.4.3. La pretensión en el proceso judicial en estudio*

La pretensión del demandante es por el Pago de Beneficios Sociales (remuneraciones impagas, compensación por tiempo de servicios - CTS, vacaciones truncas, gratificaciones, bono extraordinario, indemnización por despido arbitrario), por el cual la demandada debe cumplir con pagar la suma de S/. 4,530.00 (Cuatro Mil Quinientos Treinta Soles (Exp. N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06).

#### **2.2.1.5. El proceso.**

##### *2.2.1.5.1. Definición.*

Malca (2017) manifiesta: “Se define al proceso como un conjunto bien organizado de fases ajustadas a la ley respectiva y que están ordenadas continuamente en base a los principios y reglas que compendian su propósito. En palabras breves, lo definimos como el método para llegar a la meta. Asimismo, lo conocemos como el medio pasivo y cambiante de solución de controversias compuesto por una serie de actos lógicos y consensuales, donde contamos, aseveramos, contradecimos, sustentamos sucesos que se encuentran ligados unos con otros según la autoridad jurisdiccional, teniendo la intención de llegar a un veredicto final: la sentencia”.

Según Couture, (2002), 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.

#### **Gran diferencia entre Proceso y Procedimiento**

Proceso.- Es el medio o mecanismo a través del cual se resuelve un conflicto.

Procedimiento.- Son los actos concatenados y entrelazados entre sí, cuya realización presupone la actuación del anterior. Conforman al Proceso. (Alexander)

“Mediante el ejercicio del derecho de acción se posibilita en el ámbito civil el ejercicio de la función jurisdiccional y esta función se ejecuta en forma ordenada, metódica con etapas, términos y requisitos de los diferentes actos, debidamente establecidos en la ley, con garantías para quien ejercite el derecho de acción como para la persona contra quien se ejercita. Este conjunto de actos realizados por el órgano jurisdiccional y por las partes, debidamente concatenados, que acaban con una sentencia que tiene autoridad de cosa juzgada, se denomina proceso.” (Manual del Derecho Procesal Civil, 2000).

#### *2.2.1.5.2. Clases de proceso.*

En este sentido, dicen Alvarado y Águila (2011) que la pretensión deducida o al procedimiento previsto por el legislador para tramitar una determinada pretensión. Y así, se distingue entre:

- 1) procesos judicial y arbitral, teniendo en miras la naturaleza pública o privada de la autoridad que actúa;
- 2) procesos contenciosos y no contenciosos, queriendo mostrar que en unos existe litigio y en otros no;
- 3) procesos declarativos, ejecutivos y cautelares, apuntando al resultado que pretende lograr el actor;
- 4) procesos ordinarios y especiales, haciendo ver las diferencias de la actividad de cognición del juez en cuanto a la pretensión deducida; y
- 5) procesos singulares y universales, señalando que en éstos está en juego todo el patrimonio de una persona y en aquéllos no (Pp. 186-187).

#### *2.2.1.5.3. Funciones del proceso.*

El proceso satisface al mismo, el interés individual comprometido en el litigio, y el interés social de asegurar la efectividad del Derecho mediante la obra de la jurisdicción. En consecuencia, el proceso cumple una función privada y otra pública.

**Función privada del proceso:** Es cuando una persona le permite satisfacer sus necesidades conforme a ley, mediante el cual el proceso se encuentra mediados a llegar a una conclusión satisfactoria, sin necesidad de la violencia provocado por alguna de las partes. (Couture, 2002).

**Función pública del proceso:** Al respecto se define que el proceso es como una relación jurídica que se caracteriza por su autonomía o independencia de la relación jurídica material que se deducía dentro del mismo”. Características de esta relación: Se trata de una relación jurídica compleja, ya que engloba todos los derechos y deberes que se producen en las distintas fases del procedimiento. (Von Bulow, 1868).

#### *2.2.1.5.4. El proceso como garantía constitucional.*

La determinación del concepto del Debido Proceso Legal como Garantía Constitucional de la Administración de Justicia parecería ser un problema del Derecho Constitucional. El hecho de estar ubicada sistemáticamente dentro del texto y la normatividad constitucional, al mismo tiempo que en las Cartas Internacionales de protección de Derechos Humanos, parecería darle partida de nacimiento dentro de la especialidad del Derecho Constitucional Procesal.

#### **2.2.1.6. El Proceso laboral.**

##### *2.2.1.6.1. Definición.*

Según Ávalos, El proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, se entiende por procesos laborales los concebidos para solucionar litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de solucionar un conflicto laboral. (Ávalos, 2016)

##### *2.2.1.6.2. Principios del Derecho Laboral contemplados en la Ley N° 29497*

- **Inmediación.** El principio de inmediatez, implica que el juez, como director del proceso, estará en contacto directo con las partes a fin de conocer claramente los hechos, las pruebas para dictar un fallo justo (Lavi, 2016).

- **Oralidad.** Consiste en la prevalencia de las actuaciones directas durante el proceso de tal forma que las exhibiciones, cuestionarios, declaraciones y demás acciones posibles sean llevados ante el juez y las partes. Se ha considerado que es una característica distintiva del

En el Proceso laboral, se concurre con la efectiva vigencia del principio la posibilidad de grabar las audiencias con el propósito de otorgar copias y con la posibilidad de que el juez pueda examinar el contenido de las mismas cuando lo considere pertinente y con fines de dictar su sentencia lo mejor posible.

- **Concentración.** El principio de concentración se encuentra en vinculación con el principio de oralidad, pues de acuerdo al modelo de audiencias de la NPLT el proceso se desarrolla en el menor número de etapas y en las mismas se concentran varias actuaciones que se llevarán a cabo a través del uso de la palabra (Lavi, 2016).

- **Celeridad.** Fundamenta en facilitar dinamismo a las etapas del proceso laboral por medio de plazos suficientes, la incapacidad de constituir prorrogas para ellos y, sobre todo, el impulso de oficio. Todo esto se debe a la característica exclusiva del incluido que se discute ya que los derechos del trabajador son de naturaleza alimentaria.

- **Economía procesal.** Implica conocer de plasmar las instancias del proceso laboral en el mínimo de secuencias, las suficientes para dar las garantías ineludibles, pero también para no alargar en exceso la duración del mismo pues podría darse el caso que el transcurso de varias instancias pudiera lesionar la resolución concluyente de la materia sometida a debate.

- **Veracidad.** Consiste en el despistaje que expresa el juez entre los argumentos planteados por las partes para llegar a la verdad por medio de mecanismos jurídicos que no solamente afirmen la legitimidad sino que permitan desplegar las opciones constitucionales del derecho a la defensa. (Calderón, 2011)

#### *2.2.1.6.3. Fines del Proceso laboral*

La finalidad del Derecho Procesal del Trabajo es destacar el desequilibrio de la relación jurídica laboral, para adquirir el equilibrio que conduce a la paz social, indispensable para la consecución del desarrollo socio económico.

Asumiendo en cuenta que el proceso no es un fin en sí mismo, sino un elemento de actuación del derecho material, consideramos que un sistema procesal es eficaz, en la medida que el proceso laboral constituya un instrumento técnico eficaz, que la tutela de los derechos de los trabajadores sea más efectiva, en la medida que se constituya en un instrumento de política social, lo que necesariamente implica observar los principios de: oralidad, concentración, inmediación, apreciación razonada de la prueba, gratuidad, reducción de recursos , bilateralidad de la audiencia , entre otros, es decir consideramos que el carácter tutelar de la norma material exige que la norma instrumental objetivice un proceso ágil, sencillo y flexible.

Fábrega, nos dice: “Apenas se empieza a proponer en el Derecho Procesal de Trabajo, una tendencia a atemperar esos principios, amparándose en el pensamiento de que el único método para compensar una diferencia es mediante otra desigualdad y permitiendo procesos de “categorías “en que la cosa juzgada causa efectos ultra-partes”. Cuture citado por Fábrega, nos dice: “El Derecho Procesal del Trabajo – es un derecho elaborado con el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda despistar y dificultar los fines de la justicia”.

Las normas de la Ley Procesal del Trabajo, actúan en el terreno del Derecho público, por lo tanto sus normas son imperativas, su infracción es penada con diversas sanciones, su meta es consagrar la justicia social. (Díaz, 2003)

#### *2.2.1.6.4. El Proceso abreviado laboral*

Peña (2011) explican que: En el marco de este proceso abreviado se relacionan las audiencias y se realiza la denominada Audiencia Única, que comprende las audiencias de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Es decir, tiene por objetivo última la concentración de etapas a fin de garantizar una atención casi inmediata de las pretensiones sometidas al juez para su resolución.

*El presente proceso se llevó a cabo en la vía del proceso abreviado laboral, regulado por los Art. 48 y 49 de la Ley procesal del Trabajo Ley N° 29497, en audiencia única se caracteriza por reducir la duración de actos procesales innecesarios, por lo que concentra los mismos por el Principio de Economía Procesal, de esta manera, el proceso laboral abreviados en la nueva ley procesal del trabajo, privilegiara resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible, invocando al principio de celeridad procesal.*

#### *2.2.1.6.5. El Proceso Ordinario laboral*

Según Peña (2011) el proceso laboral ordinario consta de tres etapas: Admisión de la demanda, audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento conforme al título II capítulo I de la NLPT. En el traslado y citación de audiencia de conciliación, conforme el Art. 42 de la NLPT la citación a las partes deben de fijarse entre los 20 y 30 días hábiles; En la audiencia de conciliación el juez invita a las partes a fin de solucionar las diferencias ya sea total o parcialmente, en caso de no haberse solucionado o darse una solución parcial del conflicto será por mandato del juez señalar las pretensiones materia de juicio.

La audiencia de juzgamiento conforme al Art. 44 de la NLPT será en acto único en las cuales están subsumidas la etapa de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

#### *2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso civil.*

La fijación de puntos controvertidos es una etapa del proceso civil que se realiza inmediatamente después de la etapa conciliatoria, y obviamente cuando ésta ha fracasado por cualesquiera de las causas previstas en la ley; por tanto, siempre tiene lugar durante el desarrollo de una Audiencia, sea ésta Conciliatoria o de Fijación de Puntos Controvertidos y Saneamiento Probatorio para el proceso de conocimiento, Audiencia de Saneamiento Procesal y Conciliación para el proceso abreviado, o Audiencia Única para los procesos Sumarísimo y Ejecutivo, éste último cuando se ha formulado contradicción.

Lo importante es que el Juez, luego de dejar constancia de que no se ha podido llegar a una conciliación entre las partes, debe proceder a enumerar los

puntos controvertidos y, especialmente, los que van a ser materia de prueba, conforme lo señala la primera parte del artículo 471° del Código Procesal Civil. (Rioja Bermudez)

Lo que debemos entender de los puntos controvertidos es que son los hechos sobre los que existen discrepancias entre las partes, los hechos los que van a ser objeto de los medios probatorios; los hechos los que van a ser materia de probanza”. (Diaz Vargas, s.f.)

La Nueva Ley Procesal de Trabajo también añade que: en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes. (Ley 29497, 2010).

Para que exista controversia ambas partes deben estar en desacuerdo de las pretensiones materia de la discrepancia.

#### *2.2.1.7.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.*

En el proceso judicial en estudio no se determinaron cuáles fueron los puntos controvertidos.

#### **2.2.1.8. La prueba.**

##### 2.2.1.7.1. Definición.

Sostiene Planiol y Georges Ripert “En su sentido amplio, probar es establecer la exactitud de una proposición cualquiera, en el sentido judicial probar es someter exactitud de una proposición cualquiera; en el sentido judicial, probar es someter al juez de un litigio los elementos de convicción adecuados para justificar la verdad de un hecho alegado por una parte y negado por la otra”

Guerra (2015) manifestó que la prueba judicial implica o conlleva la idea de confirmar el o los fundamentos de hechos de la pretensión jurídica deducida en el

proceso. Esta situación sugiere el concepto de *thema probandum* o tema de prueba, es decir, los hechos propiamente tal invocados por el actor o los argumentados por el opositor o demandado.

Al respecto MONTERO AROCA (2005), anota que

“... la prueba tiende a obtener certeza con relación a las afirmaciones de hechos de las partes, pero esa certeza puede lograrse de (...) de dos modos (...): 1) certeza objetiva, cuando existe norma legal de valoración, y 2) certeza subjetiva, cuando ha de valorarse la prueba por el juez y conforme a las reglas de la sana crítica. En los dos casos se trata de declarar probada una afirmación de hecho en atención a los elementos probatorios existentes en las actuaciones”

#### *2.2.1.8.2. Evolución histórica de la prueba*

- Proceso Romano: En las dos fases *In iure* e *In iudicio* se aplica el principio de apreciación racional de la prueba del magistrado y el juez.

- Proceso germánico:

Místico: ordalías o las pruebas de dios.

Cojuradores: testigos no de los hechos sino del honor del litigante.

- Proceso Romano Canónico: Mixtura de los anteriores. Se crean normas de apreciación que obligan al juzgador, anteriores a los hechos y el proceso. Se crean las categorías de prueba completa y semi plena prueba, formando un juego aritmético.

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

En la jurisprudencia nacional aclarando el tema precisa que “El derecho de la prueba tiene por finalidad lograr el convencimiento del órgano jurisdiccional, si éste no valora o toma en consideración los citados resultados probatorios, está frustrando el aludido derecho, convirtiéndose así en garantía ilusoria y meramente ritualista (CAS. N° 2558-2001-Puno.” *El Peruano*, 01-04-2004, p 8580).

Para Font (2003) menciona que los hechos son parte de materia de prueba, las mismas que se introducirán dentro del proceso para que puedan ser valorados por el juez, para de esta manera estos hechos introducidos en el proceso tengan una valoración que fundamente un derecho vulnerado, que extinga uno, que modifique o constituya un derecho de laguna de las partes del proceso (Pp.145-146).

#### *2.2.1.8.4. Valoración de la prueba*

Monroy (2013) indicó que la libre valoración de la prueba no puede significar un ejercicio arbitrario de los medios probatorios, sino que deberá efectuarlo conforme a ciertos principios o pautas que le permitan enjuiciar acciones, conductas y hechos de relevancia procesal, bajo el filtro de las máximas de experiencia y la sana crítica.

Por su parte, Obando (2013) sostiene que, la valoración de la prueba no puede ser una operación llena de subjetividad, sino que debe estar sometida a las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia. Añade que, esta valoración está sujeta a los principios que rigen el razonamiento, los cuales, de acuerdo a la lógica formal, son:

1) Principio de identidad, que implica adoptar decisiones similares en casos semejantes.

2) Principio de contradicción, significa que los argumentos deben ser compatibles entre sí, es decir, no se puede afirmar y negar un mismo hecho.

3) Principio de razón suficiente, apela al conocimiento de la verdad de las proposiciones, es decir si las premisas son valederas, serán válidas.

4) Principio de tercero excluido, se da en el caso que existan dos proposiciones una que afirma y otra que niega; en este caso, si se valida una de ellas, la otra será falsa.

#### *2.2.1.8.5. El principio de adquisición de la prueba*

Si bien las cargas de la afirmación y de la prueba se hallan distribuidas entre cada una de las partes, los resultados de la actividad que aquéllas realizan en tal sentido se adquieren para el proceso en forma definitiva, revistiendo carácter común a todas las partes que en él intervienen. Es decir que los actos procesales son susceptibles de beneficiar o de perjudicar a cualquiera de las partes, y, por lo tanto, incluso a aquella que solicitó su cumplimiento.

#### *2.2.1.8.6. Finalidad de la prueba*

Simplemente establecer la verdad de un hecho. Formar la certeza subjetiva del juez, que se traduce en el convencimiento sobre la existencia de un hecho. Fijación de los hechos de un proceso.

#### *2.2.1.7.7. Importancia de la Prueba*

Si un derecho aunque realmente exista, sino puede demostrarse es como si no tuviera vida: su utilidad es nula (Vodanovic N° 1619).

Desde el punto de vista procesal: la prueba es el necesario y adecuado instrumento a través del cual el juez en la marcha del proceso, está en contacto con la realidad extraprocesal... se ha llegado a afirmar que sin prueba no hay proceso (Maturana).

#### *2.2.1.8.8. Diferencia entre prueba y medio probatorio*

Los medios probatorios son los instrumentos pueden ser cosas o personas que pueden demostrar los hechos relacionados a la controversia lo cual su finalidad es realizar el convencimiento en el juez de la veracidad de lo presentado.

Sin embargo, la prueba está contenida en los instrumentos para obtener el conveniente del juez le acepte las pruebas presentadas por las partes y determine la verdad o falsedad de ellas. (Rioja Bermúdez, 2017 p. 383)

#### *2.2.1.8.9. Las pruebas de oficio.*

El Código Procesal Civil en su artículo 194, Se regula la facultad de oficio del Juzgador para incorporar medios probatorios, sin embargo, esta atribución exige la existencia de insuficiencia probatoria para producir convicción al juzgador, por lo que éste recurre a nuevos medios probatorios, todo con el fin de resolver el conflicto de intereses; lo que significa que el Juez ejerce dicha facultad cuando observa diligencia probatoria en las partes, de tal modo que no puede sustituirse a una de las partes en su carga probatoria, ni subsanar la negligencia probatoria de otra. (Lazo M).

De acuerdo a la Ley N° 29497, La nueva Ley procesal del trabajo, señala que el juez de manera opcional puede ofrecer medios probatorios de oficios cuando los

medios probatorios aportados por las partes, resulten insuficientes para formar convicción, y es inimpugnable.

### **2.2.1.9. Actividad probatoria**

#### *2.2.1.9.1. Concepto*

Ávalos (2011) define la actividad probatoria, como el conjunto de operaciones o tareas propias de las partes que integran la relación jurídica procesal que tiene como finalidad acreditar las afirmaciones. Este procedimiento se encuentra desarrollado en el capítulo III, subcapítulo VI de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde la actuación probatoria se define como los medios de prueba que otorgan las partes al proceso y que, en algunas ocasiones, es solicitada por el juez, con la finalidad de crear convicción en él y lograr un esclarecimiento de los hechos controvertidos.

#### *2.2.1.9.2. Regulación*

Toyama e Higa (2011) consideran que la regulación referida a la actividad probatoria establecida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo está adecuada a la relación de desigualdad en la que se encuentra el trabajador; y de esta manera, las reglas dictadas en materia probatoria son de gran utilidad al proceso.

Es así que, Toyama e Higa (2011) concluyen que la regulación en materia probatoria en los procesos judiciales se basa en los siguientes principios:

- 1) Inmediación, porque las pruebas son actuadas ante el juez, existiendo interacción entre las partes.
- 2) Oralidad, porque las pruebas son actuadas oralmente durante la audiencia.
- 3) Celeridad, porque existe menos plazo entre la actuación probatoria y la sentencia, lo que beneficia a la valoración del juez.
- 4) Concentración, porque todas las pruebas deben ser ofrecidas al momento de presentar y contestar la demanda, y actuadas en audiencia.

### **2.2.1.10 Los Medios Probatorios actuados en el Proceso Judicial en estudio**

Los medios probatorios actuados fueron documentales

#### *2.2.1.10.1. Documentos*

Según Priori (2011), 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.

Por la parte demandante:

- Merito documental de un (1) CD de conversación telefónica, transcrita en cuatro hojas de fechas 23 de agosto del 2017 y 01 de setiembre del 2017, diálogos entre el demandante y el gerente de la demandada.
- Mérito de las documentales Hojas fotográficas denominados “CONTROL DE LLANTAS GAMBETA TRANSPORTISTAS, GUIAS DE COMPRAS.
- Merito documental del mensaje de texto de fecha 22 de agosto del 2017 horas 9:25pm en que el actor comunica a su Jefe señor AUGUSTO GUEVARA, que se ausentara el día siguiente 23 de agosto del 2017, a su labor por acudir a INTERPOL.
- Merito documental de Hojas Fotográficas con el objeto de probar lugar de trabajo y cargo laborado.
- Merito documental de la Constatación Policial OCC 766 de fecha 25 de agosto del 2017.
- Mérito del Acta de verificación de Despido Arbitrario de fecha 08 de setiembre del 2017.
- Mérito de dos (02) Declaraciones Juradas Simples.
- Mérito de la declaración de Parte que absolverá el representante de la demandada.
- Mérito de la exhibición documental que la demandada deberá exhibir el Libro de Planillas durante el periodo del 01 de noviembre del 2016 al 23 de agosto del 2017.

Por la parte demandada:

- Copia del Certificado de Vigencia de Poder expedido por la SUNARP
- Copia del DNI del representante legal de la empresa.
- Copia del carne de Solicitante de Refugio N° 03488.

- El mérito de la declaración de parte que absolverá el demandante en la Audiencia.

### ***2.2.1.11. Las resoluciones judiciales***

#### *2.2.1.11.1. Concepto*

Son “todas las declaraciones emanadas del órgano judicial destinadas a producir una determinada consecuencia jurídica, a la que deben ajustar su conducta los sujetos procesales. Ellas pueden ser decretos, autos y sentencias”. (Ledesma, 2008, Tomo I, pg. 451)

#### *2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales*

##### a) Decretos

Los decretos suelen ser denominados también providencias o providencias simples o providencias de mera tramitación o autos de trámite o autos de sustanciación. En opinión de Beatriz Quintero y Eugenio Prieto, “los autos de trámite disponen una simple impulsión del proceso, no requieren motivación...”

##### b) Autos

Andrés de la Oliva y Miguel Ángel Fernández anotan que los autos (llamados también providencias interlocutorias)

“... son las resoluciones que se dictan para resolver cuestiones de importancia, afectantes a intereses de los litigantes dignos de protección, pero distintas de la cuestión principal o de fondo, distintas, pJor tanto, del objeto principal y necesario del proceso. (...) los autos son las resoluciones con las que, salvo que se indique expresamente que deben solventarse mediante sentencia, se deciden las denominadas cuestiones incidentales, que no pongan fin al proceso”.

Se infiere del texto del segundo párrafo del artículo 121 del Código Procesal Civil, que los autos son aquellas resoluciones expedidas por el Juez a través de las cuales:

- Se resuelve la admisibilidad o inadmisibilidad y la procedencia o improcedencia de la demanda.
- Se resuelve la admisibilidad o inadmisibilidad y la procedencia o improcedencia de la reconvención.

- Se resuelve lo relativo al saneamiento del proceso (esto es, se determina si existe o no una relación jurídica procesal válida).

