



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES  
LABORALES, EN EL EXPEDIENTE N° 01808-2010-0-2001-  
JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-PIURA.  
2016**

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

**AUTORA**

**KAROL ALICIA CULQUICONDOR RIVERA**

**ASESOR**

**Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA**

**PIURA – PERÚ**

**2016**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS**

**Mgtr. Carlos Cesar Cueva Alcántara**  
**Presidente**

**Mgtr. María Violeta de Lama Villaseca**  
**Secretaria**

**Mgtr. Rafael Humberto Bayona Sánchez**  
**Miembro**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Uladech Católica, por promover estratégicamente la investigación.

A mi familia por su apoyo en mi formación personal, ética, profesional y espiritual.

Karol Alicia Culquicondor Rivera

## **DEDICATORIA**

A mis padres, como un testimonio de cariño y eterno agradecimiento por mi existencia, valores morales y formación profesional.

Karol Alicia Culquicondor Rivera

## RESUMEN

La Investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de Beneficios Sociales Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°01808-2010-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura 2016. 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, el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta, y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

**Palabras clave:** Calidad, Beneficios Sociales, Laboral, Proceso Ordinario, Vacaciones, Motivación y Sentencia.

## **ABSTRACT**

The overall objective was to research , determine the quality of the judgments in first and second instance about payment of Labour Social Benefits , according to the relevant regulatory , doctrinal and jurisprudential parameters, at file N°. 01808-2010-0- 2001- JR- LA -02, of the Judicial District of Piura 2016. It is about quantitative, qualitative, exploratory descriptive level , no experimental design , retrospective and cross . The data collection was performed on a selected file using convenience sampling , using the techniques of observation, content analysis , and a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the narrative , preamble and operative part belonging to : the judgment of first instance were rank: very high, very high , and very high, and the judgment of second instance: high, very high and very high . It was concluded that the quality of the judgments of first and second instance , were very high and very high, respectively range.

Keywords : Quality, Social Benefit, Labour, Ordinary process, Vacation, motivation and judgment .

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula.....	i
Jurado Evaluador.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
<b>Resumen</b> .....	<b>v</b>
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de cuadros .....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>01</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b> .....	<b>06</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES</b> .....	<b>06</b>
<b>2.2. BASES TEÓRICAS</b> .....	<b>08</b>
<b>2.2.1 DESARROLLO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS PROCESALES RELACIONADOS CON LAS SENTENCIAS EN ESTUDIO</b>	
2.2.1.1. La potestad Jurisdiccional del Estado .....	<b>09</b>
2.2.1.1.1 La Jurisdicción.....	<b>09</b>
2.2.1.1.1.1 Etimología y Definiciones .....	<b>09</b>
2.2.1.1.1.2 Características de la Jurisdicción .....	<b>10</b>
2.2.1.1.1.3 Elementos de la jurisdicción .....	<b>10</b>
2.2.1.1.1.4 Principios aplicables al ejercicio de la jurisdicción .....	<b>11</b>
2.2.1.1.1.4.1 El principio de la Cosa Juzgada.....	<b>11</b>
2.2.1.1.1.4.2 El principio de Pluralidad de instancia .....	<b>12</b>
2.2.1.1.1.4.3 El principio del Derecho de Defensa .....	<b>12</b>
2.2.1.1.1.4.4 El principio de Motivación escrita de las Resoluciones Judiciales ...	<b>13</b>
2.2.1.2 La competencia .....	<b>14</b>
2.2.1.2.1 Definiciones .....	<b>14</b>
2.2.1.2.2 Criterios para determinar la competencia en Materia Laboral .....	<b>15</b>