- Se resuelve lo concerniente a la interrupción y conclusión del proceso (con declaración sobre el fondo o sin ella). - Se resuelve acerca de las formas especiales de conclusión del proceso (conciliación, allanamiento, reconocimiento, transacción judicial, desistimiento y abandono) que se hubieran presentado en el curso de la causa.

- Se resuelve el concesorio o denegatorio de los medios de impugnación: recursos (reposición, apelación, casación y queja) y remedios (solicitud de declaración de nulidad procesal y cuestiones probatorias como la tacha y la oposición).

- Se resuelve la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares (secuestro judicial o conservativo, embargo en forma de depósito, embargo en forma de inscripción, embargo en forma de retención, embargo en forma de intervención en recaudación o información, embargo en forma de administración, medidas temporales sobre el fondo, medidas innovativas, medidas de no innovar, etc.).

- Se adoptan todas las demás decisiones para las que se exige la debida fundamentación (excluyéndose, obviamente, el pronunciamiento judicial acerca de la cuestión controvertida en el que se declare el derecho que corresponde a las partes, que no se hará mediante auto sino a través de la sentencia).

#### c) Sentencias:

En palabras de Beatriz Quintero y Eugenio Prieto, “se denominan sentencias las providencias que deciden las pretensiones de la demanda y las excepciones emérito, los extremos de la litis, es decir, bien sea que se pronuncien en primera o en segunda instancia o en los recursos extraordinarios de casación y revisión...” (QUINTERO; y PRIETO, 1995, Tomo II: 196). Los citados juristas añaden que “la sentencia como manifestación jurídica es la voluntad plasmada de la solución de una causa en su fondo mismo y presupone igualmente el agotamiento de un proceso”

### **2.2.1.12. La sentencia.**

#### 2.2.1.12.1. Definición.

La sentencia es el acto procesal del Juez o Tribunal, y puede definirse como la resolución que, estimando o desestimando la pretensión ejercitada por el actor, según sea o no ajustada al ordenamiento jurídico, pone fin al procedimiento en una instancia o recurso, que cierra en definitiva la relación jurídica procesal. La resolución es importante porque decide sobre el fondo del asunto planteado, a menos que exista un obstáculo procesal apreciado en la misma que lo impida, en cuyo caso deberá absolver en la instancia. (Gutiérrez, 2007).

#### 2.2.1.12.2. Estructura de la sentencia.

La sentencia como documento debe guardar ciertas formalidades. La primera formalidad (forma = aspecto externo) es su “documentalidad” escrita. Así pues, toda sentencia (acto en que se expresa el juicio jurisdiccional) debe exteriorizarse por escrito (inclusive las que se pronuncian en audiencia, que se documentan en el acta de la audiencia). Las sentencias están divididas en tres partes fundamentales:

**1. PARTE EXPOSITIVA** (que se inicia con la palabra de rigor Vistos); es aquella que tiene como finalidad individualizar a las partes, señalando el objeto sobre el cual recaerá el pronunciamiento judicial y narrando brevemente los hechos controvertidos, es decir las pretensiones del actor y objeciones o defensas del demandado y las circunstancias en que se ha ido desarrollando el proceso.

Esta parte primera, como bien dice Cárdenas, contiene la relación abreviada, precisa, continuada y ordenada de los hechos procesales substanciales, desde la exposición o la presentación del escrito de demanda incluso hasta sea expedido el veredicto final. Es considerado indicar que no debe incluirse criterio calificativo o valorativo. El propósito de esta sección, es ejecutar el disposición legal señalado en el artículo 122 del CPC, mediante el cual, el Magistrado o Juez debe descubrir y asimilar racionalmente el problema central del proceso que debe resolver. (Ruiz, 2017).

**2. PARTE CONSIDERATIVA** (que se inicia con la expresión Y CONSIDERANDO): viene a ser la fundamentación fáctica y jurídica del fallo, vale decir la indicación de las razones que impulsan al juez a tomar la decisión del caso.

En esta parte, se aprecia lo alegado por las partes y se valora el material probatorio aportado.

Ésta posee la motivación tanto jurídica como fáctica de la sentencia. En ella el juzgador, el magistrado, presenta la actividad o tarea razonada, valorativa y jurídica que ejecuta y fundamenta, en el propósito de resolver o solucionar la causa o controversia. En esta segunda parte, según Cárdenas, la intención es construir el pronunciamiento que cimiente las disposiciones, según lo reglamenta el inciso 5 del artículo 139 de la Ley de Leyes, el artículo 122 del CPC y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Asimismo, se pone en saber de los sujetos procesales y la sociedad, los motivos por los cuales fue rechazada o aprobada las peticiones presentadas (Cárdenas Ticona, 2008).

**3. PARTE RESOLUTIVA** (que se inicia con la expresión: FALLO): que es aquella que contiene la decisión del asunto litigioso. Constituye el pronunciamiento expreso respecto de cada uno de los puntos controvertidos. La parte resolutive contiene, pues, la decisión expresa y precisa, con arreglo a las pretensiones ventiladas en el proceso y a los argumentos de defensa de la parte demandada, así como también con arreglo a la normativa jurídica, en virtud de la cual se declarará el derecho de las partes, acogiendo en definitiva la pretensión del actor o desestimándola en forma total o parcial.

Es la parte final de decisión y terminación de todo lo anterior que consiente dar por finalizado un litigio o declarar la responsabilidad.

Aquí, el magistrado emite su veredicto sobre las pretensiones de los sujetos procesales. Así como dice Cárdenas, posee el propósito de llevar a cabo lo preceptuado por el artículo 122 del CPC, además de facilitar a los individuos pertenecientes al proceso el veredicto final, otorgándoles a ejercer su derecho de impugnación.

#### *2.2.1.12.3. Clases de sentencia*

Según Carrillo (2013), las sentencias se clasifican en:

**A) Declarativas**, son aquellas que sólo se limitan a expresar la existencia o inexistencia de un derecho.

**B) Constitutivas**, son aquellas que crea o establece derechos, los modifica o extingue.

**C) Condenatorias**, son aquellas que ordenan que el vencido en el proceso, cumplan con una obligación o prestación.

#### *2.2.1.12.4. Principios aplicables a la sentencia*

##### **A) Principio de congruencia**

El principio de congruencia procesal evita cualquier exceso de autoridad, estableciendo un límite a la potestad decisoria del Juez, prohibiendo introducir sorpresivamente alegaciones a cuestiones de hecho que las partes no puedan ejercer su plena y oportuna defensa (Portugal, 2018).

La congruencia para el juicio del Juez no solo se debe dar en la parte dispositiva, sino de toda la sentencia, en relación a los sujetos, al objeto y a la causa del proceso. Así mismo la parte descriptiva o narrativa en los "resultandos" mantiene una cierta función justificativa, al acotar esos elementos. (Fronzizi, 2009).

##### **B) Principio de motivación**

La motivación “es una exigencia formal de las sentencias, en cuanto deben expresar las razones de hecho y de derecho que las fundamentan, es decir el proceso lógico jurídico que conduce a la decisión o fallo...” (Nekita, 2012).

Según señala Priori (2011), toda sentencia debe estar adecuadamente motivada, toda vez que el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía inherente al debido proceso; además de encontrarse expresamente reconocido en el artículo 139.5 de la Constitución Política, por cuanto señala que, un principio y derecho de la función jurisdiccional es la motivación escrita de las resoluciones judiciales con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustenta.

#### *2.2.1.12.5. Motivación de la sentencia.*

La exigencia de motivación supone que el juez muestre cuál es el camino (método) recorrido para arribar a una decisión entre las muchas posibles. Igualmente, la fundamentación facilita un rastreo aproximado sobre cuáles fueron las motivaciones externas, y en lo posible internas, que llevaron al juez a elegir, por eliminación o por grados de aceptabilidad, entre las varias opciones de decisión en competencia (Villamil, 2004, p.30).

### ***2.2.1.13. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.***

#### *2.2.1.13.1. Definición.*

Según Carrillo (2013), los medios impugnatorios son aquellos instrumentos puestos a disposición de las partes, que están dirigidos a cuestionar las decisiones judiciales, las cuales pueden estar contenidas o no en resoluciones judiciales, que les causen agravio.

Asimismo, precisa que, la NLPT sólo contempla dos recursos impugnatorios, el de apelación y casación, sin embargo, establece en la primera disposición complementaria, que, en lo no previsto en esta ley, se aplica supletoriamente las normas del Código Procesal Civil.

Con los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. (Puente Harada, s/f).

#### *2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.*

Según Jeri Cisneros, los fundamentos de los medios impugnatorios son dos:

##### *a. Fundamento Genérico;*

La impugnación representa la forma idónea de procurar a través de la correspondiente revisión por el mismo o por otro órgano jurisdiccional, suprimir los vicios que afecta a los actos procesales a fin de lograr su corrección y restablecer su legalidad, eliminándose así el agravio inferido al impugnante.

La falibilidad de los jueces hunde sus raíces en la imperfección humana que, por propia naturaleza, arrastra cierto imponderable coeficiente de error en todas sus operaciones y cálculos, más aún si se tiene en cuenta que, a veces, la determinación

de los hechos es factible de ser efectuada erróneamente en punto a su valoración o interpretación.

*b. Fundamento específico.*

En general pese a las discrepancias de una doctrina minoritaria, los motivos de impugnación suelen dividirse así:

b.1. Vicios “in iudicando” (al decidir): vicios sobre los hechos (interpretación diferente a las pruebas actuadas) y sobre el derecho (inaplicación o aplicación indebida, errada interpretación de una norma de derecho sustantivo),

b.2. Vicios in procedendo (en el procedimiento): sobre los procedimientos empleados (vicios de actividad o defectos en el proceso, se generan por no ejecutar o trasgredir lo dispuesto por una norma, se relacionan con la violación del debido proceso). (Jeri Cisneros, 2002).

*2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.*

Según Aguirre Montenegro nos explica que:

Los medios impugnatorios más utilizados son:

a. Recursos de reposición; Conocido también como suplica, reforma, reconsideración o de revocatoria en el derecho comparado y consiste en obtener ante la misma instancia se subsane algún error u omisión que no acarrea y plantee una nulidad, generalmente se utiliza para los decretos; el plazo es de tres días; y, el órgano que resuelve es uno superior al que expidió la resolución impugnada; lo que se resuelva es inimpugnable.

b. Recurso de apelación: La ley procesal penal le concede al sujeto procesal con la finalidad que el superior jerárquico pueda reexaminar la resolución impugnada, que luego de ello procederá a confirmar o revocar el fallo, o declarar la nulidad; quien resuelve es uno superior, lo que resuelva tendrá efecto suspensivo, .

c. Recurso de Casación: Es el medio de impugnación, de competencia del Supremo Tribunal, en virtud del cual, se pide la anulación de resoluciones definitivas de los Tribunales inferiores, no sujetas por sí o no sujetas ya a ninguna otra impugnación, por error de derecho sustantivo o procesal. (Aguirre Montenegro, 2009)

#### *2.2.1.13.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.*

El medio impugnatorio fue el recurso de Apelación interpuesto con fecha 22 de diciembre del 2017 por la parte demandada contra la sentencia de primera instancia donde se declaró fundada la demanda de pago de beneficios sociales y otros, esta decisión, fue notificada a ambas partes, dando lugar a la sentencia de segunda instancia, la cual ratificó la primera sentencia.

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

#### ***2.2.2.1. El Derecho del Trabajo.***

##### *2.2.2.1.1. Definición.*

El derecho del trabajo se presenta como un conjunto de normas legales y reglamentarias de carácter imperativo, que envuelven el contrato de trabajo realizado bajo dependencia, sin importar su naturaleza jurídica, la condición del trabajador u objeto social del empleador. (Baldez, 2015)

El derecho al trabajo regulado en el art. 22 de la Constitución; el cual manifiesta el derecho a un puesto de trabajo digno y en el momento de ser despedido debe ser por causa justa. (Rosas Alcántara Joel & Gaceta Jurídica S.A, 2015 p.62)

#### ***2.2.2.2. El trabajo***

##### *2.2.2.2.1. Concepto*

Según Toyama, El trabajo puede ser una acción tanto física como intelectual, ejecutada de manera dependiente o independiente bajo determinadas circunstancias, pero bajo ningún motivo se puede concebir la idea de trabajo sin asociarlo a las personas que lo realizan. (2017)

El trabajador o trabajadora genera una relación laboral que genera subordinación por pertenecer a una organización lo cual debe recibir órdenes para el cumplimiento con sus tareas; el trabajo tiene doble finalidad de lo personal y necesario, es personal por la fuerza que emplea al realizar el trabajo y necesario

porque le permite vivir cómodamente con lo que percibe. (Rosas Alcàntara Joel & Gaceta Jurídica S.A, 2015 p.11)

#### *2.2.2.2.2. El trabajador*

Es la persona que se encuentra bajo un relación de subordinación; realizando una determinada labor a cambio de una remuneración. (Pioner Laboral Sección D, Gaceta Jurídica, 2014) D.S.N°018-2007-TR.

Según Toyama (2011), de acuerdo a la LPCL, se entiende que, trabajador es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empleador a cambio de una remuneración, bajo la dirección jurídica de éste último.

#### *2.2.2.2.3. El empleador*

Es la persona que tiene un vínculo laboral, puede ser natural o jurídica está regulado por un contrato cual se da una subordinación. (Pioner Laboral Sección D, Gaceta Jurídica, 2014)

Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio (Díaz, 2009).

#### *2.2.2.2.4. Naturaleza Jurídica del Trabajo*

Para los tratadistas la naturaleza jurídica del Trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que, si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

### ***2.2.2.3. Principios que regulan la relación laboral***

La Constitución de 1979 recogía de manera explícita o implícita algunos de los principios del Derecho del Trabajo; consagraba, además, postulaciones teóricas que, aunque no trascendían al terreno de lo concreto, enmarcaban un cuadro amplio en materia laboral. (Pasco Cosmopolis)

#### *2.2.2.3.1. Principio in dubio pro operario*

Pasco Cosmópolis. Precisa que la aplicación de este principio debe ajustarse a los siguientes dos requisitos: Existencia de una duda insalvable o inexpugnable.

El in dubio pro operario es un principio según el cual, en caso de duda de una norma, se interpreta a favor del trabajador. Es uno de los principios más usados en materia laboral en las demandas, en los reclamos. Normalmente, la parte laboral señala que la duda favorece al trabajador

Se encuentra previsto en el artículo 26° numeral 3 de la constitución y en la ley procesal del trabajo en el artículo II del título preliminar.

#### *2.2.2.3.2. Principio de Igualdad*

Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2 de la constitución; el cual específicamente hace referencia ante la ley (STC Exp. N° 0008-2005-PJ-f.j. 22).

Regulado en el art.22° de la Constitución; manifestado el principio de la igualdad es para los sujetos de la controversia en tener igualdad de oportunidades para su defensa; se presenta el principio de contradicción en caso no se respete. Ambas partes están en el derecho de tener igualdad para presentar sus pruebas haciendo prevalecer el derecho correspondiente.

#### *2.2.2.3.3. Principio de la norma más favorable*

Neves Mujica señala: En el derecho del trabajo, a su vez, se ha formulado un principio específico para la hipótesis del conflicto: la norma más favorable. Así, cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe seleccionarse la que conceda más ventajas al trabajador.

#### *2.2.2.3.4. Principio de primacía de la realidad*

Se define como aquel instrumento procesal que deben utilizar los magistrados al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso laboral, en un caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales, debiendo privilegiarse siempre los primeros, es decir, lo que realmente sucede en el terreno de los hechos.

#### *2.2.2.3.5. Principio de Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador*

Este principio está referido a la imposibilidad jurídica de que una persona se prive voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho en beneficio propio; es decir, se aplica cuando existe una renuncia voluntaria por parte del titular de un derecho reconocido por una norma imperativa. Este tipo de actos son sancionados con invalidez del acto de disposición, pues incluso podría afectar derechos de terceros.

#### *2.2.2.3.6. Principio de oralidad*

En la nueva ley se reitera el principio de oralidad lo cual es de gran importancia permite el contacto con el juez y las partes en el proceso; el principio de oralidad ha permitido que el principio de veracidad y economía procesal se desarrollen de manera efectiva otorgando en los procesos celeridad, y evitar que el proceso sea solo escrito, permitiendo que la controversia sea dirigida por el juez.

Las audiencias deben realizarse con la presencia del juez.

Las actuaciones de manera oral en peritajes, testimonios, interrogatorios.

Las audiencias son orales.

#### *2.2.2.3.7. Principio de Inmediación*

Sostenido en la Constitución en el art.24º; los procesos deben darse en el plazo indicado, es el juez el encargado de dirigir los actos procesales. Pasco Cosmòpolis sostiene que el principio de oralidad, inmediación son esenciales para el conocimiento y valoración de la prueba.

#### *2.2.2.3.8. Principio de Continuidad*

(Arévalo, 2012, p. 66) Este principio “(...) parte de la base que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la

conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción”.

#### *2.2.2.3.9. Principio Fomento por el estado de la autonomía colectiva*

La autonomía colectiva se define como aquella facultad que poseen tanto trabajadores como empleadores de negociar y regular de manera consensual los beneficios y derechos para los primeros dentro de un ámbito específico y de no ser el caso, hacer valer sus derechos mediante huelga. Por esta razón, este principio se refiere a que el estado debe incentivar o abstenerse, en su caso, actuar en el ámbito de lo acordado en el Derecho laboral Individual por las partes. Así debe fomentar la formación de sindicatos, incentivar la negociación colectiva y proteger el derecho a huelga de los trabajadores.

#### *2.2.2.4. Contrato de Trabajo.*

##### *2.2.2.4.1. Concepto*

En el contrato de trabajo se establece obligaciones y derechos en este caso para el trabajador y empleador; es un acuerdo mutuo en la cual el trabajador se compromete a realizar sus servicios a cambio de una remuneración. (García Manrique, De Lama Laura, & Quiroz Eslado, 2016 p.7)

##### *2.2.2.4.2. Elementos*

Son tres los elementos indispensables:

##### **Prestación personal del servicio:**

La prestación personal es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, la que se caracteriza esencialmente por ser brindada de manera personal.

##### **Dependencia o subordinación:**

Toyama Miyagusuku, Jorge 2012. La subordinación es el elemento más importante para determinar la existencia de un contrato de trabajo y, esencialmente, hace posible diferenciar este último de otras formas de trabajo independiente, en las que si bien pueden encontrarse el resto de elementos (como la prestación personal y la remuneración), al desarrollarse de manera autónoma sin sujetarse a las facultades

de dirección del comitente no configurarían una prestación de servicios por cuenta ajena (relación laboral).

Se traduce en la facultad del empleador para exigir en el cumplimiento de órdenes, horarios y cantidad de trabajo se incluye la imposición de reglamentos.

#### **Remuneración o salario:**

La retribución es el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios como contraprestación, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (2007).

La onerosidad del contrato de trabajo implica que el trabajador que presta sus servicios subordinados perciba como contraprestación un pago (remuneración) por parte del empleador, sea en dinero o en especie (Artículo 6 de la LPCL).

#### *2.2.2.4.3. Formas de contratación laboral*

##### **Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.**

El contrato de trabajo a tiempo indeterminado es aquel que se celebra entre un trabajador y un empleador, ya sea de manera escrita o verbal sin señalar plazo de vencimiento del contrato, entendiéndose, que en toda prestación de servicios que reúne los elementos fundamentales de la relación laboral se presume que estamos frente a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. Su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro es facultativa. (Miyagusuku, Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007)

##### **Contratos de trabajo sujetos a la modalidad.**

Son contratos a plazo fijo, sustentados en una modalidad de contrato cuando así lo soliciten las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que proporcionará o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que su naturaleza logren ser permanentes. Igualmente, los contratos obligatoriamente deben celebrarse por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su permanencia, y las causa objetivas determinantes de la contratación (por ello, se les designa contratos “casuales”, en tanto que la causa de la contratación temporal debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos), así como las demás condiciones de la relación laboral, los cuales convendrán ser presentados a

efectos de su conocimiento y registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. (Miyagusuku, Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007)

### **Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial.**

Es un contrato laboral que pueden suscribir los empleadores para contratar a trabajadores. La característica principal radica en la prestación de una jornada menor al 50% de la jornada máxima legal (menos de 4 horas diarias o en promedio semanal). Este tipo de contratos debe ser celebrado por escrito. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen derecho a todos los beneficios previstos por las normas laborales, con particularidad de aquellos donde se pida una prestación mínima de horas. En concreto, estos trabajadores no tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) ni la permanencia laboral; en el caso de las vacaciones, según normas internas no tendrían este derecho pero de conformidad con el Convenio OIT N° 52 aprobado por el Perú sí corresponderían gozar de este beneficio (7 días naturales por año de servicios). Todos los demás derechos y beneficios no indicados precedentemente, deben ser gozados por estos trabajadores. (Miyagusuku, Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007)

#### *2.2.2.4.4. Desnaturalización del contrato.*

Esta figura se origina en los siguientes supuestos: 1. Cuando el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, o después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido. 2. Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continua prestando servicios efectivos, luego de terminada materia del contrato de trabajo sin haberse operado su renovación. 3. Si el trabajador, mediante un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional. 4. Cuando el trabajador manifieste la coexistencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Al incidir en alguno de estos supuestos, el contrato modal se considerará como de duración indeterminada, y, en consecuencia, el trabajador adquiriría la estabilidad laboral por

tiempo indefinido. (Miyagusuku, Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007)

#### *2.2.2.4.5. Ineficacia del contrato*

Primero debemos diferenciar entre Ineficacia e Invalidez, para ello recurriremos a lo que indica Manuel Ossorio: “Ineficacia.-Falta de eficacia y actividad. Falta de efectos normales en un negocio jurídico. En opinión de algunos tratadistas, constituye uno de los conceptos más indeterminados del Derecho Civil, que posee como sinónimos los vocablos “inexistencia”, “invalidez” y algunos otros similares, aun cuando no faltan autores actuales que dan al termino ineficacia un contenido amplio, considerando a los demás como designación de diversidades, por lo que un negocio jurídico será ineficaz cuando no proporcione los efectos característicos, sin que esta falta haya de acatar a causas establecidas”. (Ossorio, 2010)

#### *2.2.2.4.6. Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando así de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de la extinción son muy variadas.

Se entiende por extinción del contrato de trabajo a la culminación de la relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador y del empleador. (Castillo, 2008)

#### **Causas de extinción**

- a) Fallecimiento del trabajador o el empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio.
- d) Mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- e) Invalidez absoluta y permanente.
- f) La jubilación.
- g) El despido en los casos y forma permitidos por la ley.
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva en las causas y formas permitidas por la presente ley. (Gaceta Jurídica, Pioner Laboral, 2014)

### **2.2.2.5. Remuneración**

La remuneración se da a cambio de un servicio brindado y empeño de la labor designada lo cual el trabajador percibe de su empleador un sueldo puede ser en especie o efectivo según el acuerdo de ambas partes. (Gonzales Ramírez ,2013 p.12)

#### *2.2.2.5.1. Características*

Anacleto (2015) nos detalla que “las características de la remuneración se derivan en una contraprestación, derecho de libre disposición, de ventaja o incremento patrimonial, carácter alimentario, intangibilidad, carácter prioritario”.

Avalos (2011) menciona que una característica necesaria de la remuneración es la Contraprestatividad, explicando que al ubicarse esta figura se entiende que se ha dado lugar a una reciprocidad que es generada por la prestación del servicio del empleado.

#### *2.2.2.5.2. Remuneración mínima vital*

La Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cuantía mínima de peculio que se da como salario a un trabajador que trabaja una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales. (Perú, 2018)

#### *2.2.2.5.3. Regulación*

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce a la remuneración desde nuestra constitución lo cual le concede como un derecho irrenunciable y de carácter fundamental.

Supletorio a ello es a través del D.L. 728 denominado ley de productividad y competitividad Laboral, aprobado mediante D.S. 003 – 97 – TR; siendo los artículos 6 y 7 de la mencionada ley que la remuneración es para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios. (Ávalos, 2011).

### **2.2.2.6. Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo.**

#### *2.2.2.6.1. Introducción.*

La Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. Que rigen en el proceso laboral no ha sido sencillo, dado que es producto de un desarrollo que ha dejado rastros en anteriores leyes y proyectos de reforma, muchos con

bastantes desaciertos, y que aún tienen éstos antecedentes reminiscencias a la hora de interpretar las actuales normas procesales. De la mano del Dr. Leopoldo Gamarra se buscará a lo largo del artículo abordar la necesidad de nuestra sociedad de tener un mecanismo de protección del trabajador, de equilibrar su posición frente al empleador, siendo necesario por ello analizar el nacimiento, los principios, la autonomía y los retos que le deparan a la Ley Procesal del Trabajo.

Entre los aspectos más importantes de esta norma figuran la adopción de los principios procesales de intermediación, concentración, celeridad y veracidad, los cuales tienen como objetivo lograr una pronta y eficaz solución de las controversias laborales. Además de esos principios la nueva ley procesal del trabajo incorpora el principio de oralidad y el principio economía procesal, además el recurso de casación en materia laboral, que anulará las resoluciones de la Cortes Superiores ante una evidente violación, interpretación errónea o incorrecta aplicación de la Ley; así como aquellas resoluciones que estén en contradicción con otros pronunciamientos emitidos por la misma Sala, por otra sala laboral o Mixta o por la Corte Suprema de justicia, en casos similares.

#### *2.2.2.6.2. Los principios de la Ley procesal del trabajo.*

##### *- Principio tutelar del trabajador*

Para este contenido tutelar el legislador dispone de un estatuto protector del trabajador, como normas de orden público, que establece mínimos irrenunciables, en materia de remuneraciones, higiene y seguridad, descansos, capacidad laboral, feriado, término de contrato, etc. Se trata del derecho individual del trabajo. Asimismo, el trabajador reconoce y promueve el momento colectivo cuando los trabajadores se asocian en sindicatos y negocian colectivamente con el empleador. Se trata del derecho colectivo del trabajo. Finalmente, el legislador contempla la vigilancia administrativa de la ejecución del contrato de trabajo por medio de la Dirección del Trabajo. Es el derecho administrativo del trabajo. En resumen la protección del trabajador es la idea matriz del derecho laboral. Este derecho humaniza las contraprestaciones laborales. (Lluch Corell, 2011)

##### *- Principio de veracidad y primacía de la realidad*

Por el principio de veracidad, también denominado de primacía de la realidad, se persigue que el Juez resuelva en base a la realidad de los hechos, privilegiando la verdad de los hechos por encima de la apariencia formal, lo que se encuentra íntimamente vinculado con el principio de irrenunciabilidad de derechos. (Libertad si, Libertinaje no, 2013)

*- Principio de celeridad procesal*

La celeridad procesal no es un principio abstracto: muy por el contrario, es el alma del servicio de justicia. Está claro que la existencia del debido proceso se debe necesariamente a la existencia de una justicia que no puede y no debe prolongar innecesariamente el litigio; ya que la sociedad debe recomponer su paz a través del proceso en el más breve plazo; y es de su interés que el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica se dilucide prontamente. (Libertad si, Libertinaje no, 2013).

*2.2.2.6.3. Principios procesales contemplados en la ley N° 29497*

Manifiesta Puente Bardales, (2015), ya son clásicos los principios: protector, de irrenunciabilidad de derechos, in dubio pro operario, de continuidad, primacía de la realidad, pero también cobran oportuna vigencia los llamados principios operacionales según la ley Destacamos los mencionados en el Art. I de La NLPT:

1.- Principio de oralidad, aquel que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra.

2.- Principio de Inmediación, señala el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia.

3.- Principio de Concentración, este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la Litis.

4.-Principio de Celeridad, este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible.

5.- Principio de Economía Procesal, este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales.

#### *2.2.2.6.4. Fines del proceso laboral*

Resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. (Rojas Rodríguez, 2008)

#### **2.2.2.7. Los Beneficios Sociales.**

##### *2.2.2.7.1. Definición.*

Los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento.

Los beneficios sociales a su vez reúnen a figuras como: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, maternidad, entre otros.

##### *2.2.2.7.2. Tipos de Beneficios Sociales.*

#### **Gratificación.**

(Toyama Miyagusuku, 2004), señala 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 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).

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.

Regulación.

Que, con fecha 28 de mayo de 2002, se publicó la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad; es necesario dictar las normas reglamentarias de la Ley N° 27735, para la mejor aplicación de este dispositivo legal; en uso de las facultades conferidas por el Artículo 118 de la Constitución Política del Perú.

### **Ámbito de aplicación.**

La Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose por las modalidades de contrato de trabajo referidos por el Artículo 1 de la Ley, a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial. También tienen derecho los socios - trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

### **Derecho a Gratificaciones Ordinarias.**

El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborados los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- ✓ El descanso vacacional.
- ✓ La licencia con goce de remuneraciones.
- ✓ Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- ✓ El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- ✓ Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

### **Determinación del monto de las gratificaciones ordinarias.**

Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie. Para el caso de las remuneraciones principales y variables, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 17 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios,

aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, considerando los períodos establecidos en el punto 3.4 de la presente norma. En el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o invariable se considera regular cuando el trabajador lo ha percibido cuando menos tres meses en el período de seis meses, computable para el cálculo de la gratificación correspondiente.

No se considera como remuneración computable los conceptos regulados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

#### **Tiempo de servicios para el cálculo del beneficio de las gratificaciones.**

Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos enero - junio y julio, diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor.

El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

#### **Oportunidad de Pago.**

El pago de las gratificaciones se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente; este plazo es indisponible para las partes.

#### **Gratificación Trunca.**

El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.

El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese. Se entiende por período a los establecidos en el punto 3.3 del presente reglamento.

La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se determina conforme lo establece el punto 3.1. de la presente

norma. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

### **Compensación Por Tiempo De Servicios.**

(Neves Mujica, 2004), indica que, 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. La CTS equivale a poco más de una remuneración mensual por cada año de servicios, pero se deposita en dos partes, una cada semestre.

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.

Asimismo, indica que, 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.

### **Regulación.**

Que, por Decreto Supremo N° 001-97-TR, se ha aprobado el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el mismo que incorpora las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo N° 857; la Cuarta Disposición Final del Decreto Legislativo N° 857, establece que por Decreto Supremo se reestructurará el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; en uso de la facultad conferida y estando a lo dispuesto por el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú.

### **Naturaleza de la Compensación y Efectos del Pago.**

No se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicios, a que se refiere el Artículo 2 de la Ley, los

empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 8 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias, señalado en el Artículo 4 de la Ley, en los casos en que la jornada semanal del trabajador divida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo.

#### **Tiempo de Servicios Computable.**

Para efectos del Artículo 7° de la Ley, es computable el tiempo de servicios prestado en el extranjero, siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú.

#### **Remuneración Computable.**

La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, de conformidad con el artículo 12° de la Ley, con o sin rendición de cuenta, ingresa al cálculo de la compensación por tiempo de servicios. Asimismo precisase que el refrigerio que no constituye alimentación principal, conforme al Artículo 12° de la Ley, no será considerado como remuneración para ningún efecto legal.

Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2005-TR, del 02 Septiembre 2005. Tratándose de las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, a que se refiere el último párrafo del Artículo 16 de la Ley, los montos percibidos se incorporarán a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el período a liquidarse.

#### **Remuneración no Computable.**

La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19° de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19° de la Ley. La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable.

Depósito correspondiente a períodos de servicios inferiores a seis meses. Si el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, no cumple el requisito de un mes completo de servicios desde su fecha de ingreso, su importe se calculará y depositará conjuntamente con la que corresponda al siguiente período.

#### **Convenios Individuales.**

La comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, del convenio individual de sustitución de depositario, a que se refiere el Artículo 34° de la Ley, se efectuara en el término de treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha de su suscripción.

Concluida la duración del convenio individual regulado por el Artículo 34 de la Ley, sin que éste haya sido materia de nueva prórroga, el empleador deberá transferir al depositario elegido por el trabajador el monto del depósito y sus intereses, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de vencido el convenio. En caso que el trabajador no comunicara su elección, el empleador procederá conforme a la segunda parte del primer párrafo del Artículo 23 de la Ley.

#### **Intangibilidad del Beneficio.**

En caso de juicio por alimentos el empleador deberá proporcionar al juzgado correspondiente, además de la información prevista en el Artículo 38° de la Ley, la referida al monto de la compensación por tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, que aun mantenga en su poder.

Para efectos del cumplimiento de lo establecido en el Artículo 44 de la Ley, la entidad financiera deberá entregar la compensación por tiempo de servicios al trabajador mediante dinero en efectivo o cheque de gerencia, a elección de éste o de quien lo represente conforme a las disposiciones pertinentes.

El límite del 50% de la compensación por tiempo de servicios establecido en la Ley, es aplicable de manera conjunta, tanto para el otorgamiento de garantía, retiros parciales y la compensación de deudas del trabajador. En caso que el trabajador haya sido demandado por alimentos, la suma embargada será computada.

### **Vacaciones.**

Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo n° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

De conformidad con el inciso d) del Artículo 12° del Decreto Legislativo solamente los primeros sesenta (60) días de inasistencia por enfermedad común, accidentes de trabajo o enfermedad profesional dentro de cada año de servicios, con considerados con días efectivos de trabajo.

En el caso previsto en el Artículo 11° del Decreto Legislativo, en que el empleador determine la fecha de inicio del cómputo del año de servicios para efecto del descanso vacacional, deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

Excepto lo previsto en el Artículo 13° del Decreto Legislativo, establecida la oportunidad de descanso vacacional, ésta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.

La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, en general, se regula por sus propias normas. Supletoriamente se aplican el Decreto Legislativo y el presente Decreto Supremo.

Los períodos vacacionales de los educandos no suponen necesariamente descanso vacacional de los docentes. La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas que se refiere el Artículo 18 del Decreto Legislativo N° 650. La remuneración vacacional de los comisionistas se establece de conformidad a lo previsto en el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 650.

A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas

obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional. Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro (04) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual. La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso. El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso, los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones.

En los casos de trabajo discontinuo o de temporada, por su propia naturaleza, no procede el descanso físico, sino el pago previsto en el Artículo 21. del Decreto Legislativo.

Los siete (07) días de descanso a que se refiere el primer párrafo del Artículo 18 del Decreto Legislativo, son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados.

#### **Vacaciones Truncas.**

Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tanto dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del Artículo 23 del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.

#### **2.2.3.6. El Despido.**

(Blancas Bustamante, 2013), realiza un extenso desarrollo sobre este tema señalando que; En sentido restringido, se define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la imputación de una falta grave al

trabajador, en este supuesto el despido se circunscribe a la extinción de la relación laboral por incumplimiento del trabajador de sus obligaciones impuestas y reguladas en la ley o en el contrato de trabajo.

Asimismo precisa que un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada. También hace hincapié en el "rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, [...] calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora". Debe añadirse, según el mismo autor, que el despido es "una institución causal" en cuanto sólo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida en que se configure una "causa justa" que habilite el ejercicio de la misma". Este último aspecto importa una de las manifestaciones del derecho al trabajo reconocido por el artículo 22° de la Constitución, en el sentido de que nadie puede ser despedido sino por causa justa. Debemos decir que el despido se produce porque existe una situación de conflicto en la relación laboral, donde el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, pero si la decisión del empleador es arbitraria nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales.

Es importante resaltar y señalar que para nuestro sistema legislativo laboral opta por reconocer al despido como un poder excepcional del empleador. Por otro lado el despido legal, aquel que el trabajador debe aceptar sin reclamo alguno, sólo será aquél que se base en una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, según lo señalado en el artículo 22° de la LPCL. Así mismo el artículo precedente señala que "la causa justa sólo puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. Entonces, el poder de despedir es legítimo sólo cuando hay causa justa. Coherente con esta opción, el «despido arbitrario» como su mismo nombre lo indica es un despido discrecional que ha de reputarse ilegítimo dentro del ordenamiento. Y tanto es así que éste debe ser indemnizado (artículo 34° LPCL).

También define que "...en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto del despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada..."

En un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referir-se a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario "exista o no causa justificada" .Coinciden estas opiniones, en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cual fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora.

### **Características del Despido.**

(Blancas Bustamante, 2013), El despido, como extinción de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a este por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración.

El despido presenta las siguientes características:

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

### **Nuestra Constitución Política Respecto al Despido.**

**Artículo 23º:** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador .Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

**El artículo 27°:** de la Constitución prescribe: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Mediante dicho precepto constitucional no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho "a no ser despedido arbitrariamente". Sólo reconoce el derecho del trabajador a la "protección adecuada" contra el despido arbitrario. (Sentencia del Tribunal Constitucional referida al Expediente N° 976-2001.AA/TC, en su Fundamento 11 y que fue publicada en el diario oficial el peruano del 13. 05.2003.)

### **El despido según el Ordenamiento Jurídico, la Doctrina y la Jurisprudencia.**

(Arce Ortiz, 1999), En nuestro Ordenamiento Jurídico y específicamente en la LPCL (Decreto Legislativo N° 728), al hablar del despido como la extinción de la relación laboral fruto de un conflicto entre trabajador y empleador lo regular en forma tuitiva para proteger al trabajador, pues es este el que está en desventaja frente al poder del empleador. Así nuestra legislación ha tratado al despido en sus diversas modalidades así tenemos: Despido Arbitral, Despido Nulo Despido Justificado o con Causa Justa, Despido Sanción, Despido Indirecto y que a continuación describiremos las principales características de cada uno de estos tipos de despido que se desarrollan en nuestra legislación.

#### **El Despido Arbitrario.**

(Arce Ortiz, 1999), expresa que, el despido arbitrario es ilegítimo, y siempre lo será, aun cuando el ordenamiento le reconozca efectos extintivos. Repárese, el pago de la indemnización no lo puede transformar en diáfano y pulcro, pues es el resultado de un acto que va más allá de un poder que sólo tiene naturaleza excepcional. Es cierto, el empleador tiene un derecho de despedir cuando alega causa justa debidamente comprobada, pero no está en su derecho despedir de manera arbitraria. Mientras en el primer caso, se está frente un ejercicio regular del derecho de despedir, en el segundo, se está frente a un ejercicio irregular del mismo. Por esta razón, si el abuso en el ejercicio de un derecho «ocurre cuando el sujeto ejercita su derecho de manera no prohibida por la legislación positiva, pero agravando principios del Derecho que pueden resumirse en la sana convivencia social, entonces el despido arbitrario implicará siempre un ejercicio abusivo del

derecho a extinguir unilateralmente el contrato de trabajo. En otras palabras, es un acto abusivo que el ordenamiento admite, aun cuando el artículo 103° de la Constitución señala: «la Constitución no ampara el abuso del derecho».

Del mismo modo establece que, el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de la LCPL, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente" (Art. 34° LCPL)

En consecuencia, según este artículo, existen dos tipos de despido arbitrario:

a) El que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y, aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del TC del 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2001-AA/TC). Se produce el denominado despido incausado o ad nutum, que algunos autores lo catalogan también como improcedente o inmotivado, cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

b) El que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el único efecto reparatorio para ambos, el de una indemnización.

### **Tratamiento del Despido Arbitrario en Nuestra Legislación.**

El artículo 27° de la constitución establece que la ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario. En virtud a ello la ley de Productividad y Competitividad Laboral (art. 34°) establece el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario.

Respecto a ese tema el Tribunal Constitucional, en el expediente n° 1124 – 2001- AA/TC, ha establecido que no debe considerarse que el artículo 27° de la constitución consagra una facultad de despido arbitrario hacia el empleador y que el segundo párrafo del artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es incompatible por las siguientes razones:

- ✓ El artículo 34° segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario del empleador, vacía de contenido esencial del derecho al trabajo (el derecho a

alcanzar un oportunidad laboral y el derecho a no ser despedido si no es más bien por una causa justa.).

- ✓ La forma de aplicación del segundo párrafo del artículo 34° evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador – trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de la constitución (Irrenunciabilidad del derecho pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la constitución).
- ✓ La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional.

En esta sentencia el Tribunal Constitucional lo denomina despido ad nutum (despido incausado), es decir, sin haber expresado causa.

El despido arbitrario es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley. El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. En ese caso, si un trabajador tuviera más de ocho años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 15 remuneraciones. (D.S. N° 003-97- TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, arto 34° y 38°).

Para solicitar la verificación del despido arbitrario deberá presentar una solicitud, según formato, ante la Sub Dirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional de este Ministerio. El plazo es de dos días útiles para que se efectúe la visita inspectiva una vez solicitada. El trámite es gratuito. (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Arts. N° 31°, 32° Y 34°, D. Leg. N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador Art. 16°.3.

El plazo para reclamar la Indemnización por Despido Arbitrario es de 30 días naturales desde que se produjo el despido. (Artículo 36° del D.S. 003-97TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

De no cumplir el empleador con la obligación de pagarle sus Beneficios Sociales, el trabajador deberá acercarse a la oficina de servicio de liquidación de

beneficios sociales del Ministerio de Trabajo. En este servicio, la liquidación de derechos y beneficios sociales del trabajador del régimen de la actividad privada se efectúa a título informativo, sobre la base de la documentación e información que proporcione el trabajador. Los requisitos para el cálculo de los derechos y beneficios sociales son:

Carta de renuncia o Certificado de Trabajo, Carta de Despido o Constatación Policial, tratándose de despido arbitrario, deberá además presentar copia del Acta de Inspección. Boletas de pago originales, desde la fecha de ingreso a la fecha de cese, ordenadas cronológicamente.

El trabajador, con vínculo laboral vigente o roto, podrá iniciar una acción judicial demandando el pago de sus derechos económicos. Dicho trámite se efectúa, dependiendo del monto que adeude el empleador, en:

a) Los Juzgados de Trabajo cuando el pago de remuneraciones y beneficios económicos que se demandan excedan las 10 URP. Se lleva a cabo un Proceso Ordinario Laboral.

#### **Causas de Despido Relacionadas con la capacidad del trabajador.**

El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por el Essalud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido. Artículo 23° inciso a. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 33°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96).

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares.

El rendimiento deficiente para que afecte la relación laboral debe ser constante, continuo, lo que indicaría un nivel de rendimiento insuficiente o inadecuado, establecido en función del rendimiento procedente del mismo trabajador o por medio de los demás trabajadores que realizan labores similares en las mismas condiciones. No debe ser un evento pasajero o circunstancial. Para su verificación el

empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la autoridad administrativa de trabajo.

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley.

Determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. Artículo 23° inciso c. LPCL. Existen labores o actividades en las cuales el estado óptimo de salud o plenitud de las facultades físicas o psíquicas del trabajador, puede constituir un requisito para la continuidad de la relación laboral, por ello resulta justificado someter periódicamente al trabajador a exámenes médicos para comprobar su estado de salud y la condición de sus facultades.

La exigencia de someterse a un examen médico debe ser expresa y haberse establecido previamente, bien por convenio entre las partes o por ley.

Respecto al segundo supuesto de no cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes, se refiere a aquellas que se dictan en situaciones particulares en el centro de trabajo para prevenir enfermedades o accidentes.

La ley general de salud (artículo 100°) establece que quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, cualesquiera que éstos sean, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo.

Para que proceda el despido justificado, el empleador deberá previamente, por escrito, otorgar al trabajador un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda realizar el descargo correspondiente o treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija las deficiencias. Durante el plazo concedido por el empleador se puede exonerar al trabajador de concurrir a realizar sus actividades, pero sin recortar su derecho de defensa y sus remuneraciones y beneficios. Dicha exoneración debe constar por escrito.

#### **Relacionadas con la conducta del trabajador.**

De acuerdo con el artículo 24° de la LPCL, son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:- La comisión de falta grave.- La condena penal por delito doloso.- La inhabilitación del trabajador.

### **Despido por Falta Grave.**

El concepto de "Falta Grave" es un supuesto de inconducta del trabajador, que se traduce en una infracción de sus deberes surgidos por contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por la gravedad de sus consecuencias, los supuestos de falta grave, de sus consecuencias, están restringidas a las señaladas por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente.

De la misma manera, para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, cuya omisión dará pie a que el despido, sea declarado improcedente. Falta grave es la infracción del trabajador de deberes esenciales que derivan de la relación laboral.

(Blancas Bustamante, 2013), La gravedad del incumplimiento en que incurre el trabajador debe consistir en una lesión irreversible al vínculo laboral, atribuible a título de dolo (disminución deliberada del rendimiento, causar intencionalmente, graves daños, etc.) o por negligencia inexcusable (inobservancia del reglamento de seguridad, incumplimiento injustificado de sus labores, etc.), que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral.