2.2.1.2.3 Determinación de la competencia en el caso concreto de estudio.....	16
2.2.1.3 La Acción.....	16
2.2.1.3.1 Etimología y definiciones .....	16
2.2.1.3.2 Características de la Acción.....	17
2.2.1.4 La pretensión.....	18
2.2.1.4.1 Definición .....	18
2.2.1.4.2 Elementos de la Pretensión .....	19
2.2.1.4.3 Determinación de la Pretensión en el caso concreto de estudio .....	20
2.2.1.5 El proceso .....	20
2.2.1.5.1 Definición .....	20
2.2.1.5.2 Funciones .....	21
2.2.1.5.3 El proceso como garantía constitucional .....	21
2.2.1.6 El Proceso laboral .....	22
2.2.1.6.1 Definición .....	22
2.2.1.6.2 Principios constitucionales laborales .....	23
2.2.1.6.3 Principios procesales relacionados con el proceso laboral .....	24
2.2.1.6.3.1 Principio Tutelar del Trabajador .....	24
2.2.1.6.3.2 Gratuidad procesal del Trabajador .....	24
2.2.1.6.3.3 Inversión de la carga de la Prueba .....	24
2.2.1.6.3.4 Principio de la sentencia plus o ultra petita .....	24
2.2.1.6.3.5 Principio de veracidad o primacía de la realidad.....	25
2.2.1.6.3.6 Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	26
2.2.1.6.3.7 Principio de continuidad .....	27
2.2.1.6.3.8 Principio de Indubio pro operario .....	28
2.2.1.6.4 Funciones .....	28
2.2.1.6.5 Finalidad del Proceso Laboral .....	29
2.2.1.7 El Proceso laboral ordinario .....	29
2.2.1.7.1 Definición .....	29
2.2.1.7.2 Regulación .....	30
2.2.1.7.3 Los beneficios sociales en el proceso laboral .....	30

2.2.1.7.4 Sujetos del proceso .....	30
2.2.1.7.4.1 El Juez.....	30
2.2.1.7.4.2 Las Partes .....	30
2.2.1.8 Los puntos controvertidos en el proceso ordinario laboral.....	31
2.2.1.8.1 Definición .....	31
2.2.1.8.2 Los puntos controvertidos en el caso concreto de estudio.....	31
2.2.1.9 La prueba .....	31
2.2.1.9.1 En sentido común.....	32
2.2.1.9.2 En sentido jurídico procesal.....	32
2.2.1.9.3 El concepto de prueba para el Juez .....	33
2.2.1.9.4 El objeto de la prueba .....	33
2.2.1.9.5 El principio de la carga de la prueba.....	34
2.2.1.9.6. Valoración y apreciación de la prueba .....	34
2.2.1.10 Los medios de prueba .....	36
2.2.1.10.1 Definición .....	36
2.2.1.10.2 Los medios de prueba actuados en el presente caso de estudio.....	36
2.2.1.10.2.1 Los Documentos .....	36
2.2.1.11 La Resolución Judicial.....	37
2.2.1.11.1 Clases de Resoluciones Judiciales .....	37
2.2.1.11.1.1 Decretos .....	38
2.2.1.11.1.2 Autos .....	38
2.2.1.11.1.3 Sentencia .....	38
2.2.1.12 Sentencia.....	38
2.2.1.12.1 Definición .....	38
2.2.1.12.2 Fundamento normativo .....	39
2.2.1.12.3 Estructura de la sentencia .....	39
2.2.1.12.4 Otros alcances sobre la sentencia.....	39
2.2.1.12.5 Principios relevantes en el contenido de una sentencia .....	39
2.2.1.12.5.1 El principio de Congruencia Procesal.....	39
2.2.1.12.5.2 El principio de la motivación de las Resoluciones Judiciales .....	40