### **Son consideradas faltas graves.**

(Blancas Bustamante, 2013), afirma que son faltas grave del trabajador cuando:

a) Incumplimiento de la obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene industria, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

b) Las obligaciones de trabajo cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave, deben entenderse como aquellas que determinan el contenido propio y

específico de la labor que toca ejecutar al trabajador y no como conjunto de obligaciones que impone la relación laboral.

c) La obediencia a las disposiciones y órdenes del empleador o sus representantes constituye la principal obligación del trabajador. Debe distinguirse dos tipos de obediencia: de carácter normativo (cumplimiento de lo ordenado por las normas) y de carácter subjetivo (cumplimiento de las órdenes, directivas e instrucciones impartidas por el empleador o de quién éste delegue).

d) La paralización intempestiva es considerada una forma irregular de huelga. Nuestro ordenamiento proscribe la paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo o desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo (art 81° del decreto supremo N° 010-2003-TR). Esta paralización debe ser reiterada.

e) La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente por la autoridad administrativa de trabajo, o en su defecto por la policía o la fiscalía si fuere el caso.

f) Disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de la autoridad administrativa de trabajo, quién podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.

Es necesario que el rendimiento del trabajo decaiga respecto de su nivel normal, se requiere tanto al aspecto cuantitativo (cantidad) como al aspecto cualitativo (calidad).

Se requiere que la disminución del rendimiento sea deliberada, esto es, consiente y libremente decidida por el trabajador y que sea continua. No basta un menor rendimiento estacional o por un breve periodo de tiempo.

El empleador tendrá que demostrar que el rendimiento del trabajador es inferior a su promedio personal habitual, al que fue pactado entre las partes, o al que es habitualmente en el centro de trabajo, que no exista motivo alguno imputable al empleador que pueda ocasionar la disminución y que la disminución del rendimiento no sea un hecho aislado o esporádico.

**g)** apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su labor.

Para que se configure esta causal es necesario que el bien del empleador pase a patrimonio de tercero por acción del trabajador o al patrimonio de éste último que el hecho beneficie al trabajador o al tercero. También configura la causal, el hecho que el trabajador retenga o utilice indebidamente los bienes o servicios del empleador.

Basta que el trabajador se apodere, retenga o utilice bienes del empleador, o beneficio propio o de terceros, por lo cual no debe considerar su gravedad en valor dinerario de la operación económica que dio origen a la acción ni su tardía devolución motivada, sino que debe tenerse en cuenta el incumplimiento al deber de la lealtad y la honradez. Debe existir proporcionalidad entre el hecho y la sanción que sustenta la medida disciplinaria, es decir, el hecho debe hacer irrazonable la existencia de la relación laboral.

**h)** Uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal.

El elemento material es la violación del secreto, que el trabajador conoce por su función en la empresa, referente a procedimientos de carácter técnico o de fabricación y, en general, toda información, de índole diversa, cuyo dominio es privativo y reservado para beneficio del empleador y su actividad económica.

Existen dos formas de actuación del infractor que implican transgredir su obligación de guardar secretos de la empresa: uso de información reservada y entrega a terceros. En el primer supuesto no hay revelación ni divulgación, el trabajador conserva el secreto y lo utiliza en provecho personal, en cambio el segundo supuesto se refiere al espionaje industrial y comercial, por el cual se utiliza a personal que labora en las empresas de la competencia para obtener información sobre invenciones, técnicas, sistemas, estrategias que permitirían al adquirente conseguir ventajas propias o neutralizar las ajenas.

Asimismo, se sanciona tanto el apoderamiento de documentos por parte del trabajador, como su utilización, en ambos casos, sin consentimiento del empleador.

En el caso de la información falsa se requiere que el trabajador actúe con el propósito de obtener una ventaja para sí. En este caso es necesario un elemento subjetivo: *animus nocendi*. El engaño puede ser motivado por el deseo de procurarse un beneficio al que no tiene derecho o de encubrir una falta propia, para evitar su conocimiento y sanción por el empleador. Respecto a la competencia desleal, se debe tener en cuenta que el trabajador efectúe, por cuenta propia o de terceros, el mismo tipo de actividades que está obligado a desempeñar para su empleador y que exista la intención de atraer la clientela de su empleador y llevarla hacia la actividad paralela que realiza.

i) Concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.

En este caso la falta no se configura por el solo hecho que el trabajador sea consumidor habitual de bebidas alcohólicas o drogas y sustancias estupefacientes o que quien ejerce responsabilidades importantes en la empresa, la ingiera ocasionalmente, sino que concurra bajo el efecto de dichas sustancias a realizar sus prestaciones.

La conducta del trabajador hace difícil la convivencia dentro del centro de trabajo y ocasiona una disminución del rendimiento en el trabajo. Así mismo, la gravedad de la falta deriva de la responsabilidad inherente a la función que el trabajador desempeña en la empresa.

La autoridad policial prestará su apoyo para coadyuvar en la verificación de tales hechos, la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

j) actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos de deriven directamente de la relación laboral. Los

actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

La violencia equivale a una agresión la cual como hecho físico puede no tener consecuencias graves para la persona agredida, pero si como acto que afecta la continuación de la relación laboral. La violencia atenta contra el principio de respeto y orden que deben prevalecer en todo centro de trabajo.

Los actos de violencia que ocurren en el centro de labores, cualquiera sea su motivación constituyen falta grave; en cambio, los que ocurran fuera del centro de trabajo requieren derivarse directamente de la relación laboral, es decir son motivados por situaciones que tienen su origen en dicha relación.

La indisciplina es toda conducta atentatoria entre el orden interno de la empresa, conste en reglamentos, directivas, procedimientos de trabajo, horarios, de modo tal que su infracción altere el modo habitual de trabajo y el funcionamiento regular de la empresa. Esta falta solo puede ocurrir dentro del centro de trabajo.

El faltamiento de palabra, verbal o escrita, es la expresión insultante que supone desprecio, falta de consideración y respeto. Las expresiones agraviantes pronunciadas en público o difundidas mediante publicaciones o acompañadas de gestos, constituyen en agravantes de esta falta, que puede realizarse fuera del centro laboral, siempre que esté directamente vinculada con la relación laboral.

El destinatario de la falta debe tener la condición de empleador o de representante del empleador o personal jerárquico de la empresa.

k) Daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o de posesión de ésta. Para la tipificación de la falta es necesaria intención de producir al empleador o a la empresa, descartándose la negligencia o imprudencia.

l) Abandono de trabajo por más de tres días consecutivos.

Las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de 30 días calendarios o más de quince día en un periodo de 180 días calendarios, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestación y suspensión.

El abandono de trabajo implica el incumplimiento de la obligación principal del trabajador: prestar el servicio convenido. Para que constituya falta grave se requiere que la inasistencia sea reiterada e injustificada.

Se cuantifica las inasistencias del trabajador y periodicidad de las mismas, determinándose los supuestos en los cuales la inasistencia constituye un abandono de trabajo. No es necesario que el empleador haya sancionado disciplinariamente las inasistencias.

El trabajador tiene la obligación de comunicar al empleador los motivos de su ausencia dentro del tercer día de producida la ausencia.

Para que la impuntualidad configure una falta grave debe ser reiterada, de modo tal que exprese una conducta del trabajador contraria con el deber de diligencia. La impuntualidad ocasional o aislada es una infracción leve, merecedora de una sanción, que no configuraría una falta grave, salvo cuando dicha impuntualidad en razón de su continuidad, afecte el cumplimiento de sus obligaciones.

En el caso que de la impuntualidad se exige que el empleador haya impuesto sanciones disciplinarias previas, como son amonestación escrita y suspensión.

### **Despido por la condena penal.**

Para que el empleador pueda utilizar esta causa para extinguir el vínculo laboral debe existir una sentencia condenatoria firme por la comisión de un delito doloso, salvo que el empleador conociera de este hecho antes de contratar al trabajador.

El despido se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya; conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador. Artículos 24° inciso b. y 27° LPCL, D.S., N° 003-97-TR (27.03.97).

### **La inhabilitación del trabajador.**

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

meses sólo hay suspensión del contrato. Artículos 24° inciso c. y 28° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97).

### **Según el Tribunal Constitucional, Tipos De Despido Que Pueden Generar La Reposición.**

El efecto de la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales se origina en los tres casos de despido:

- a) El despido nulo.
- b) El despido incausado.
- c) El despido fraudulento.

#### **Plazo Para Accionar.**

El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho (Art. 36° LPCL).

Conforme a la interpretación dada en el Acuerdo N° 01-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral de mil novecientos noventa y nueve, de excluir del cómputo del plazo de caducidad antes aludido, los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional o judicial, día de inicio del año judicial y día del Juez, conforme al artículo doscientos cuarenta y siete de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dicho plazo de treinta días debe contarse por días hábiles, criterio que, conforme cita Carlos Blancas Bustamante (remitiéndose a la sentencia del Tribunal Constitucional del dieciocho de febrero del dos mil cinco expedida en el expediente N° 2070-2003-AA/TC) ha sido respaldada por el criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional en el sentido de que: "El Decreto Supremo N° 003-97-TR no indica qué debe entenderse por falta de funcionamiento del Poder Judicial, ni tampoco, qué días deben exceptuarse de su cómputo. Sin embargo, de una interpretación de su artículo treinta y seis una cosa si es clara. Los días a tenerse en consideración en el cómputo, más allá de la dirección literal de su primera parte, no pueden comprenderse en el sentido de que se tratan simplemente días naturales", además no resultan computables los días de huelga de los trabajadores del Poder Judicial en que no hubo atención a los justiciables, acontecimiento que constituye ejemplo de la falta de funcionamiento de este Poder del Estado.

### 2.3. Marco conceptual

**Calidad.** Es aquella cualidad de las cosas que son de excelente creación, fabricación o procedencia, calidad describe lo que es bueno, por definición, todo lo que es de calidad supone un buen desempeño. (Diccionario de la Lengua Española, s.f., párr. 2).

**Carga de la prueba.** La doctrina define la carga de la prueba como «regla de decisión o de juicio que permite al juzgador resolver la controversia en favor de quien no está sometido a ella, en caso de que la prueba aportada no sea concluyente» (Poder Judicial, 2013).

**Derechos fundamentales.** Son una clase especial de derechos subjetivos cuya diferencia específica estriba en su carácter fundamental. Es por ello que el propósito de esclarecer el concepto de derechos fundamentales pre-supone, por una parte, aclarar el concepto de DERECHOS SUBJETIVOS y, por otra, establecer qué debe entenderse por carácter fundamental (Bernal Pulido)

**Doctrina.** Significa literal y tradicionalmente “práctica sobre la ley”, la capacidad intelectual para enmarcar y aplicar leyes de acuerdo con principios teóricos sólidos. Hoy en día, el término tiene varios significados diferentes, todos descendientes de este sentido clásico (Chappa)

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

**Expediente.** Es un documento que contiene un conjunto ordenado de todos los antecedentes sobre una determinada cuestión. Es un instrumento muy útil en el ámbito administrativo, pues al reunirse todas las pruebas y testimonios, se tiene a mano lo necesario para evaluar un caso, y para decidir en consecuencia (DeConceptos)

**Evidenciar.** Es aquella prueba que se recolecta en una escena del crimen y que sirve para esclarecer un hecho que se estudia en un proceso judicial. También conocido como indicio, el material de evidencia de un caso criminal sirve para determinar a través de estudios de dactiloscopia y otros, cual pueden ser los principales actores involucrados en el hecho directamente. Por lo general, las evidencias son manchas, huellas, el arma o herramienta que se utilizó para cometer el delito entre otras (ConceptoDefinicion)

**Jurisprudencia.** La jurisprudencia, denominada también precedente judicial, *stare decires*, doctrina jurisprudencial, sentencia normativa, criterio jurisprudencial, es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo y para todos los órganos jurisprudenciales inferiores, mientras no sea derogada o modificada por resolución debidamente motivada del propio tribunal supremo (Torres Vasquez)

**Normatividad.** Es la regla social o institucional que establece límites y prohibiciones al comportamiento humano (Chaname, 1995).

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

**Rango.** Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados (Diccionario de la lengua española. s.f. párr.2).

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

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

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

**Variable.** Es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes, son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición (Briones, 1985).

## **2.4. Hipótesis.**

Etapa del camino del conocimiento que consiste en suponer la causa y naturaleza de un hecho.

La ciencia jurídica se vale de hipótesis sobre todo en la interpretación y aplicación de las leyes a los casos concretos que se presentan. (Enciclopedia Jurídica)

Para analizar la etapa correspondiente a la formulación de una hipótesis, es necesario considerar como punto inicial al proceso de percepción del entorno, que en términos sencillos involucra la utilización de nuestros sentidos. Ya que la comprensión habitual de la evolución del hombre es resultado del hecho de que entendemos dicho proceso explorando la realidad física con nuestros cinco sentidos. Hasta el momento actual hemos sido seres humanos cinco-sensoriales.

### **2.4.1. Concepto.**

La hipótesis es una suposición acerca de los resultados que se logran obtener en una investigación, y que se consideran guías sobre las cuales nos orientamos para la obtención de un resultado específico. Se deriva del análisis que realiza al problema planteado, tomando en cuenta la teoría que se propone para desarrollar la investigación. La respuesta obtenida es provisional, y se espera que se cumpla a través de una proyección lógica de los resultados, siendo solamente posibilidades de solución de las variables analizadas en la investigación, y no es una opinión o un juicio personal (Normas APA, 2019).

### **2.4.2. Definición.**

Castillo (2009), define la hipótesis basado en su raíz en latín, como sigue: “la palabra hipótesis deriva de hipo: bajo, y thesis: posición o situación. Significa una explicación supuesta que está bajo ciertos hechos, a los que sirve de soporte” (Castillo Bautista, 2009).

### **2.4.3. Cuándo se plantea hipótesis.**

No se plantea hipótesis en todas las investigaciones cuantitativas, siempre depende del nivel inicial del estudio. Cuando la investigación tiene un planteamiento que define que

su alcance será correlacional, o alcance descriptivo, cuando se pronostica una cifra o un hecho. Cuando la investigación es exploratoria no se formula hipótesis (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

#### 2.4.4. Las hipótesis no son siempre verdaderas.

Las hipótesis pueden o no pueden ser verdaderas, y pueden o no pueden comprobarse a través de los datos. Son explicaciones tentativas de las cuales el investigador no necesariamente está seguro de que se puedan comprobar. Se trata de proposiciones tentativas acerca de una relación entre las variables. Si esta hipótesis se comprueba, se obtiene un impacto en el conocimiento, el cual puede variar, por lo que se plantean nuevas hipótesis (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

#### 2.4.5. De dónde surgen las hipótesis.

Las hipótesis surgen del planteamiento del problema como también del marco teórico, por lo que podemos decir que existe una relación entre el planteamiento del problema, la revisión de la literatura, y la hipótesis. Cuando formulamos una hipótesis evaluamos nuevamente el planteamiento del problema (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

### III. METODOLOGÍA.

#### *3.1 Tipo y nivel de investigación*

El objetivo de cualquier ciencia es adquirir conocimientos y la elección del método adecuado que nos permita conocer la realidad es por tanto fundamental.

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

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

##### **Cuantitativa.**

Es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables, asimismo estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. (Pita Fernandez)

La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo; mientras que la metodología cualitativa consiste en la construcción o generación de una teoría a partir de una serie de proposiciones extraídas de un cuerpo teórico que servirá de punto de partida al investigador, para lo cual no es necesario extraer una muestra representativa, sino una muestra teórica conformada por uno o más casos, y es por ello que utiliza el método inductivo, según el cual se debe partir de un estado nulo de teoría.

Las características que destacan en la metodología cuantitativa, en términos generales es que esta elige una idea, que transforma en una o varias preguntas de investigación relevantes; luego de estas deriva hipótesis y variables; desarrolla un plan para probarlas; mide las variables en un determinado contexto; analiza las

mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y establece una serie de conclusiones respecto de la (s) hipótesis.

La metodología cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (eumed.net)

### **Cualitativa.**

La investigación cualitativa evita la cuantificación contextos estructurales y situacionales trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. (Pita Fernandez)

Según Lincoln y Denzin (1994:576), la investigación cualitativa es un campo interdisciplinar, transdisciplinar y en muchas ocasiones contradisciplinar atraviesa las humanidades, las ciencias sociales y las físicas. La investigación cualitativa es muchas cosas al mismo tiempo. Es multiparadigmática en su enfoque. Los que la practican son sensibles al valor del enfoque multimetódico. Están sometidos a la perspectiva naturalista y a la comprensión interpretativa de la experiencia humana. Al mismo tiempo, el campo es inherentemente político y construido por múltiples posiciones éticas y políticas.

El investigador cualitativo se somete a una doble tensión simultáneamente. Por una parte, es atraído por una amplia sensibilidad, interpretativa, postmoderna, feminista y crítica. Por otra, puede serlo por unas concepciones más positivistas, postpositivistas, humanistas y naturalistas de la experiencia humana y su análisis Taylor y Bogdan (1986: 20) consideran, en un sentido amplio, la investigación cualitativa como "aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable". Estos autores llegan a señalar las siguientes características propias de la investigación cualitativa:

Es inductiva.

El investigador ve al escenario y a las personas desde una perspectiva holística; las Personas los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.

- Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio.
- Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.
- El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.
- Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas.
- Los métodos cualitativos son humanistas.
- Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación.
- Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio.
- La investigación cualitativa es un arte. (Herrera)

### **3.1.2. Nivel de investigación**

El nivel de la investigación es exploratorio y descriptivo.

**Exploratoria.** El objetivo de una investigación exploratoria es, como su nombre lo indica, examinar o explorar un tema o problema de investigación poco estudiado o que o ha sido abordado nunca antes. Por lo tanto, sirve para familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos, poco estudiados o novedosos, permitiendo identificar conceptos o variables promisorias, e incluso identificar relaciones potenciales entre ellas. La investigación exploratoria, también llamada formulativa (Selltiz), permite conocer y ampliar el conocimiento sobre un fenómeno para precisar mejor el problema a investigar. Puede o no partir de hipótesis previas, pero al científico aquí le exigimos flexibilidad, es decir, no ser tendencioso en la elección de la información. En la investigación exploratoria se estudian qué variables o factores podrían estar relacionados con el fenómeno en cuestión, y termina cuando uno ya tiene una idea de las variables que juzga relevantes, es decir, cuando ya conoce bien el tema. Por ejemplo, cuando apareció por primera vez el Sida hubo que hacer una investigación exploratoria, porque había un desconocimiento de este tema. Otros ejemplos son investigar el tema drogadicción para quien no lo conoce, o el tema salud mental en relación con el entorno social. La investigación exploratoria tiene otros objetivos secundarios, que

pueden ser familiarizarse con un tema, aclarar conceptos, o establecer preferencias para posteriores investigaciones. La información se busca leyendo bibliografía, hablando con quienes están ya metidos en el tema, y estudiando casos individuales con un método clínico. Blalock destaca la técnica de la observación participante como medio para recolectar información. Es importante que la investigación exploratoria esté bien hecha, porque si no puede echarse a perder la subsiguiente investigación descriptiva y la explicativa.

### **Descriptiva.**

En un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones, conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas. Estos estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno.

Las investigaciones descriptivas constituyen una "mera descripción de algunos fenómenos" (Hyman, 1955:100), como por ejemplo describir la conducta sexual del hombre norteamericano, describir los sentimientos del público hacia los programas radiales, o describir la opinión norteamericana sobre la bomba atómica". Su objetivo central es "esencialmente la medición precisa de una o más variables dependientes, en alguna población definida o en una muestra de dicha población" (Hyman, 1955:102). "La conceptualización eficaz del fenómeno a estudiar constituye el problema teórico fundamental que se plantea al analista de una encuesta descriptiva" (Hyman, 1955:129). Los estudios descriptivos (Hernández Sampieri y otros, 1996:71) sirven para analizar como es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes (ejemplo, el nivel de aprovechamiento de un grupo, cuántas personas ven un programa televisivo y porqué lo ven o no, etc.).

Un ejemplo típico de estudio descriptivo es un censo nacional, porque en él se intenta describir varios aspectos en forma independiente: cantidad de habitantes, tipo de vivienda, nivel de ingresos, etc., sin pretender averiguar si hay o no alguna Correlación, por ejemplo, entre nivel de ingresos y tipo de vivienda.

Otro ejemplo de investigación descriptiva puede ser aquella que intenta averiguar qué partido político tiene más seguidores, o qué imagen posee cada partido político en la población, o cuántas personas hacen psicoterapia en una determinada ciudad, o

el índice de productividad de una fábrica, o la cantidad de varones y mujeres que miran televisión, etc. Medir los diferentes aspectos de la personalidad de un sujeto (hipocondría, depresión, sociabilidad, etc.) es también un estudio descriptivo.

Mientras los estudios exploratorios buscan descubrir variables, los descriptivos buscan describirlas midiéndolas, y, por tanto, requieren mayor conocimiento del tema para saber qué variables describir y cómo hacerlo. (Cazau)

### ***3.2. Diseño de la investigación***

**No experimental** es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger "La investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

**Retrospectiva.** El investigador observa la manifestación de algún fenómeno (v. dependiente) e intenta identificar retrospectivamente sus antecedentes o causas (v. independiente). (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

**Transversal.** Implican la recolección de datos en un solo corte en el tiempo, mientras que los DISEÑOS LONGITUDINALES reúnen datos en dos o más momentos. La aplicación de un diseño longitudinal es recomendable para el tratamiento de problemas de investigación que involucran tendencias, cambios o desarrollos a través del tiempo, o bien, en los casos en que se busque demostrar la secuencia temporal de los fenómenos. Los estudios de TENDENCIAS investigan un particular fenómeno en curso del tiempo, con base en la toma repetida de diferentes muestras provenientes de la misma población general. (Cabrero Garcia)

### **3.3. Unidad de análisis**

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

En el análisis de contenido (técnica de investigación) "la unidad de análisis es el fragmento del documento o comunicación que se toma como elemento que sirve de base para la investigación". Pueden clasificarse con arreglo a distintos criterios según sea el contenido de base gramatical o no y según el significado. Balcells i Junyent, J. (1994) En el análisis de contenido (técnica de investigación) "la unidad de análisis es el fragmento del documento o comunicación que se toma como elemento que sirve de base para la investigación". Pueden clasificarse con arreglo a distintos criterios según sea el contenido de base gramatical o no y según el significado. Balcells i Junyent, J. (1994)

Corbetta,P. nos dice que «la unidad de análisis es una definición abstracta, que denomina el tipo de objeto social al que se refieren las propiedades. Esta unidad se localiza en el tiempo y en el espacio, definiendo la población de referencia de la investigación» Corbetta, P. nos dice que «la unidad de análisis es una definición abstracta, que denomina el tipo de objeto social al que se refieren las propiedades. Esta unidad se localiza en el tiempo y en el espacio, definiendo la población de referencia de la investigación»

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

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2019) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso ordinario laboral; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos

órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Junín - Lima. 2019

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: **Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.**

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución aplicada a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; ya que a cada participante o parte se les asignó un código (A, B, C, etc) por respeto a la dignidad y ética

### ***3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores***

Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Ejemplo de variables : el sexo, la motivación intrínseca hacia el trabajo, el atractivo físico, el aprendizaje de conceptos, el conocimiento histórico sobre los esfuerzos de integración de Simón Bolívar, la religión ,a resistencia de un natural, la agresividad verbal, la personalidad autoritaria, la cultura fiscal y la exposición a una campaña de propaganda política. La variable se aplica a un grupo de personas u objetos, los cuales adquieren diversos valores o manifestaciones respecto a la variable. Por ejemplo, la inteligencia: es posible clasificar a las personas de acuerdo con su inteligencia, varían en ello.

Es un proceso que se inicia con la definición de las variables en función de factores estrictamente medibles a los que se les llama indicadores.

El proceso obliga a realizar una definición conceptual de la variables para romper el concepto difuso que ella engloba y así darle sentido concreto dentro de la investigación, luego en función de ello se procese a realizar la definición operacional

de la misma para identificar los indicadores que permitirán realizar su medición de forma empírica y cuantitativa, al igual que cualitativamente llegado el caso (Ferrer).

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

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

### ***3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos***

Rojas Soriano, (1996-197) señala al referirse a las técnicas e instrumentos para recopilar información como la de campo, lo siguiente:

Que el volumen y el tipo de información-cualitativa y cuantitativa- que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema.

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008:10) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. (Ruiz Medina)

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) que consiste en la revisión de contenido y forma efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

Se debe de tener en cuenta los parámetros, ya que estos son los examinan las sentencias y otros aspectos se especifican y se relacionan las fuente de las sentencias que pueden ser de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

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

Una vez definido el problema de investigación, las hipótesis, el diseño de investigación y la selección de la muestra correspondiente, el siguiente paso es la planificación del proceso de recogida de datos y la selección de las técnicas más adecuadas. Evidentemente, esta obtención de datos de la realidad será imprescindible para dar respuesta al problema de investigación planteado en las fases iniciales del proceso.

Esta combinación de técnicas e instrumentos para la recolección de datos, conocida como estrategia de triangulación, nos permite confrontarlos y compararlos, dotando así a la investigación de más rigor y calidad (Nuñez)

*(La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).*

#### **3.6.1. De la recolección de datos**

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

#### **3.6.2. Del plan de análisis de datos**

##### **3.6.2.1. La primera etapa**

Esta consta de una labor abierta y explorativa, gradual y reflexiva que desarrolla los objetivos de la investigación, donde la revisión y comprensión será un logro basado en el análisis esta primera etapa se concreta con la recolección de datos.

##### **3.6.2.2. La segunda etapa**

Esta etapa es más sistemática que la anterior, refiere a que la recolección de datos, deben de ser orientados a fin de usarlos en la identificación e interpretación de los datos recogidos.

### **3.6.2.3. La tercera etapa**

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el anexo 4.

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

La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

### **3.7. Matriz de consistencia lógica**

Según Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de

investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología”

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. No se presenta la hipótesis, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación.

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

A continuación la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Título: Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, Del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.

	<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN</b>
<b>GENERAL</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.
<b>E S P E C I F I C O S</b>	<b>Sub problemas de investigación /problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la	Determinar la calidad de la parte resolutive de

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

### 3.8. Principios éticos

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

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

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados.

**Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<b>Introducción</b>	<p><i>Corte Superior de Justicia de Lima</i> <i>Sexto Juzgado de Paz Letrado con Especialidad Laboral</i></p> <p style="text-align: center;"><b>SENTENCIA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>EXPEDIENTE N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06</b></p> <p><b>MATERIA</b> : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS <b>DEMANDANTE</b> : “A” <b>DEMANDADO</b> : “B” <b>JUEZ</b> : “V”</p> <p><b>RESOLUCIÓN NÚMERO DOS</b> Lima, quince de diciembre Del año dos mil diecisiete.-</p> <p><b>VISTOS</b>; el Sr. Juez del Sexto Juzgado de Paz Letrado con Especialidad Laboral de Lima emite la siguiente sentencia.-</p> <p><b>I. PARTE EXPOSITIVA</b></p> <p>1. Mediante escrito de demanda de fojas 21 a 28, don “A” interpone demanda contra “B”, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, siendo el monto del petitorio la suma ascendente a S/. 4,530.00, más intereses legales y financieros, costas y costos.</p>	<p>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. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? <b>Si cumple</b></p> <p>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). <b>Si cumple</b></p> <p>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. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>					<b>X</b>					



	<p>es decir, fue debidamente advertido que de persistir en su accionar irregular de continuas faltas y tardanzas sería retirado, cosa que se dio; por lo tanto, no se configura la figura de despido arbitrario.</p> <p>4.3. Precisa que el demandante hábilmente manifestó estar indocumentado, todo ello para que no pudiera firmar ningún contrato, para evitar los descuentos de ley; y tiene presente que durante todo ese tiempo el demandante nunca aportó los S/.300.00 soles por el alquiler de la habitación a los cuales se comprometió, debiendo a su representada una importante suma de dinero por todos los meses que tuvo la habitación sin pagar lo acordado.</p> <p>5. Del Acta de Audiencia Única de fecha 12 de diciembre del 2017, de fojas 78 a 80, se aprecia que la diligencia se llevó a cabo con la asistencia de ambas partes procesales, y se actuaron las etapas respectivas, precisándose las pretensiones materia de juicio, los hechos que requieren de actuación probatoria, así como las pruebas admitidas, se actuaron los medios probatorios, se procedió a oír los alegatos finales de las partes, y se difirió la notificación de la sentencia, conforme al plazo establecido por el artículo 47° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**Fuente:** sentencia de primera instancia del expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.

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

**LECTURA.** El cuadro 1, revela que la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** se ubica en el rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la “introducción”, y “la postura de las partes”, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la **introducción**, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la **postura de las partes**, se encontraron 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 la claridad.



	<p>5) Verificar el pago por concepto de gratificación de diciembre del 2016, julio 2017 y gratificación trunca de diciembre del 2017, cuyo monto demandado asciende a S/.1,275.00, y bonificación extraordinaria 9% por el importe de S/.114.75</p> <p>6) Verificar el pago por concepto de indemnización por despido arbitrario por el periodo laborado, cuyo importe demandado asciende a S/.1,037.70</p> <p><b>CUARTO: Sobre la relación sustancial entre las partes</b></p> <p><b>4.1</b> En el presente caso, el actor en su escrito de demanda, de fojas 21 a 28, alega que ingresó a laborar el 01 de noviembre del 2016 hasta el 23 de agosto del 2017, percibiendo como remuneración básica mensual la suma de S/.850.00 Soles.</p> <p><b>4.2</b> <b>Hechos reconocidos por la parte demandada.</b>- Conforme consta presamente del escrito de contestación de demanda, de fojas 70 a 77, la empresa demandada reconoce el vínculo laboral con el demandante, cuando señala que: "...<i>el demandante comenzó a prestar sus servicios desde el mes de noviembre del 2016 hasta el mes de agosto del 2017; percibiendo una remuneración mensual de S/.850.00...</i>", asimismo, reconoció dichos extremos en la Audiencia Única de fecha 12 de diciembre de 2017, de fojas 78 a 80, por lo que, se fijaron como hechos acreditados y exentos de actuación probatoria, conforme lo siguiente:</p>	<p><i>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><b>...8.1 Hechos que no se encuentran sujetos a Actuación Probatoria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>La existencia de un vínculo laboral entre las partes reconocido por ambas partes procesales</i></li> <li>• <i>La fecha de inicio: 01 de noviembre del 2016 y cese de la relación laboral: 23 de agosto del 2017</i></li> <li>• <i>El cargo desempeñado por el actor: Asistente de Almacén</i></li> <li>• <i>La remuneración percibida por el actor: S/.850.00..."</i></li> </ul> <p><b>4.3</b> <b>Respecto a la condición de trabajador migrante del demandante.</b>- Que, conforme se evidencia de fojas 01, el accionante es ciudadano extranjero de nacionalidad venezolana, y habiéndose reconocido la existencia de relación jurídica laboral -conforme lo detallado en los considerandos anteriores-, resulta evidente que <u>el accionante tiene la condición de trabajador migrante.</u></p> <p><b>4.4</b> Que, la <b>Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares</b> de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptada por la Asamblea General en su Resolución 45/158, de fecha 18 de diciembre de 1990, establece en su artículo 25° establece la igualdad de derechos entre los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes, conforme lo siguiente:</p> <p><i>"...Artículo 25</i> <i>1. Los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de:</i> <i>a)Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica</i></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 cuanto 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 juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> <b>Si cumple</b></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).</i><b>Si cumple</b></p>					<b>X</b>				<b>20</b>

	<p>nacionales, estén comprendidas en este término;  b) <u>Otras condiciones de empleo</u>, es decir, edad mínima de empleo, restricción del trabajo a domicilio y cualesquiera otros asuntos que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, se consideren condiciones de empleo.  2. No será legal menoscabar en los contratos privados de empleo el principio de igualdad de trato que se menciona en el párrafo 1 del presente artículo.  3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para asegurar que <u>los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos derivados de este principio a causa de irregularidades en su permanencia o empleo</u>. En particular, los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna a causa de cualquiera de esas irregularidades..."</p> <p><b>4.5</b> En ese mismo sentido, el artículo 23° del Decreto Supremo N°014-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 689, Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, establece que "En ningún caso las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores de los reconocidos para el Régimen Laboral de la Actividad Privada", de lo que se establece que a los trabajadores extranjeros les corresponde los mismos derechos que a los trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada.</p> <p><b>4.6</b> En consecuencia, estando a que a los trabajadores extranjeros o migrantes les corresponde los mismos derechos previstos para los trabajadores nacionales del Régimen Laboral de la Actividad Privada, y estando a que <u>los trabajadores migratorios no pueden ser privados de ninguno de sus derechos laborales a causa de irregularidades en su permanencia o empleo</u>, y estando a que no constituye extremo controvertido la existencia de vínculo laboral, la fecha de ingreso y cese del actor, así como la remuneración percibida y cargos desempeñado, corresponde pronunciarse sobre los beneficios laborales demandados así como respecto de la procedencia y exigibilidad de la indemnización por despido arbitrario.</p> <p><b>QUINTO: Del pago de la compensación por tiempo de servicios:</b></p> <p><b>5.1</b> Para efectos de la liquidación por compensación por tiempo de servicios, se debe tener presente lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el cual establece "Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20" Asimismo, se debe tener en consideración que toda fracción de dicho beneficio social se computa por treintavos.</p> <p><b>5.2</b> El artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR establece que este beneficio social se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, lo que determina que la actor es titular de este derecho.</p>	<p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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). <b>Si cumple.</b></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

5.3 En el presente caso, el actor demanda el pago de compensación por tiempo de servicios por el periodo del **01 de noviembre del 2016 al 23 de agosto del 2017**, (véase fojas 21 a 28), y estando a que la emplazada no ha probado haber abonado dicho beneficio social en su integridad, conforme al texto del artículo 23°, numeral 23.4, literal a) de la Ley Procesal de Trabajo N°29497: "*De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad(...)*"; dicha situación jurídica tiene como consecuencia la presunción legal relativa de verdad de los hechos expuestos en la demanda y dan verosimilitud a la pretensión del demandante, por lo que, este Juzgado se pronuncia por considerar insoluto dicho beneficio social demandado.

5.4. Por tanto, este beneficio social demandado debe ordenarse su pago por el periodo del **01 de noviembre del 2016 al 23 de agosto del 2017**, por lo que, se procede a efectuar el cálculo correspondiente:

**COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:**

Desde	Hasta	M	D	Rem.	1/6 Grat	Rem	x meses	x días	Total
01/11/2016	30/04/2017	6		850.00	47.22	897.22	448.61	-	448.61
01/05/2017	31/10/2017	3	23	850.00	141.67	991.67	247.92	63.36	311.27
<b>TOTAL COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS</b>									<b>759.88</b>

5.5 De lo expuesto, se advierte un adeudo ascendente a la suma de **S/759.88 (SETECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON 88/100 SOLES)**, por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios.

**SEXTO: Del pago de las vacaciones demandadas:**

6.1 En principio debe tenerse presente que, el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, "***El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios(...)***" negrita y subrayado nuestro. Asimismo el artículo 11 del citado Decreto establece que "***El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.***"

6.2 Por otro lado, la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando y se aplica análogamente los criterios establecidos computable para la compensación por tiempo de servicios; en casos de trabajo discontinuo cuya duración sea inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un doceavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de trabajo efectivo y toda fracción se considerará por treintavos.

6.3 En nuestro caso, la parte demandante pretende el pago de Vacaciones Truncas 2016-2017, (véase fojas 21 a 28); al respecto, la empresa demandada no ha acreditado el abono de la remuneración vacacional, de conformidad al artículo 23°, numeral 23.4, literal a) de la Ley Procesal de Trabajo -Ley N°29497; por lo que, este extremo peticionado por el

actor merece ampararse, conforme el siguiente detalle:

Períodos	Mes	Días	Rem	Meses	Días	Total Vac.
2016-2017	9	23	850.00	637.50	54.31	691.81

**6.4** En tal sentido, existe un adeudo por vacaciones, ascendente a la suma de **S/691.81 (SEISCIENTOS NOVENTA Y UNO CON 81/100 SOLES)**, conforme a la normatividad laboral vigente.

**SÉTIMO: Por concepto de gratificaciones demandadas:**

**7.1** Se debe tener presente que conforme a lo dispuesto por el artículo 1° de la Ley N° 27735, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Asimismo el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar tal beneficio, conforme a lo previsto por el artículo 2° de la citada Ley.

**7.2** El artículo 6° de la Ley N° 27735 dirigida a la gratificación proporcional, señala que si en caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación **en forma proporcional a los meses efectivamente laborados**, debiendo abonarse en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso; asimismo, el artículo 7° de la acotada norma indica que corresponde percibir la gratificación haber laborado **como mínimo un mes en el semestre correspondiente**.

**7.3** En caso sublitis, se ha demandado el pago de Gratificación de diciembre 2016, julio y diciembre 2017, más bonificación extraordinaria 9% (ver fojas 21 a 28); al respecto, cabe señalar que de conformidad con el literal a) del artículo 23.4 de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba del pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, y estando a que en la presente causa la entidad demandada no ha cumplido con acreditar el cumplimiento del beneficio social demandado, tal situación jurídica, determina se proceda a ordenar el pago del referido beneficio demandado, conforme el siguiente detalle:

Oportunidad	año	Meses	Rem Comp.	Gratif.	Bonif 9%	Total
Navidad	2016	2	850.00	283.33	25.50	308.83
Fiestas Patrias	2017	6	850.00	850.00	76.50	926.50
Navidad	2017	1	850.00	141.67	12.75	154.42
<b>TOTAL GRATIFICACIONES Y BONIFICACION EXTRAORDINARIA</b>						<b>1,389.75</b>

7.4 De lo señalado, se advierte un pago pendiente por gratificaciones, ascendente a la suma de **S/1,389.75 (UN MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE CON 75/100 SOLES)**, conforme a la normatividad laboral vigente.

**OCTAVO: Respecto al pago de remuneraciones insolutas:**

8.1 El artículo 22° de la Constitución Política del Estado establece que *"El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"*, asimismo, el tercer párrafo del artículo 23° de la Carta Magna precisa que *"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento"*, de esta forma la protección constitucional del derecho al trabajo se constituye como objeto de atención fundamental para el Estado, así como se proscribe el trabajo forzoso o sin retribución.

8.2 El artículo 18° del Decreto Supremo N° 001-98-TR de fecha 22 de enero de 1998, modificado por el Decreto Supremo N° 009-2011-TR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 23 de julio de 2001, prevé que el pago de la remuneración se acredita con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquél se haga a través de terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta correspondiente dentro del plazo establecido en el artículo siguiente, o mediante el empleo de tecnologías de la información y comunicación. En los casos en que el pago de la remuneración se realice a través de las empresas del sistema financiero, el pago se acredita con la constancia de depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador

8.3 En nuestro caso, el actor demanda el pago de remuneraciones insolutas del período del 01 al 23 de agosto del 2017. Al respecto, estando a que la demandada no ha acreditado el pago de la remuneración devengada de conformidad al artículo 23.4° de la Ley Procesal de Trabajo, por lo tanto, este Juzgado se pronuncia por considerar insolutas las remuneraciones peticionadas, por lo que, corresponde efectuar el cálculo correspondiente:

**REMUNERACION INSOLUTA**

Del	Al	Días	Prom. Día	Total
01/08/2017	23/08/2017	23	28.33	<b>651.67</b>

8.4 De lo señalado, se advierte un pago pendiente por remuneraciones, ascendente a la suma de **S/651.67 (SEISCIENTOS CINCUENTA Y UNO CON 67/100 SOLES)**, conforme a la normatividad laboral vigente.

**NOVENO: Respecto a la indemnización por despido arbitrario.-**

9.1 Que, la Constitución Política del Estado establece en el artículo 27° que la Ley otorga adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, en virtud de dicho mandato constitucional, dicha protección se ha recogido dentro de la normatividad laboral.

	<p>9.2. <b>Respecto de la carga de la prueba del empleador</b>, el artículo 22° del Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que <i>"...Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada</i>. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. <i>La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido...</i>", en consecuencia, <b>la carga de la prueba de la causa justa de la ruptura del vínculo laboral (despido) incumbe al empleador</b>, situación que determina que en caso de no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de la referida norma sustantiva laboral.</p> <p>9.3 En ese sentido, el artículo 31° y 32° del cuerpo legal citado anteriormente, establecen las formalidades esenciales del despido estableciéndose expresamente que <b>el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis (6) días naturales</b> para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, que el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese y que no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido.</p> <p>9.4 De esta forma, se limita -dentro de los cauces constitucionales- la facultad sancionadora del empleador, advirtiéndose que la vulneración a las formalidades esenciales del despido determina la existencia de un despido arbitrario o, viceversa, su observancia y la acreditación razonable de la falta grave imputada van a conducir al despido fundado en causa justa.</p> <p>9.5 Del mismo criterio es el Tribunal Constitucional en la STC N°06292-2007- PA/TC, en cuyo considerando tercero señala expresamente cuales son las formalidades esenciales concernientes al procedimiento de despido, así señala:</p> <p><i>"...Con relación al cumplimiento de las formalidades del despido</i>  3. <i>Se verifica –de lo que obra en el expediente– que la demandada cumplió con las formalidades exigidas para la realización del despido, en la medida que: (i) se envió comunicación por escrito al recurrente imputándole la causa del despido; (ii) se otorgó al recurrente el plazo de 6 días para presentar descargos; y (iii) se cumplió con el respeto al principio de inmediatez. Este procedimiento previo al despido lo realiza el empleador en ejercicio de su poder de dirección, el que incluye: dirigir, fiscalizar y sancionar; poder que nace de uno de los elementos esenciales de la relación laboral: la subordinación...."</i></p> <p>9.6 <b>Respecto de la carga de la prueba del trabajador</b>.- Por su parte, el artículo 37° del Decreto Supremo 003-97-TR, señala que <i>"ni el despido ni el motivo alegado se</i></p>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

**deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos**", de lo que se colige que es carga de la prueba del trabajador que alega haber sido despedido demostrar la existencia del despido.

9.7 **RESPECTO A LA PRUEBA DEL DESPIDO.**- De lo actuado en el presente proceso, se tiene que del escrito de contestación de demanda, de fojas 70 a 77, la empresa demandada reconoce haber despedido al demandante cuando señala que: "... *mal haría el demandante en alegar despido arbitrario cuando toda la formalidad que se dio entre ambas partes fue completamente verbal; es decir, fue debidamente advertido que de persistir en su accionar irregular de continuas faltas y tardanzas sería retirado, cosa que se dio...*, de lo que se aprecia que el cese laboral fue determinado por voluntad unilateral y arbitraria del empleador, sin cursar carta de pre- aviso ni carta de despido, infringiendo las formalidades esenciales del despido previstas en el artículo 31° y 32° del Decreto Supremo N°003-97- TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.

9.8 En ese sentido, existen suficientes elementos de juicio que acreditan la existencia del hecho lesivo alegado por la parte demandante, conforme lo previsto por el artículo 23.5° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que, este Juzgado se pronuncia por la existencia de un despido arbitrario y a disponer el pago de la indemnización por despido arbitrario, equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, conforme lo estipulado por el artículo 38° del referido Decreto Supremo 003-97-TR, conforme el siguiente cálculo:

Concepto	Rem. Mens.	1.5 Rem.	Indem. Años	Indem. Meses	Indem. Días	Total
Indem. Desp.	850.00	1,275.00	-	956.25	81.46	<b>1,037.71</b>

9.9 De lo señalado, se advierte un pago pendiente por indemnización por despido arbitrario, ascendente a la suma de **S/1,037.71 (UN MIL TREINTA Y SIETE CON 71/100 SOLES)**, conforme a la normatividad laboral vigente.