2.2.1.12.5.2.1 Definición .....	40
2.2.1.12.5.2.2 Funciones de la Motivación.....	40
2.2.1.12.5.2.3 La Fundamentación de los hechos .....	41
2.2.1.12.5.2.4 La Fundamentación de Derecho .....	41
2.2.1.12.5.2.5 Requisitos para adecuada motivación de las Resoluciones Judiciales	42
2.2.1.13 La motivación como justificación Interna y externa .....	43
2.2.1.14. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.....	44
2.2.1.14.1. Definición .....	44
2.2.1.14.2 El recurso de apelación .....	45
2.2.1.14.3 El recurso de casación.....	45
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas previas para abordar los Beneficios sociales .....	45
2.2.2.1 El trabajo humano .....	45
2.2.2.2 El contrato de trabajo.....	46
2.2.2.2.1 Definiciones .....	46
2.2.2.2.2 Elementos de la relación laboral .....	46
2.2.2.2.2.1 Prestación Personal de servicios .....	47
2.2.2.2.2.2 La Remuneración .....	47
2.2.2.2.2.3 La Subordinación .....	48
2.2.2.2.3 Partes del contrato de trabajo.....	49
2.2.2.2.3.1 El trabajador.....	49
2.2.2.2.3.2 El Empleador .....	49
2.2.2.4 Beneficios sociales laborales .....	49
2.2.2.4.1 En la legislación.....	50
2.2.2.4.2 Tipos de beneficios sociales.....	51
2.2.2.4.2.1 Vacaciones.....	51
2.2.2.4.2.1.1 Requisitos para gozar de las vacaciones .....	52
2.2.2.4.2.1.2 Duración del descanso Vacacional.....	53
2.2.2.4.2.1.3 Indemnización por Vacaciones no gozadas.....	53
2.2.2.4.2.1.4 Intereses aplicables a la indemnización por Vacaciones no gozadas ..	54

2.2.2.4.2.2 Gratificaciones .....	54
2.2.2.4.2.2 .1 Definiciones .....	54
2.2.2.4.2.2 .2 Clases .....	55
2.2.2.4.2.2 .3 Gratificaciones Legales.....	55
2.2.2.4.2.2 .4 Trabajadores con derechos.....	56
2.2.2.4.2.2 .5.El monto.....	57
2.2.2.4.2.2.6. Oportunidad de pago.....	57
2.2.2.4.2.2.7. Condiciones para la percepción de la Gratificación .....	57
2.2.2.4.2.3 Compensación por tiempo de servicio .....	57
2.2.2.4.2.3.1 Definiciones .....	57
2.2.2.4.2.3.2 Características .....	58
2.2.2.4.2.3.3 Determinación de la CTS.....	59
2.2.2.4.2.3.4 Trabajadores Comprendidos en la CTS .....	59
2.2.2.4.2.3.5 Trabajadores Excluidos de la CTS.....	59
2.2.2.4.2.3.6 Oportunidad para el depósito .....	59
2.2.2.4.2.3.7.Ámbito de aplicación .....	61
<b>2.3. Marco conceptual.....</b>	<b>61</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>64</b>
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	64
3.1.1. Tipo de investigación .....	64
3.1.2. Nivel de investigación .....	65
3.2. Diseño de investigación .....	66
3.3. Unidad de análisis, Objeto y variable de estudio.....	66
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	67
3.5. Procedimiento de recolección de datos y Plan de Análisis de datos.....	67
3.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria .....	67
3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos .	68
3.5.2. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático .....	68
3.6. Consideraciones éticas.....	68
3.7. Rigor científico .....	69

<b>IV. RESULTADOS</b>	
<b>4.1 resultados</b> .....	<b>70</b>
<b>4.2. Análisis de resultados</b> .....	<b>103</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>109</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>113</b>
Anexos .....	<b>118</b>
Anexo 1: Operacionalización de la variable .....	<b>119</b>
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable .....	<b>124</b>
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético .....	<b>134</b>
Anexo 4: Sentencias de primera y de segunda instancia .....	<b>135</b>

## INDICE DE CUADROS

<b>Resultados parciales de la sentencia de primera instancia .....</b>	<b>70</b>
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva .....	70
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa .....	74
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive .....	84
<b>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia .....</b>	<b>87</b>
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva .....	87
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa .....	90
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive .....	96
<b>Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....</b>	<b>99</b>
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia .....	99
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	101

## I. INTRODUCCIÓN

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

En el contexto internacional:

En el viejo continente - España:

*“Se está produciendo un progresivo deterioro de la Administración de Justicia en los últimos años, no solo en sus principales Instituciones (politización y pérdida de la independencia, mala imagen ante la sociedad y crisis de identidad), sino también en lo que respecta a su funcionamiento (lentitud, falta de previsibilidad y baja calidad en las resoluciones)”*  
(Banacloche, 2011)