**DÉCIMO: Sobre la Entrega de Certificado de Trabajo**

10. El empleador tiene la obligación de otorgar al servidor el certificado de trabajo, con precisión del record laboral y cargos desempeñados, conforme dispone la Tercera Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales, del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo; que establece "*Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas y a solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento*"; en caso de autos estando a que el actor también ha demandado la entrega del Certificado de Trabajo y que el demandado no ha probado haberlo entregado conforme las formalidades que exige el ordenamiento sustantivo laboral, por lo que este extremo

	<p>también resulta atendible.</p> <p><b>DÉCIMO PRIMERO: Sobre los adeudos alegados por la demandada</b></p> <p><b>11.1.</b> Que, si bien la empresa demandada en su escrito de contestación de demanda, de fojas 70 a 77, alega la existencia de determinados adeudos dinerarios por parte del demandante, cuando indica: "...el demandante nunca aportó los S/.300 soles por el alquiler de la habitación a los cuales se comprometió, debiendo a mi representada <u>una importante suma de dinero</u> por todos los meses que tuvo la habitación sin pagar lo acordado...", cabe indicar que la empresa demandada no ha solicitado expresamente intra-proceso la compensación de la obligación referida, así como tampoco ha cumplido con acreditar los presupuestos exigidos en el artículo 1288° del Código Civil, donde se establece que por la compensación se extinguen las <b>obligaciones recíprocas, líquidas, exigibles y de prestaciones fungibles y homogéneas</b>, hasta donde respectivamente alcancen, desde que hayan sido opuestas la una a la otra; por lo que, al no haberse opuesto formalmente y tampoco habiéndose acreditado la existencia recíproca, líquida y exigible de la obligación alegada, en tal sentido, la demandada deberá hacer valer su derecho en la vía de acción que corresponda.</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Dispone que SUNAFIL proceda a efectuar fiscalización laboral en la empresa demandada.-</b></p> <p><b>12.</b> Finalmente, este Juzgado considera menester que, de conformidad con su rol protagónico en el desarrollo del proceso, aplicar la obligación de colaboración establecida en el cuarto párrafo del artículo 7° de la Ley General de Inspección – Ley N°28806 y la finalidad abstracta que es <i>lograr la paz social en justicia</i>, habiendo advertido en el caso de autos que la empresa demandada ha incurrido en el incumplimiento de las normas laborales, corresponde requerir a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a fin de que incluya a la demandada en su listado de empresas a fiscalizar conforme a sus atribuciones, esto con la finalidad de verificar el cumplimiento de las normas socio laborales en el ejercicio de sus actividades (la misma que no debe limitarse en relación al demandante sino respecto de todos sus trabajadores) y así evitar generar conflictos laborales derivados de incumplimiento con lo que se contribuye a la prevención de conflictos socio-laborales y en la generación de paz social en justicia; por lo que consentida y/o ejecutoriada la presente se oficiará a la citada entidad para tal efecto.</p> <p><b>DÉCIMO TERCERO: Sobre el pago de intereses, costas y costos demandados:</b></p> <p><b>13.1</b> En cuanto a los intereses, serán determinados en ejecución de sentencia conforme dispone el Artículo 1° y 3° del Decreto Ley 25920, que dispone que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del siguiente día de aquel en se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, y que el mismo corresponde al interés legal laboral fijado por el Banco Central de Reserva del Perú.</p> <p><b>13.2</b> Respecto a los intereses respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios y que las mismas deben ser depositados a empresas del Sistema Financiero, conforme dispone el</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Artículo 32° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, por lo que, los intereses, respecto a dicho beneficio social debe ser el interés bancario o financiero.</p> <p><b>13.3</b> De otro lado, respecto al pago de costas, estas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso, conforme al artículo 410° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; sin embargo, en el presente caso por la cuantía del proceso, la demandante se encuentra exonerada del pago de aranceles judiciales, no correspondiendo la condena del pago de costas.</p> <p><b>13.4</b> En lo referido al pago de costos, estas están constituidos por el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial, respectivamente conforme al artículo 411° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; al respecto, de autos se advierte que el demandante ha recibido la asesoría de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), por lo que, no ha incurrido en gastos de honorario de abogado, por lo que tampoco corresponde rembolsar costos.</p> <p>Por estos fundamentos; y, de conformidad con los artículos 1°, 26°, 138° y 139° de la Constitución Política del Perú, y los artículos 31° y 47° de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal del Trabajo, Administrando Justicia a nombre de la Nación:</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**Fuente:** sentencia de primera instancia del expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.

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

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

**LECTURA.** El cuadro 2 revela que la **parte considerativa de la sentencia de primera instancia** se ubica en el rango de **muy alta** calidad. Lo que se deriva de la calidad de **“la motivación de los hechos”** y **“la motivación del derecho”**, que se ubicaron en el rango de: **“muy alta”** y **“muy alta”** calidad, respectivamente. En el caso de **“la motivación de los hechos”**, de los 5 parámetros previstos se cumplieron los 5: selección de hechos probados, fiabilidad de las pruebas, aplicación de la valoración conjunta, aplicación de las reglas de la sana crítica y la claridad. En cuanto a **“la motivación del derecho”**, de los 5 parámetros previstos se cumplieron los 5: 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; se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión y la claridad.



<b>Descripción de la decisión</b>	<b>10</b>
	<p><i>vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></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. <b>Si cumple.</b></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. <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>

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

**Fuente:** sentencia de primera instancia del expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.

Nota: El cumplimiento de los parámetros de “la aplicación del principio de congruencia” y de “la descripción de la decisión” fueron identificados en el texto completo de la de la parte resolutive.

**LECTURA.** El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del **principio de congruencia, y la descripción de la decisión**, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del “**principio de congruencia**”, se encontraron 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, no se encontró y la claridad. Finalmente, en la “**descripción de la decisión**” se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena;

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

**Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes de la sentencia de segunda instancia, sobre sobre Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
<p><b>Introducción</b></p> <p><u>DÉCIMOSEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA</u></p> <p>EXPEDIENTE : 7988-2017-0-1801-JP-LA-03  MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS  JUEZ : "F"  ESPECIALISTA : "R"  DEMANDADO : "B"  DEMANDANTE : "A"</p> <p><u>SENTENCIA DE VISTA N° 073-2018-16° JETL</u>  RESOLUCIÓN NUMERO CINCO  Lima, veintiuno de diciembre del dos mil dieciocho.-</p> <p>Correspondiendo al estado del presente proceso, se expide la sentencia de vista a fin de resolver la venida en grado.</p> <p><u>VISTA:</u> en grado de apelación la sentencia, contenida en la resolución número dos, de fecha 15 de diciembre de 2017, de fojas 81 a 93, la misma que declara FUNDADA la demanda incoada.</p>	<p>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. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. <b>Si cumple.</b></p> <p>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). <b>Si cumple.</b></p> <p>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. <b>No cumple.</b></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</p>				X							

	<p><b>AGRAVIOS:</b></p> <p>1. La demandada “B”, en su escrito de apelación que obra a fojas 96 a 101, solicita se revoque la sentencia apelada, sustentando los agravios de la forma siguiente:</p>	<p>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple.</b></p>											
<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>✓ La apelada incurre en error en el considerando 4.3 y 4.6 al indicar (...) que resulta evidente que el demandante tiene la condición de trabajador migrante”, (...) los trabajadores migratorios no pueden ser privados de ninguno de sus derechos laborales a causa de irregularidades en su permanencia o empleo”. El error en este considerando lo sustentan toda vez que como se podrá advertir del contenido de la demanda así como el desarrollo de la audiencia, el demandante nunca tuvo la condición de trabajador migrante, no contaba con autorización para laborar en el Perú, tenía la condición de extranjero indocumentado, sin domicilio fijo, como actualmente indica reiteradamente.</p> <p>✓ Que, incurre en error en el noveno considerando, puntos 9.7 y 9.8 que indica: (...) de lo que se aprecia que el cese laboral fue determinado por voluntad unilateral y arbitraria del empleador, sin cursar carta de pre-aviso ni carta de despido (...). (...) existen suficientes elementos de juicio que acreditan la existencia del hecho lesivo alegado por la parte demandante (...), por lo que este juzgado se pronuncia por la existencia de un despido arbitrario y a disponer el pago de la indemnización por despido arbitrario (...). El error que alegan de este considerando, que se sustenta que si bien, el juzgado reconoce en la sentencia, la existencia de un vínculo laboral, conforme a lo manifestado por el recurrente verbal entre el demandante y el demandado; sin embargo para acreditar el despido arbitrario, el juzgado no admite su dicho cuando precisan que el demandante fue debidamente notificado verbalmente de su mal proceder, pretendiendo que se configure la formalidad de cursar carta de preaviso o una carta de despido, pues el juzgado no considera su alegato, toda vez que si se cumplió con la formalidad de darle el preaviso - verbal al demandante, que si persistía en u actitud de faltas, tardanzas y ausencias, así como la negligencia en el desarrollo de sus labores, sería despedido.</p> <p>✓ Se incurre en error en el décimo primer considerando de la sentencia, al indicar “ que la empresa demandada no ha solicitado expresamente intra-proceso la compensación de la obligación referida, así tampoco ha cumplido con acreditar los presupuestos exigidos en el artículo 1288 del Código Civil,</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>No cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple.</b></p>				<b>X</b>						<b>8</b>	

	<p>(..) en tal sentido la demandada deberá hacer valer su derecho vía de acción que corresponda." Pues el demandante admitió que efectivamente el recurrente le brindó habitación y comida.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**Fuente:** sentencia de segunda instancia del expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.

Nota. El cumplimiento de los parámetros de “la introducción” y de” la postura de las partes” fueron identificados en el texto completo de la parte expositiva.

**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 aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, **la postura de las partes** se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad, mientras que evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.



	<p><i>evidencia de fojas 01. el accionante es ciudadano extranjero de nacionalidad venezolana, y habiéndose reconocido la existencia de relación jurídico laboral (...), resulta evidente que el accionante tiene la condición de trabajador migrante. De autos se advierte a fojas 70 a 77 que la empresa demandada reconoce el vínculo laboral con el demandante, asimismo reconoció dicho extremo en la Audiencia única de fecha 12 de diciembre de 2017, a fojas 78 a 80. No obstante resulta imperante señalar lo vertido en el artículo 25 de la Convención Internacional sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, artículo 43, es una infracción muy grave él: <u>ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente</u>( D.S. N° 019-2006-TR), situación que de lo vertido por la demandada, <u>referente cuando manifiesta que no contaba con autorización de trabajo</u> evidenciándose de lo dicho en la Audiencia única donde queda reconocida la prestación de servicios,. Por lo que conociendo la situación del demandante aun así lo contrató, con la finalidad de eludir los derechos laborales que le asisten, cuando era de su responsabilidad verificar que el trabajador cumpla con los requisitos que exige la ley para iniciar la prestación de servicios, es decir la obtención de permiso temporal de permanencia, Acta de Permiso extraordinario - provisional, documento provisional de trámite de solicitud de refugio. Sin embargo la demandada no ha adjuntado medio probatorio que acredite que el demandante no contaba con la documentación exigida por lo Ley debiendo tener presente la regla general que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos (artículo 23.1 NLPT), por lo que el demandado al no haber acreditado como medio probatorio cierto de su alegación corresponde desestimarse este agravio invocado.</i></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).<b>Si cumple.</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. <b>Si cumple</b></p>										
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>2) <b>con Respecto al Procedimiento de Despido.-</b> La demandada manifiesta que fue debidamente notificado verbalmente de su mal proceder, pretendiendo que se configure la formalidad de cursar carta de preaviso o una carta de despido, pues el juzgado no considera su alegato, toda vez que si se cumplió con la formalidad de darle el preaviso - verbal al demandante, que si persistía en su actitud de faltas, tardanzas y ausencias, así como la negligencia en el desarrollo de sus labores, sería despedido. De la revisión de la sentencia venida en grado se advierte que el Aquo ha precisado de manera concreta que se aprecia que el cese laboral fue determinado por voluntad unilateral y arbitraria del empleador.</p> <p><i>En tal sentido se ha de señalar que siendo el derecho al trabajo un derecho fundamental de toda persona consagrado en el artículo 22° de la Constitución Política el cual consagra que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, en ese sentido el Tribunal Constitucional mediante</i></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple.</b> 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple.</b> 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).<b>Si cumple.</b> 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican</p>					<b>X</b>					<b>20</b>

	<p>sentencia recaída en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC señala que el contenido esencial de este derecho implica "El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa", y que nuestro ordenamiento jurídico ha recogido el principio de causalidad para la extinción de la relación laboral, esto implica que para la extinción del vínculo debe existir una causa prevista en la ley, en este sentido este juzgado aplicara lo dispuesto por el artículo 25° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo 728 señala que "Falta Grave es la infracción por el trabajador, de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación"; que asimismo, se debe seguir el procedimiento dispuesto por el artículo 32° de la norma acotada precedentemente, el cual establece el procedimiento a seguir y que conforme se advierte de autos y concluyo el A quo la demandada no ha acreditado haber efectuado tanto lo dispuesto por los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, más aun si la misma demandada ha manifestado <u>que dio preaviso - verbal.</u></p> <p>En tal sentido habiéndosele reconocido la relación laboral del demandante se reputa como la de un contrato de trabajo de duración indeterminada, por lo que sólo podía ser despedido por causa justa, siendo que el despido del que ha sido objeto el actor, ha sido resuelto arbitrariamente por la demandada. Por lo que esta judicatura determina que se produjo un despido arbitrario desestimando este agravio invocado.</p> <p>3) <b>con Respecto a los adeudos.- "B"</b>, refiere que el Aquo ha incurrido en error al manifestar que la empresa demandada no ha solicitado expresamente intra-proceso la compensación de la obligación referida, así tampoco ha cumplido con acreditar los presupuestos exigidos en el artículo 1288 del Código Civil, (..) en tal sentido la demandada deberá hacer valer su derecho vía de acción que corresponda." Pues el demandante admitió que efectivamente el recurrente le brindó habitación y comida. Se aprecia que el Aquo sobre dicho extremo se ha pronunciado siguiendo los lineamientos contenidos en el código civil para este tipo de obligaciones, por lo que el demandado deberá accionar en la vía idónea, la obligación que alega.</p> <p>Siendo ello así, estando a las considerativas expuestas; no habiendo la apelante desvirtuado los fundamentos que dieron sustento a la resolución venida en grado y estando a las consideraciones expuestas en uso de las facultades conferidas a esta Judicatura por la Ley Orgánica del Poder Judicial y el artículo trescientos sesenta y cuatro del Código Procesal Civil y el inciso a) del artículo 4.3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.</p>	<p>la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si 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.</b></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**Fuente:** sentencia de segunda instancia del expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.

Nota 1: el cumplimiento de los parámetros de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho” fueron identificados en el texto completo de la parte

considerativa.

Nota 2. El valor numérico asignado para calificar el cumplimiento de los parámetros en la parte considerativa ha sido duplicado, por la relevancia y complejidad que exige 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**. Lo que se deriva 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.

**Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión de la sentencia de segunda instancia, sobre Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.**

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p><b>SE RESUELVE:</b></p> <p><b>CONFIRMAR</b> la Resolución número Dos de fecha quince de diciembre 00 del dos mil diecisiete obrante 81 a 93, en los seguidos por “A” contra “B”, sobre Pago de Beneficios sociales. Devolviendo los actuados al <b>Juzgado de Paz Letrado de origen</b>.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) <b>No cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>No cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>No cumple</b></p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni</p>			X							

		<i>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>								<b>6</b>		
<b>Descripción de la decisión</b>		<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></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/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>No cumple</b></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. <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>			<b>X</b>							

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

**Fuente:** sentencia de segunda instancia del expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.

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

**LECTURA.** El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango de **mediana y mediana**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango:

mediana y mediana, respectivamente. En **la aplicación del principio de congruencia**, se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, y la claridad; mientras que: evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, y aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, no se encontraron. Finalmente, en **la descripción de la decisión**, se encontró 3 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; y la claridad; mientras que 1: mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración) no se encontraron.

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.**

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

									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

**Fuente:** sentencia de primera instancia del expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre **Pago de Beneficios Sociales, del expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019**, 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 parte **expositiva:** la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo sobre la calidad de la parte **considerativa** de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de la parte **resolutive:** la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

0

**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta	34				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos					10	20	[1 - 2]	Muy baja					
							X		[17 - 20]	Muy alta					
		Motivación del derecho							[13 - 16]	Alta					
							X		[9- 12]	Mediana					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia						6	[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
					X				[9 - 10]	Muy alta					
								[7 - 8]	Alta						

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° **07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.**

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

**LECTURA.** El cuadro 8 revela que la **Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia** sobre **Pago de Beneficios Sociales en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019,** se ubica en el rango de “**muy alta**”. Lo que se deriva de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y mediana, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de la parte **expositiva:** la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y alta; asimismo, de la parte **considerativa** de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: de la parte **resolutive,** la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y mediana, 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, en el **expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019**, ambas fueron de rango **muy alta** respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

### **Respecto de 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 6° Juzgado de Paz Letrado con Especialidad Laboral Corte Superior de Justicia de Lima (Cuadro 7).

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

### **La calidad de su parte expositiva de rango muy alta.**

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y 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 y la claridad; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; porque se hallaron 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 de la parte demandante y de la parte demandada, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad.

Respecto, a estos hallazgos, se puede afirmar que se trata de una resolución que se ajusta a las exigencias previstas en las normas del artículo 119° y 122° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso de Reintegro de beneficios sociales, en donde está previsto los requisitos que debe de tener la sentencia, todo sentido como en su cabecera y en el rubro que corresponde, a exponer tanto los hechos que motivó el

proceso, como la pretensión que surgió de la misma, en el caso concreto hay una exposición de estos hechos, conforme se indica en referentes normativos (Sagástegui, 2003).

La exigencia de motivación de las sentencias se relaciona de una manera directa con el principio del Estado de Derecho y con una concepción de la legitimidad de la función jurisdiccional, los fundamentos de la sentencia se deben dirigir a lograr el convencimiento, no solo del acusado, sino también de las otras partes del proceso, respecto de la corrección y justicia de la decisión judicial sobre los derechos de un ciudadano. (Egil.E, Ramirez Bejarano)

**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 respectivamente (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 las normas 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.

Con relación al principio de Motivación, es procedente destacar, pues conforme a lo que se ha planteado, se pudo verificar que si cumplieron, pues se evidenció que el juzgador examinó todos los medios probatorios, que pudieran servir de base para reproducir los hechos, lo que significa, por lo menos desde este punto de vista, que el Juzgador, aplicó lo que sostiene Rodríguez (1995), quien sostiene que el estudio de las pruebas debe basarse en un examen exhaustivo orientados a interpretar su contenido.

En lo que respecta, a la argumentación que se vierte para aplicar el derecho sustantivo, también se hizo énfasis; a la norma de la materia; ya que la norma se

seleccionó en base al derecho vulnerado, en el caso concreto se aplicó el TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, y los artículos I y II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497.

En síntesis, se puede decir que el manejo del principio de motivación fue conforme expone Colomer (2003), asimismo Chanamé (2009), e inclusive las normas internacionales que precisa Couture (2002), de lo que se puede afirmar que hay una tendencia a admitir; que en cuestiones de motivación en el caso de la sentencia en estudio hubo esmero tanto para valorar las pruebas y tanto para aplicar el derecho sustantivo.

**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 muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad.

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.

Al respecto se puede decir que durante la sentencia, se debe de contribuir con el respeto al derecho a la información a través de la emisión de la normatividad que sustituya las decisiones unilaterales y arbitrarias por parte de quienes emplean el presupuesto público en materia de gastos de comunicación social como un mecanismo de restricción o limitación indirecta del derecho a la libre expresión y opinión de ideas,

cuestiones que son indispensables para una sociedad que aspira a un régimen democrático de contenidos. (Carlos Martín Gómez Marinero).

### **Respecto a la sentencia de segunda Instancia.**

Su calidad, fue de rango muy alta calidad, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima. (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: alta, muy alta, y mediana, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

### **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 aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo, en la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: 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 la claridad, mientras que evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

Permite inferir que el Superior en grado a nivel jurisdiccional ha considerado lo que la doctrina y la jurisprudencia ha desarrollado respecto a lo que debe contener la parte expositiva de una sentencia, la misma que también se aplica a las sentencias de instancias superiores, así como lo establecido por León (2008), quien sostiene que la claridad es otro de los criterios normalmente ausente en el razonamiento jurídico legal.

Al respecto, se puede indicar que el juzgador fue explícito en asignar estos datos, puesto que en la sentencia se han observado el objeto de impugnación por parte del

apelante, para saber en qué extremo se apelado la misma; además se ha indicado si ha habido pretensiones o no de la parte contraria, con la finalidad de describir todo el suceso del proceso materia a sentenciar; por lo que el juez ha señalado dichos actos procesales, a pesar de ser relevantes en el proceso.

**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 alta calidad, 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 las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes; 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 el extremo analizado de la sentencia, donde es importante verificar si en la misma se ha aplicado el principio de Motivación, por lo que es procedente destacar, que si se ha cumplido con la respectiva motivación, ya que el Colegiado examino todos los medios probatorios desarrollados y valorados por el Magistrado de primera instancia, que sirvieron de base para reproducir los hechos, lo que significa, por lo menos desde este punto de vista, que el Juzgador, aplicó lo que sostiene Rodríguez (1995), quien sostiene que el estudio de las pruebas debe basarse en un examen exhaustivo orientados a interpretar su contenido.

Al respecto considero que el Colegiado se ha extendido en comentar y argumentar que el derecho reclamado por la demandante le corresponde reconocerlo y el monto ordenado en la primera sentencia está bien establecido, citando las normas pertinentes, por lo que solo se observa que el Colegiado no solo resuelve sobre la

pretensión principal por reintegro de beneficios sociales, y apelada por la demandada. En lo que respecta, a la argumentación que se vierte para aplicar el derecho sustantivo, también se hizo énfasis; a la norma de la materia; ya que la norma se seleccionó en base al derecho vulnerado, en el caso concreto se aplicó la norma sustantiva el decreto legislativo N° 728 y la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En síntesis, se puede decir que el manejo del principio de motivación fue conforme expone Colomer (2003), asimismo Chanamé (2009), e inclusive las normas internacionales que precisa Couture (2002), de lo que se puede afirmar que hay una tendencia a admitir; que en cuestiones de motivación en el caso de la sentencia en estudio hubo esmero tanto para valorar las pruebas, para aplicar el derecho sustantivo.

### **Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango mediana.**

Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango **mediana y mediana** respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al **principio de congruencia**, se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, y la claridad; mientras que: evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, y aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, no se encontraron. Finalmente, en **la descripción de la decisión**, se encontró 3 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; y la claridad; mientras que 1: mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración) no se encontraron.

Además, se puede indicar, que en la parte resolutive de la sentencia no se ha cumplido con todos los parámetros establecidos en la presente investigación; tal como se ha establecido que la motivación de la sentencia debe ser congruente, completa y suficiente.

## V. CONCLUSIONES.

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales, **en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019**, 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 6° Juzgado de Paz Letrado con Especialidad Laboral Corte Superior de Justicia de Lima, donde se resolvió:

Declara fundada la demanda interpuesta por “A” contra “B” sobre Pago de Beneficios Sociales y otros, en consecuencia ORDENO que la demandada cumpla con pagar al actor la suma de S/. 4,530.82 (Cuatro Mil quinientos treinta con 82/100 soles), por los conceptos dilucidados en la resolución, más interés legales laborales y financieros respecto a la CTS que se liquidaran en ejecución de sentencia, sin costas ni costos procesales.

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (**Expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06**).

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

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

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta; porque 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 de la parte demandante y de la parte demandada; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad.

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

Asimismo, en **la motivación del derecho**, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas 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.

**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 de muy alta y 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 encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

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

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

Fue emitida por el Décimo Sexto Juzgado Especializado de trabajo Permanente de Lima., donde se resolvió:

CONFIRMARON la resolución número Dos de fecha quince de diciembre del dos mil diecisiete obrante a fojas 81 a 93, en los seguidos por “A” contra “B”, sobre Pago de Beneficios Sociales. Devolviendo los actuados al Juzgado de Paz letrado de origen. **(Expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06)**

**Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta y alta (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 aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo, en la **postura de las partes** se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: 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 la claridad, mientras que evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

**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 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.

Por su parte, la calidad de la **motivación del derecho**, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes; 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.

**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 mediana y mediana respectivamente (Cuadro 6).**

Respecto a la calidad al **principio de congruencia**, se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, y la claridad; mientras que: evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, y aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, no se encontraron.

Finalmente, en **la descripción de la decisión**, se encontró 3 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; y la claridad; mientras que 1: mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración) no se encontraron.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atahuman, C. (2018).** *Gratificaciones*. Obtenido de [www.ccpl.org.pe](http://www.ccpl.org.pe)
- Arévalo, J. (2011).** *Comentarios de la Nueva Ley Procesal del trabajo*. Jurista Editores.
- Ariano Deho, E. (2010).** *Código Procesal Civil*. Lima: Palestra Editores.
- Bedoya, S. (2006).** *El Derecho a la prueba como un derecho fundamental*. Medellín: Comité para el desarrollo de la investigación de la Universidad de Antioquia.
- Calderon, A. (2011).** *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: San Marcos.
- Calamandrei, P. (1961).** *Estudios sobre el Proceso Civil*. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina.
- Cavani Brain, R. (2013).** *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Colomer, I. (2003).** *La Motivación de las Sentencias*. Valencia: Tirant lo blach.
- Couture, E. (2002).** *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial IBdeF. Montevideo.
- Couture, Eduardo.** *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires. Ediciones De palma, 1985. P 40, Fiaren Guillén, Víctor. Ob. Cit. Pág. 101.
- De Buen Lozano, N. (1981).** *Derecho del Trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa.
- De La Oliva; y Fernández,** 1990, Tomo II: pag. 135
- [http://www.ucasalvm.com.ar/derechophp/.admin/archivos/4e00f1705aebbPrincipios\\_Procesales.pdf](http://www.ucasalvm.com.ar/derechophp/.admin/archivos/4e00f1705aebbPrincipios_Procesales.pdf)
- <http://armasmorel.cl/derechoprocesalcivil/Teoria-de-la-Prueba-Profesor-Jose-Rafel-Cortes-Vergara-UArcis.pdf>
- <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4686/Tesis%20Maestria%20-%20Felipe%20Santiago%20Morales%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- García Manrique, A.** (2010). *Como se esta Aplicando los Principios Lborales en el Perú*. Lima: Gaceta Juridica.
- Gomez Valdez, F.** (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: San Marcos.
- Infantes, G.** (2009). *Medios Impugnatorios en el proceso Laboral*. Obtenido de Actualidad Empresarial: [www.aempresarial.com](http://www.aempresarial.com)
- José Martín Ostos.** Introducción al Derecho procesal, Páginas 63 - 65.  
<https://www.derecho-procesal.es/2012/03/caracteristicas-accion.html>  
<https://definicionlegal.blogspot.com/2011/06/derecho-de-accion.html>
- León,R.**(2008).*Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima.: Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de [http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/manual\\_de\\_resoluciones\\_judiciales.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/manual_de_resoluciones_judiciales.pdf) (23.11.13)
- Malca, V. R. (2017).** Litigación y proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Jurista Editores.
- Martín Agudelo Ramírez.** Magíster en Derecho Procesal por la Universidad de Medellín.  
[https://www.uv.es/ajv/art\\_jcos/art\\_jcos/num19/RIPJ\\_19/EX/19-9.pdf](https://www.uv.es/ajv/art_jcos/art_jcos/num19/RIPJ_19/EX/19-9.pdf)
- Miyagusuku, J. T. (2007).** *Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Monroy Gálvez, J. F. (1997).** *Conceptos Elementales del Proceso Civil en comentario al Código Procesal Civil*. Trujillo: Derecho y Cambio Social - PUCP
- Neves Mujica, J.** (2004). *Introduccion al Derecho de Trabajo*. Lima: Palestra.
- Ostos, J.** (2 de Marzo de 2012). *Derecho en Red*. Recuperado el 18 de Enero de 2019, de <https://www.derecho-procesal.es/2012/03/caracteristicas-accion.html>
- Postigo, V. T. (1999).** *El Debido Proceso y La Demanda Civil*. Lima: Rodhas.
- Quintero Y Prieto,** 1995, Tomo II: Pag. 197 y 198.
- Rendon Vásquez, J.** (1998). *Derecho del Trabajo*. Lima: Tarpuy.

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

**Toyama, J. (2017).** *Problemática de los Contratos de Trabajo Modal.* Lima: El Búho E.I.R.L.

**Toyama, J. (2015).** *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú.* Lima: Gaceta Jurídica.

**A  
N  
N  
E  
X  
O  
S**

## ANEXO 01 Evidencia empírica del objeto de estudio

*Corte Superior de Justicia de Lima  
Sexto Juzgado de Paz Letrado con Especialidad Laboral*

### **SENTENCIA**

**EXPEDIENTE N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06**

**MATERIA** : **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**  
**DEMANDANTE** : **“A”**  
**DEMANDADO** : **“B”**  
**JUEZ** : **“V”**

#### **RESOLUCIÓN NÚMERO DOS**

Lima, quince de diciembre  
Del año dos mil diecisiete.-

**VISTOS**; el Sr. Juez del Sexto Juzgado de Paz Letrado con Especialidad Laboral de Lima emite la siguiente sentencia.-

#### **I. PARTE EXPOSITIVA**

1. Mediante escrito de demanda de fojas 21 a 28, don “A” interpone demanda contra “B”, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, siendo el monto del petitorio la suma ascendente a S/. 4,530.00, más intereses legales y financieros, costas y costos.
2. El demandante expone como fundamentos de hecho de la demanda (en resumen), lo siguiente:
  - 2.1. Indica que fue contratado verbalmente acordando el pago equivalente al sueldo mínimo, como Encargado de Almacén.
  - 2.2. Señala que, en fecha 23 de agosto del 2017, el actor fue impedido verbalmente de continuar laborando, constituyendo tal hecho un despido arbitrario, sin expresión de causa justa, ni procedimiento debido.
  - 2.3. Afirma que el empleador no ha cumplido con pagar los siguientes obligaciones socio-laborales:
    - o Entrega del Certificado de Trabajo
    - o **Remuneración insoluta.-** Del 01 al 23 de agosto del 2017.

- o **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).**- Del período del 01.11.2016 al 23.08.2017.
  - o **Vacaciones.**- Vacaciones truncas 2016-2017
  - o **Gratificaciones.**- De diciembre 2016, julio y diciembre 2017, más bonificación extraordinaria 9%.
  - o **Indemnización por Despido Arbitrario.**- Por el período laborado.
3. Por Resolución Número Uno, de fecha 30 de octubre del 2017, obrante de folios 29 a 31, se admitió la demanda, se confirió traslado a la parte demandada a fin de que cumpla con contestar la demanda dentro del plazo legalmente establecido, y se señaló fecha de Audiencia Única para el 12 de diciembre del 2017. De folios 31 (reverso) y 32 obran los cargos de notificación de ambas partes procesales de lo que aprecia que fueron válidamente notificadas.
4. Por escrito presentado el 04 de diciembre del 2017, obrante de folios 70 a 77, **“B”**, contesta la demanda, negando las expresiones de hecho y derecho que contiene, y exponiendo los siguientes fundamentos:
- 4.1. Precisa que el demandante comenzó a prestar sus servicios desde el mes de noviembre del 2016 hasta el mes de agosto del 2017; percibiendo una remuneración mensual de S/.850.00, siendo retirado de la empresa por inconducta laboral (reiteradas faltas y tardanzas).
  - 4.2. Niega y contradice que se le esté adeudando al demandante la cantidad de S/.4,530.00 por los conceptos demandados, y que mal haría el demandante en alegar despido arbitrario cuando toda la formalidad que se dio entre ambas partes fue completamente verbal; es decir, fue debidamente advertido que de persistir en su accionar irregular de continuas faltas y tardanzas sería retirado, cosa que se dio; por lo tanto, no se configura la figura de despido arbitrario.
  - 4.3. Precisa que el demandante hábilmente manifestó estar indocumentado, todo ello para que no pudiera firmar ningún contrato, para evitar los descuentos de ley; y tiene presente que durante todo ese tiempo el demandante nunca aportó los S/.300.00 soles por el alquiler de la habitación a los cuales se comprometió, debiendo a su representada una importante suma de dinero por todos los meses que tuvo la habitación sin pagar lo acordado.
5. Del Acta de Audiencia Única de fecha 12 de diciembre del 2017, de fojas 78 a 80, se aprecia que la diligencia se llevó a cabo con la asistencia de ambas partes procesales, y se actuaron las etapas respectivas,

precisándose las pretensiones materia de juicio, los hechos que requieren de actuación probatoria, así como las pruebas admitidas, se actuaron los medios probatorios, se procedió a oír los alegatos finales de las partes, y se difirió la notificación de la sentencia, conforme al plazo establecido por el artículo 47° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

## **II. PARTE CONSIDERATIVA**

### **PRIMERO: Finalidad del Proceso:**

Que, la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o elimina una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efecto los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia, ello conforme a lo previsto por el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil -aplicable en vía supletoria para el presente proceso.

### **SEGUNDO: Protección constitucional del Derecho del Trabajo.-**

El artículo 22° de la Constitución Política del Estado establece que *"El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"*, asimismo, el tercer párrafo del artículo 23° de la Carta Magna precisa que *"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"*, de esta forma la protección constitucional del derecho al trabajo se constituye como objeto de atención fundamental para el Estado.

### **TERCERO: Objeto de la controversia:**

En Audiencia Única se precisó las pretensiones materia de Juicio, que en el caso concreto son:

- 1) Verificar la entrega del Certificado de Trabajo a favor del demandante
- 2) Verificar el pago por concepto de remuneraciones insolutas del periodo 01 al 23 de agosto del 2017, cuyo importe demandado asciende a S/.651.66
- 3) Verificar el pago por concepto de CTS del periodo 01 de noviembre del 2016 al 23 de agosto del 2017, cuyo importe demandado asciende a S/.759.88
- 4) Verificar el pago por concepto de vacaciones trucas del periodo 2016-2017, cuyo importe demandado asciende a S/.691.80
- 5) Verificar el pago por concepto de gratificación de diciembre del 2016, julio 2017 y gratificación trunca de diciembre del 2017, cuyo monto demandado asciende a S/1,275.00, y bonificación extraordinaria 9% por el importe de S/.114.75
- 6) Verificar el pago por concepto de indemnización por despido arbitrario por el periodo laborado, cuyo importe demandado asciende a S/1,037.70

#### **CUARTO: Sobre la relación sustancial entre las partes**

- 4.1 En el presente caso, el actor en su escrito de demanda, de fojas 21 a 28, alega que ingresó a laborar el 01 de noviembre del 2016 hasta el 23 de agosto del 2017, percibiendo como remuneración básica mensual la suma de S/.850.00 Soles.
- 4.2 **Hechos reconocidos por la parte demandada.**- Conforme consta presuntamente del escrito de contestación de demanda, de fojas 70 a 77, la empresa demandada reconoce el vínculo laboral con el demandante, cuando señala que: "*...el demandante comenzó a prestar sus servicios desde el mes de noviembre del 2016 hasta el mes de agosto del 2017; percibiendo una remuneración mensual de S/.850.00...*"<sup>1</sup>, asimismo, reconoció dichos extremos en la Audiencia Única de fecha 12 de diciembre de 2017, de fojas 78 a 80, por lo que, se fijaron como hechos acreditados y exentos de actuación probatoria, conforme lo siguiente:

**"...8.1 Hechos que no se encuentran sujetos a Actuación Probatoria**

- *La existencia de un vínculo laboral entre las partes reconocido por ambas partes procesales*
  - *La fecha de inicio: 01 de noviembre del 2016 y cese de la relación laboral: 23 de agosto del 2017*
  - *El cargo desempeñado por el actor: Asistente de Almacén*
  - *La remuneración percibida por el actor: S/.850.00..."*
- 4.3 **Respecto a la condición de trabajador migrante del demandante.**- Que, conforme se evidencia de fojas 01, el accionante es ciudadano extranjero de nacionalidad venezolana, y habiéndose reconocido la existencia de relación jurídica laboral -conforme lo detallado en los considerandos anteriores-, resulta evidente que el accionante tiene la condición de trabajador migrante<sup>2</sup>.
- 4.4 Que, la **Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares** de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptada por la Asamblea General en su Resolución 45/158, de fecha 18 de diciembre de 1990, establece en su artículo 25° establece la igualdad de derechos entre los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes, conforme lo siguiente:

---

<sup>1</sup> Lo expuesto constituye declaración asimilada de la demandada, de conformidad con el artículo 221° del Código Procesal Civil: "*Declaración asimilada.- Las afirmaciones contenidas en actuaciones judiciales o escritos de las partes, se tienen como declaración de éstas, aunque el proceso sea declarado nulo, siempre que la razón del vicio no las afecte de manera directa*".

<sup>2</sup> Conforme al numeral 1 del artículo 2° de la Convención de Trabajadores Migratorios de la ONU, se entenderá por "trabajador migratorio" toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional

*"...Artículo 25*

*1. Los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de:*

*a) Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidas en este término;*

*b) Otras condiciones de empleo, es decir, edad mínima de empleo, restricción del trabajo a domicilio y cualesquiera otros asuntos que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, se consideren condiciones de empleo.*

*2. No será legal menoscabar en los contratos privados de empleo el principio de igualdad de trato que se menciona en el párrafo 1 del presente artículo.*

*3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos derivados de este principio a causa de irregularidades en su permanencia o empleo. En particular, los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna a causa de cualquiera de esas irregularidades..."*

**4.5** En ese mismo sentido, el artículo 23° del Decreto Supremo N°014-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 689, Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, establece que *"En ningún caso las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores de los reconocidos para el Régimen Laboral de la Actividad Privada"*, de lo que se establece que a los trabajadores extranjeros les corresponde los mismos derechos que a los trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada.

**4.6** **En consecuencia**, estando a que a los trabajadores extranjeros o migrantes les corresponde los mismos derechos previstos para los trabajadores nacionales del Régimen Laboral de la Actividad Privada, y estando a que *los trabajadores migratorios no pueden ser privados de ninguno de sus derechos laborales a causa de irregularidades en su permanencia o empleo,* y estando a que no constituye extremo controvertido la existencia de vínculo laboral, la fecha de ingreso y cese del actor, así como la remuneración percibida y cargos desempeñado, corresponde pronunciarse sobre los beneficios laborales demandados así como respecto de la procedencia y exigibilidad de la indemnización por despido arbitrario.

**QUINTO: Del pago de la compensación por tiempo de servicios:**

5.1 Para efectos de la liquidación por compensación por tiempo de servicios, se debe tener presente lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el cual establece "*Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20*" Asimismo, se debe tener en consideración que toda fracción de dicho beneficio social se computa por treintavos.

5.2 El artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR establece que este beneficio social **se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral**, lo que determina que la actor es titular de este derecho.

5.3 En el presente caso, el actor demanda el pago de compensación por tiempo de servicios por el periodo del **01 de noviembre del 2016 al 23 de agosto del 2017**, (véase fojas 21 a 28), y estando a que la emplazada no ha probado haber abonado dicho beneficio social en su integridad, conforme al texto del artículo 23°, numeral 23.4, literal a) de la Ley Procesal de Trabajo N°29497: "*De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.(...)*"; dicha situación jurídica tiene como consecuencia la presunción legal relativa de verdad de los hechos expuestos en la demanda y dan verosimilitud a la pretensión del demandante, por lo que, este Juzgado se pronuncia por considerar insoluto dicho beneficio social demandado.

5.4. Por tanto, este beneficio social demandado debe ordenarse su pago por el periodo del **01 de noviembre del 2016 al 23 de agosto del 2017**, por lo que, se procede a efectuar el cálculo correspondiente:

**COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:**

Desde	Hasta	M	D	Rem.	1/6	Rem	x meses	x dias	Total
01/11/201	30/04/201	6		850.0	47.22	897.22	448.6	-	448.6
01/05/201	31/10/201	3	23	850.0	141.67	991.67	247.9	63.3	311.2
<b>TOTAL COMPENSACION POR TIEMPO DE</b>									<b>759.88</b>

5.5 De lo expuesto, se advierte un adeudo ascendente a la suma de **S/759.88 (SETECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON 88/100 SOLES)**, por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios.

**SEXTO: Del pago de las vacaciones demandadas:**

6.1 En principio debe tenerse presente que, el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 <sup>3</sup>, **"El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.(...)"** negrita y subrayado nuestro. Asimismo el artículo 11 del citado Decreto establece que **"El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente."**

6.2 Por otro lado, la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando y **se aplica analógicamente los criterios establecidos computable para la compensación por tiempo de servicios;** en casos de trabajo discontinuo cuya duración sea inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un doceavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de trabajo efectivo y toda fracción se considerará por treintavos.

6.3 En nuestro caso, la parte demandante pretende el pago de Vacaciones Truncas 2016-2017, (véase fojas 21 a 28); al respecto, la empresa demandada no ha acreditado el abono de la remuneración vacacional, de conformidad al artículo 23°, numeral 23.4, literal a) de la Ley Procesal de Trabajo -Ley N°29497; por lo que, este extremo peticionado por el actor merece ampararse, conforme el siguiente detalle:

<b>Períodos</b>	<b>Me</b>	<b>Días</b>	<b>Re m</b>	<b>Meses</b>	<b>Días</b>	<b>Total</b>
2016-	9	23	850.0	637.5	54.3	691.8

6.4 En tal sentido, existe un adeudo por vacaciones, ascendente a la suma de **S/691.81 (SEISCIENTOS NOVENTA Y UNO CON 81/100 SOLES)**, conforme a la normatividad laboral vigente.

**SÉTIMO: Por concepto de gratificaciones demandadas:**

<sup>3</sup> Decreto Legislativo N° 713 de fecha 08/11/1991 Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

- 7.1 Se debe tener presente que conforme a lo dispuesto por el artículo 1° de la Ley N° 27735<sup>4</sup>, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Asimismo el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar tal beneficio, conforme a lo previsto por el artículo 2° de la citada Ley.
- 7.2 El artículo 6° de la Ley N° 27735 dirigida a la gratificación proporcional, señala que si en caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación **en forma proporcional a los meses efectivamente laborados**, debiendo abonarse en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso; asimismo, el artículo 7° de la acotada norma indica que corresponde percibir la gratificación haber laborado **como mínimo unmes en el semestre correspondiente**.
- 7.3 En caso sublitis, se ha demandado el pago de Gratificación de diciembre 2016, julio y diciembre 2017, más bonificación extraordinaria 9% (ver fojas 21 a 28); al respecto, cabe señalar que de conformidad con el literal a) del artículo 23.4 de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba del pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, y estando a que en la presente causa la entidad demandada no ha cumplido con acreditar el cumplimiento del beneficio social demandado, tal situación jurídica, determina se proceda a ordenar el pago del referido beneficio demandado, conforme el siguiente detalle:

Oportunidad	año	Meses	Rem Comp.	Gratif.	Bonif 9%	Total
Navidad	2016	2	850.00	283.33	25.50	308.83
Fiestas Patrias	2017	6	850.00	850.00	76.50	926.50
Navidad	2017	1	850.00	141.67	12.75	154.42
<b>TOTAL GRATIFICACIONES Y BONIFICACION EXTRAORDINARIA</b>						<b>1,389.75</b>

- 7.4 De lo señalado, se advierte un pago pendiente por gratificaciones, ascendente a la suma de **S/1,389.75 (UN MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE CON 75/100 SOLES)**, conforme a la normatividad laboral vigente.

**OCTAVO: Respecto al pago de remuneraciones insolutas:**

- 8.1 El artículo 22° de la Constitución Política del Estado establece que ***"El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un***

<sup>4</sup> Ley N° 27735 de fecha 28/05/2002, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad".

*medio de realización de la persona"*, asimismo, el tercer párrafo del artículo 23° de la Carta Magna precisa que **"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento"**, de esta forma la protección constitucional del derecho al trabajo se constituye como objeto de atención fundamental para el Estado, así como se proscribire el trabajo forzoso o sin retribución.

- 8.2** El artículo 18° del Decreto Supremo N° 001-98-TR de fecha 22 de enero de 1998, modificado por el Decreto Supremo N° 009-2011-TR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 23 de julio de 2001, prevé que el pago de la remuneración se acredita con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquél se haga a través de terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta correspondiente dentro del plazo establecido en el artículo siguiente, o mediante el empleo de tecnologías de la información y comunicación. En los casos en que el pago de la remuneración se realice a través de las empresas del sistema financiero, el pago se acredita con la constancia de depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador
- 8.3** En nuestro caso, el actor demanda el pago de remuneraciones insolutas del período del 01 al 23 de agosto del 2017. Al respecto, estando a que la demandada no ha acreditado el pago de la remuneración devengada de conformidad al artículo 23.4° de la Ley Procesal de Trabajo, por lo tanto, este Juzgado se pronuncia por considerar insolutas las remuneraciones peticionadas, por lo que, corresponde efectuar el cálculo correspondiente:

#### **REMUNERACION INSOLUTA**

<b>Del</b>	<b>Al</b>	<b>Días</b>	<b>Prom. Día</b>	<b>Total</b>
01/08/2017	23/08/2017	23	28.33	<b>651.67</b>

- 8.4** De lo señalado, se advierte un pago pendiente por remuneraciones, ascendente a la suma de **S/.651.67 (SEISCIENTOS CINCUENTA Y UNO CON 67/100 SOLES)**, conforme a la normatividad laboral vigente.

#### **NOVENO: Respecto a la indemnización por despido arbitrario.-**

- 9.1** Que, la Constitución Política del Estado establece en el artículo 27° que la Ley otorga adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, en virtud de dicho mandato constitucional, dicha protección se ha recogido dentro de la normatividad laboral.

- 9.2. **Respecto de la carga de la prueba del empleador**, el artículo 22° del Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que *"...Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido..."*, en consecuencia, **la carga de la prueba de la causa justa de la ruptura del vínculo laboral (despido) incumbe al empleador**, situación que determina que en caso de no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de la referida norma sustantiva laboral.
- 9.3 En ese sentido, el artículo 31° y 32° del cuerpo legal citado anteriormente, establecen las formalidades esenciales del despido estableciéndose expresamente que **el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis (6) días** naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, que el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese y que no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido.
- 9.4 De esta forma, se limita-dentro de los cauces constitucionales- la facultad sancionadora del empleador, advirtiéndose que la vulneración a las formalidades esenciales del despido determina la existencia de un despido arbitrario o, viceversa, su observancia y la acreditación razonable de la falta grave imputada van a conducir al despido fundado en causa justa.
- 9.5 Del mismo criterio es el Tribunal Constitucional en la STC N°06292-2007- PA/TC, en cuyo considerando tercero señala expresamente cuales son las formalidades esenciales concernientes al procedimiento de despido, así señala:

***"...Con relación al cumplimiento de las formalidades del despido***

*3. Se verifica –de lo que obra en el expediente– que la demandada cumplió con las formalidades exigidas para la realización del despido, en la medida que: (i) se envió comunicación por escrito al recurrente imputándole la causa del despido; (ii) se otorgó al recurrente el plazo de 6 días para presentar descargos; y (iii) se cumplió con el respeto al principio*

*de inmediatez. Este procedimiento previo al despido lo realiza el empleador en ejercicio de su poder de dirección, el que incluye: dirigir, fiscalizar y sancionar; poder que nace de uno de los elementos esenciales de la relación laboral: la subordinación...."*

**9.6 Respecto de la carga de la prueba del trabajador.**- Por su parte, el artículo 37° del Decreto Supremo 003-97-TR, señala que **"ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos"**, de lo que se colige que es carga de la prueba del trabajador que alega haber sido despedido demostrar la existencia del despido.

**9.7 RESPECTO A LA PRUEBA DEL DESPIDO.**- De lo actuado en el presente proceso, se tiene que del escrito de contestación de demanda, de fojas 70 a 77, la empresa demandada reconoce haber despedido al demandante cuando señala que: *"... mal haría el demandante en alegar despido arbitrario cuando toda la formalidad que se dio entre ambas partes fue completamente verbal; es decir, fue debidamente advertido que de persistir en su accionar irregular de continuas faltas y tardanzas **sería retirado, cosa que se dio...**"*<sup>5</sup>, de lo que se aprecia que el cese laboral fue determinado por voluntad unilateral y arbitraria del empleador, sin cursar carta de pre-aviso ni carta de despido, infringiendo las formalidades esenciales del despido previstas en el artículo 31° y 32° del Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.

**9.8** En ese sentido, existen suficientes elementos de juicio que acreditan la existencia del hecho lesivo alegado por la parte demandante, conforme lo previsto por el artículo 23.5° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que, este Juzgado se pronuncia por la existencia de un despido arbitrario y a disponer el pago de la indemnización por despido arbitrario, equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, conforme lo estipulado por el artículo 38° del referido Decreto Supremo 003-97-TR, conforme el siguiente cálculo:

Concepto	Rem. Mens.	1.5 Rem.	Indem. Años	Indem. Meses	Indem. Días	Total
Indem. Desp.	850.00	1,275.00	-	956.25	81.46	<b>1,037.71</b>

**9.9** De lo señalado, se advierte un pago pendiente por indemnización por despido arbitrario, ascendente a la suma de **S/1,037.71 (UN MIL TREINTA Y SIETE CON 71/100 SOLES)**, conforme a la normatividad laboral vigente.

<sup>5</sup> Lo expuesto constituye declaración asimilada de la demandada, de conformidad con el artículo 221° del Código Procesal Civil: *"Declaración asimilada.- Las afirmaciones contenidas en actuaciones judiciales o escritos de las partes, se tienen como declaración de éstas, aunque el proceso sea declarado nulo, siempre que la razón del vicio no las afecte de manera directa"*.

**DÉCIMO: Sobre la Entrega de Certificado de Trabajo**

10. El empleador tiene la obligación de otorgar al servidor el certificado de trabajo, con precisión del record laboral y cargos desempeñados, conforme dispone la Tercera Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales, del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo; que establece "*Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas y a solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento*"; en caso de autos estando a que el actor también ha demandado la entrega del Certificado de Trabajo y que el demandado no ha probado haberlo entregado conforme las formalidades que exige el ordenamiento sustantivo laboral, por lo que este extremo también resulta atendible.

**DÉCIMOPRIMERO: Sobre los adeudos alegados por la demandada**

- 11.1. Que, si bien la empresa demandada en su escrito de contestación de demanda, de fojas 70 a 77, alega la existencia de determinados adeudos dinerarios por parte del demandante, cuando indica: "*...el demandante nunca aportó los S/300 soles por el alquiler de la habitación a los cuales se comprometió, debiendo a mi representada una importante suma de dinero por todos los meses que tuvo la habitación sin pagar lo acordado...*", cabe indicar que la empresa demandada no ha solicitado expresamente intra-proceso la compensación de la obligación referida, así como tampoco ha cumplido con acreditar los presupuestos exigidos en el artículo 1288° del Código Civil, donde se establece que por la compensación se extinguen las **obligaciones recíprocas, líquidas, exigibles y de prestaciones fungibles y homogéneas**, hasta donde respectivamente alcancen, desde que hayan sido opuestas la una a la otra; por lo que, al no haberse opuesto formalmente y tampoco habiéndose acreditado la existencia recíproca, líquida y exigible de la obligación alegada, en tal sentido, la demandada deberá hacer valer su derecho en la vía de acción que corresponda.

**DÉCIMO SEGUNDO: Dispone que SUNAFIL proceda a efectuar fiscalización laboral en la empresa demandada.-**

12. Finalmente, este Juzgado considera menester que, de conformidad con su rol protagónico en el desarrollo del proceso, aplicar la obligación de colaboración establecida en el cuarto párrafo del artículo 7° de la Ley General de Inspección – Ley N°28806 y la finalidad abstracta que es

*lograr la paz social en justicia*, habiendo advertido en el caso de autos que la empresa demandada ha incurrido en el incumplimiento de las normas laborales, corresponde requerir a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a fin de que incluya a la demandada en su listado de empresas a fiscalizar conforme a sus atribuciones, esto con la finalidad de verificar el cumplimiento de las normas socio laborales en el ejercicio de sus actividades (la misma que no debe limitarse en relación al demandante sino respecto de todos sus trabajadores) y así evitar generar conflictos laborales derivados de incumplimiento con lo que se contribuye a la prevención de conflictos socio-laborales y en la generación de paz social en justicia; por lo que consentida y/o ejecutoriada la presente se oficiará a la citada entidad para tal efecto.

**DÉCIMO TERCERO: Sobre el pago de intereses, costas y costos demandados:**

- 13.1** En cuanto a los intereses, serán determinados en ejecución de sentencia conforme dispone el Artículo 1° y 3° del Decreto Ley 25920, que dispone que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del siguiente día de aquel en se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, y que el mismo corresponde al interés legal laboral fijado por el Banco Central de Reserva del Perú.
- 13.2** Respecto a los intereses respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios y que las mismas deben ser depositados a empresas del Sistema Financiero, conforme dispone el Artículo 32° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, por lo que, los intereses, respecto a dicho beneficio social debe ser el interés bancario o financiero.
- 13.3** De otro lado, respecto al pago de costas, estas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso, conforme al artículo 410° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; sin embargo, en el presente caso por la cuantía del proceso, la demandante se encuentra exonerada del pago de aranceles judiciales, no correspondiendo la condena del pago de costas.
- 13.4** En lo referido al pago de costos, estas están constituidos por el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial, respectivamente conforme al artículo 411° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; al respecto, de autos se advierte que el demandante ha recibido la asesoría de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita del Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo (MTPE), por lo que, no ha incurrido en gastos de honorario de abogado, por lo que tampoco corresponde rembolsar costos.

Por estos fundamentos; y, de conformidad con los artículos 1°, 26°, 138° y 139° de la Constitución Política del Perú, y los artículos 31° y 47° de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal del Trabajo, Administrando Justicia a nombre de la Nación:

### **III. FALLO:**

- 1). **DECLARANDO FUNDADA** la demanda, interpuesta por don “A” contra “B” sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**; en consecuencia, **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar al actor la suma de **S/4,530.82 (CUATRO MIL QUINIENTOS TREINTA CON 82/100 SOLES)**, por los conceptos dilucidados en la presente resolución, más intereses legales laborales y financieros respecto a la CTS que se liquidarán en ejecución de sentencia, sin costas ni costos procesales. **DISPONGO** que la demandada otorgue al actor Certificado de Trabajo de acuerdo con las formalidades de ley.-
  
- 2). **DISPONGO** que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) incluya a la demandada en su listado de empresas a fiscalizar conforme a sus atribuciones, a fin de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales en el ejercicio de sus actividades.

**Notifíquese conforme a ley.-**

**DÉCIMO SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO  
PERMANENTEDELIMA**

**EXPEDIENTE** : 7988-2017-0-1801-JP-LA-03  
**MATERIA** : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS  
**JUEZ** : "F"  
**ESPECIALISTA** : "R"  
**DEMANDADO** : "B"  
**DEMANDANTE** : "A"

**SENTENCIA DE VISTA N°073-2018-16-JETL  
RESOLUCIÓN NUMERO CINCO**

***Lima, veintiuno de diciembre del dos mil dieciocho.-***

*Correspondiendo al estado del presente proceso, se expide la sentencia de vista a fin de resolver la venida en grado.*

**VISTA:** *en grado de apelación la sentencia, contenida en la resolución número dos, de fecha 15 de diciembre de 2017, de fojas 81 a 93, la misma que declara **FUNDADA** la demanda incoada.*

**AGRAVIOS:**

1. *La demandada "B", en su escrito de apelación que obra a fojas 96 a 101, solicita se revoque la sentencia apelada, sustentando los agravios de la forma siguiente:*
  - ✓ *La apelada incurre en error en el considerando 4.3 y 4.6 al indicar (...) que resulta evidente que el demandante tiene la condición de trabajador migrante", (...) los trabajadores migratorios no pueden ser privados de ninguno de sus derechos laborales a causa de irregularidades en su permanencia o empleo". El error en este considerando lo sustentan toda vez que como se podrá advertir del contenido de la demanda así como el desarrollo de la audiencia, el demandante nunca tuvo la condición de trabajador migrante, no contaba con autorización para laborar en el Perú, tenía la condición de extranjero indocumentado, sin domicilio fijo, como actualmente indica reiteradamente.*

- ✓ *Que, incurre en error en el noveno considerando, puntos 9.7 y 9.8 que indica: (...) de lo que se aprecia que el cese laboral fue determinado por voluntad unilateral y arbitraria del empleador, sin cursar carta de pre-aviso ni carta de despido (...). (...) existen suficientes elementos de juicio que acreditan la existencia del hecho lesivo alegado por la parte demandante (...), por lo que este juzgado se pronuncia por la existencia de un despido arbitrario y a disponer el pago de la indemnización por despido arbitrario (...). El error que alegan de este considerando, que se sustenta que si bien, el juzgado reconoce en la sentencia, la existencia de un vínculo laboral, conforme a lo manifestado por el recurrente verbal entre el demandante y el demandado; sin embargo para acreditar el despido arbitrario, el juzgado no admite su dicho cuando precisan que el demandante fue debidamente notificado verbalmente de su mal proceder, pretendiendo que se configure la formalidad de cursar carta de preaviso o una carta de despido, pues el juzgado no considera su alegato, toda vez que si se cumplió con la formalidad de darle el preaviso - verbal al demandante, que si persistía en u actitud de faltas, tardanzas y ausencias, así como la negligencia en el desarrollo de sus labores, sería despedido.*
  
- ✓ *Se incurre en error en el décimo primer considerando de la sentencia, al indicar " que la empresa demandada no ha solicitado expresamente intra- proceso la compensación de la obligación referida, así tampoco ha cumplido con acreditar los presupuestos exigidos en el artículo 1288 del Código Civil, (..) en tal sentido la demandada deberá hacer valer su derecho vía de acción que corresponda." Pues el demandante admitió que efectivamente el recurrente le brindó habitación y comida.*

### **FUNDAMENTOS:**

**PRIMERO: De las facultades del órgano revisor.-** Al respecto debemos reparar en lo siguiente:

- ✓ *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; así lo establece el artículo 364° del Código Procesal Civil; sin embargo, el artículo 370° del mismo cuerpo normativo, precisa algunas limitaciones: “El Juez*

superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido. (...)”.

- ✓ En ese sentido, cabe señalar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo “***tantum devolutum quantum appellatum***”, es decir, el órgano superior solamente puede conocer mediante la apelación los agravios que afecten al impugnante.

## **SEGUNDO.- Respecto de los agravios:**

- 1) **con Respecto a la condición de trabajador migrante.-** La emplazada refiere que el demandante nunca tuvo la condición de trabajador migrante, no contaba con autorización para laborar en el Perú, tenía la condición de extranjero indocumentado, sin domicilio fijo, como actualmente indica reiteradamente. Pero se advierte que el Aquo ha señalado claramente en el considerando cuarto, inciso 4.3 que conforme se evidencia de fojas 01, el accionante es ciudadano extranjero de nacionalidad venezolana, y habiéndose reconocido la existencia de relación jurídico laboral (....), resulta evidente que el accionante tiene la condición de trabajador migrante. De autos se advierte a fojas 70 a 77 que la empresa demandada reconoce el vínculo laboral con el demandante, asimismo reconoció dicho extremo en la Audiencia única de fecha 12 de diciembre de 2017. a fojas 78 a 80. No obstante resulta imperante señalar lo vertido en el artículo 25 de la Convención Internacional sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, artículo 43, es una infracción muy grave él: ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente( D.S. N° 019-2006-TR), situación que de lo vertido por la demandada, referente cuando manifiesta que no contaba con autorización de trabajo evidenciándose de lo dicho en la Audiencia única donde queda reconocida la prestación de servicios,. Por lo que conociendo la situación del demandante aun así lo contrató, con la finalidad de eludir los derechos laborales que le asisten, cuando era de su responsabilidad verificar que el trabajador cumpla con los requisitos que exige la ley para iniciar la prestación de servicios, es decir la obtención de permiso temporal de permanencia, Acta de Permiso extraordinario - provisional, documento provisional de trámite de solicitud de refugio. Sin embargo la demandada no

*ha adjuntado medio probatorio que acredite que el demandante no contaba con la documentación exigida por lo Ley debiendo tener presente la regla general que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos (artículo 23.1 NLPT), por lo que el demandado al no haber acreditado como medio probatorio cierto de su alegación corresponde desestimarse este agravio invocado.*

**2) con Respecto al Procedimiento de Despido.-** *La demandada manifiesta que fue debidamente notificado verbalmente de su mal proceder, pretendiendo que se configure la formalidad de cursar carta de preaviso o una carta de despido, pues el juzgado no considera su alegato, toda vez que si se cumplió con la formalidad de darle el preaviso - verbal al demandante, que si persistía en su actitud de faltas, tardanzas y ausencias, así como la negligencia en el desarrollo de sus labores, sería despedido. De la revisión de la sentencia venida en grado se advierte que el A quo ha precisado de manera concreta que se aprecia que el cese laboral fue determinado por voluntad unilateral y arbitraria del empleador.*

*En tal sentido se ha de señalar que siendo el derecho al trabajo un derecho fundamental de toda persona consagrado en el artículo 22° de la Constitución Política el cual consagra que “**El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona**”, en ese sentido el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC señala que el contenido esencial de este derecho implica “El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”, y que nuestro ordenamiento jurídico ha recogido el principio de causalidad para la extinción de la relación laboral, esto implica que para la extinción del vínculo debe existir una causa prevista en la ley, en este sentido este juzgado aplicara lo dispuesto por el artículo 25° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo 728 señala que “Falta Grave es la infracción por el trabajador, de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación”; que asimismo, se debe seguir el procedimiento dispuesto por el artículo 32° de la norma acotada precedentemente, el cual establece el procedimiento a seguir y que conforme se advierte de autos y concluyo el A quo la demandada no ha acreditado haber efectuado tanto lo dispuesto por los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto*

*Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, más aun si la misma demandada ha manifestado que dio preaviso - verbal.*

*En tal sentido habiéndosele reconocido la relación laboral del demandante se reputa como la de un contrato de trabajo de duración indeterminada, por lo que sólo podía ser despedido por causa justa, siendo que el despido del que ha sido objeto el actor, ha sido resuelto arbitrariamente por la demandada. Por lo que esta judicatura determina que se produjo un despido arbitrario desestimando este agravio invocado.*

**3) con Respecto a los adeudos .- “B”,** refiere que el Aquo ha incurrido en error al manifestar que la empresa demandada no ha solicitado expresamente intra-proceso la compensación de la obligación referida, así tampoco ha cumplido con acreditar los presupuestos exigidos en el artículo 1288 del Código Civil, (..) en tal sentido la demandada deberá hacer valer su derecho vía de acción que corresponda." Pues el demandante admitió que efectivamente el recurrente le brindó habitación y comida. Se aprecia que el Aquo sobre dicho extremo se ha pronunciado siguiendo los lineamientos contenidos en el código civil para este tipo de obligaciones, por lo que el demandado deberá accionar en la vía idónea, la obligación que alega.

*Siendo ello así, estando a las considerativas expuestas; no habiendo la apelante desvirtuado los fundamentos que dieron sustento a la resolución venida en grado y estando a las consideraciones expuestas en uso de las facultades conferidas a esta Judicatura por la Ley Orgánica del Poder Judicial y el artículo trescientos sesenta y cuatro del Código Procesal Civil y el inciso a) del artículo 4.3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.*

**SE RESUELVE:**

**CONFIRMAR** la Resolución número Dos de fecha quince de diciembre00 del dos mil diecisiete obrante 81 a 93, en los seguidos por “A” contra “B”, sobre Pago de Beneficios sociales. Devolviendo los actuados al **Juzgado de Paz Letrado de origen.**

**ANEXO 02: 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.</i> <b>Si cumple</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> <b>Si cumple</b></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Si 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>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si 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>
	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,</i></p>		

			<p><i>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 align="center"><b>PARTE CONSIDERATIVA</b></p>	<p><b>Motivación del derecho</b></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</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</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</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</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</i></p>
		<p align="center"><b>PARTE RESOLUTIVA</b></p>	<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p>
			<p><b>Descripción de la decisión</b></p>

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<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</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</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</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>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</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación/o</b> la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple</b></p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o</b> la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>3. <b>Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o</b> de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>4. <b>Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de</b> las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>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</b></p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. <b>Las razones evidencian 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</b></p> <p>2. <b>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</b></p> <p>3. <b>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (El contenido</p>

			<p>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</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia 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</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</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</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>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</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</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</b></p>
	<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta.</b> (según corresponda) (Es completa) <b>No cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta</b> (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</b> <b>No cumple</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</b> <b>Si 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</b></p>

			<p align="center"><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. No cumple</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</b></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.</i></p>
--	--	--	---	--

## ANEXO 03: Instrumento de recolección de datos

### Sentencia de Primera Instancia

#### 1. PARTE EXPOSITIVA

##### 1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.*
2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple.*
3. Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.*
4. Evidencia los aspectos del proceso: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.*
5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.*

##### 1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple.
2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple.
3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple.
4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple.
5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos*

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los Hechos**

**1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o 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.**

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

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

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

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

### **2.2. Motivación del derecho**

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

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

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

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

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

### **3. PARTE RESOLUTIVA**

#### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

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

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

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

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

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

#### **3.2. Descripción de la decisión**

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

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

### 1. PARTE EXPOSITIVA

#### 1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: la *individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Sí cumple**
2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* **Sí cumple**
3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Sí cumple**
4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **No cumple**
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Sí cumple**

#### 1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

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

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

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

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

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

## 2.2. Motivación del derecho

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

## 3. PARTE RESOLUTIVA

### 3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. **El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda).** *(Es completa)* **No cumple**
2. **El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda)** *(No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Sí cumple**
3. **El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.** **No cumple**

(marcar “si cumple”, siempre que **todos** los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).

4. **El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí cumple**
5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas*). **Sí cumple**

### 3.2. Descripción de la decisión

1. **El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Sí cumple**
2. **El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Sí cumple**
3. **El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. No cumple**
4. **El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple**

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

## ANEXO 04: Procedimiento de recolección de datos

### 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:

2. El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
3. La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

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

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

#### Cuadro 2

#### Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

### Fundamentos:

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

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

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

**Cuadro 3**

#### Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

									[1 - 4]	Muy baja
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------

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

### Fundamentos:

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

### Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

### Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo. La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

**Cuadro 6**

**Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia**

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la	Parte expositiva	Introducción					X		[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las					X		[7 - 8]	Alta					
										[5 - 6]	Mediana				



- 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 05: Declaración de Compromiso Ético**

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético la autora del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales, en el Exp. N° **07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019**, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “La Administración de Justicia en el Perú”, en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, sobre: Pago de Beneficios Sociales y otros.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 27 de Noviembre del 2019.

---

**CAPA BARRIOS LEYDEN MARIA**  
**D.N.I. N° 10532958**