Por otro lado, en América Latina, según un informe del Centro para la Administración de Justicia de la Universidad Internacional de la Florida, se concluye que:

*“Los problemas con que se enfrenta el sistema de administración de justicia no pueden aislarse del contexto político, social y económico de una región que apenas acaba de liberarse de la prepotencia militar. (...) y con ello debe tratarse los problemas de índole normativa, social, económica y política afectan a los sistemas latinoamericanos de justicia. (...)”* (p. 39)

En opinión de Salas (s.f), la mayoría de legislaciones de América Latina son producto de una copia de las legislaciones de países extranjeros y es por ello que nuestra legislación difiere tanto de nuestra realidad, de ahí la importancia del desarrollo político del poder legislativo.

Por su parte Rico (s.f), afirma que en ámbito socio-económico, el desplazamiento de la población hacia las zonas urbanas, implica un mayor crecimiento demográfico, de lo que se podría deducir que a mayor población en proceso de integración, mayor número de conflictos y por ende una sobrecarga en los procesos judiciales, por lo que el sistema perdería celeridad y se crearía en la población un sentimiento de descontento.

En lo que respecta a lo Político, la falta de implementación de políticas de gobierno que ayuden a combatir la criminalidad, hace que esta se expanda sin control y que por ende genere un ambiente

en el que la delincuencia se apodera cada vez más del país mientras que el descontento de la ciudadanía va en aumento.

Otros graves obstáculos que afronta el sistema justicia son:

*La cantidad deficiente de recursos y materiales en el sector, que no experimentan incrementos proporcionales, y que se ven amenazados, con el previsible incremento de demandas judiciales, producto del proceso de democratización, de cuya realidad surgen temas, tales como: La violación de garantías fundamentales del procesado, degradación de la legitimidad de los órganos jurisdiccionales, incumplimiento de plazos procesales y duración, cada vez mayor, de los procesos (Rico y Salas, s.f).*

En relación al Perú:

Subsiste hasta la actualidad, una divergente problemática asociada de forma directa a la importunación de los Poderes Políticos, la falta de independencia, la ausencia de recursos y la corrupción de Jueces, Vocales y Fiscales.

Posiblemente el talón de Aquiles del mal funcionamiento de la Administración de Justicia en nuestro Perú, sea la falta de independencia que ha demostrado a lo largo de la historia y su sometimiento al poder político desde tiempos remotos.

*“La influencia política dentro de los costosos, ineficientes, lentos, procesos judiciales es verdaderamente vergonzante, ello por la efímera y lastimera intromisión de los gobernantes de turno en las decisiones judiciales, ello como consecuencia de una inadecuada separación de poderes del Estado, fruto del cual las sentencias o resoluciones judiciales son inciertas y no se ejecutan, el acceso a la justicia es desigual o no existe, como institución respetuosa de la constitución y de las leyes de la república, esta minada por la enmarañada red de corrupción institucionalizada.” (Instituto de apoyo, 2000).*

Luego, Figueroa (s.f) expresa que:

*“(...) el acceso del ciudadano común y corriente a la justicia se ve dificultado por el hecho de que el quehacer jurídico genera su propia jerga o argot; lleno de términos incomprensibles para los individuos, que no siempre entiende con claridad qué es lo que sucede dentro del proceso, del cual el ser humano es el centro del ordenamiento jurídico donde el vivir, implica convivir”*

Por su parte, según IPSOS Apoyo (2010), la mitad de la población peruana (51%) sostiene que el principal problema que afronta el país es la corrupción, que lejos de disminuir aumenta, y a su vez, es un freno para el desarrollo del Perú.

Pero todo lo expuesto no es nuevo, porque Eguiguren (1999) expone, para nadie es un secreto que la mayoría de los peruanos no confían en el sistema judicial y están decepcionados de la administración de justicia. Han interiorizado la impresión de que el Poder Judicial es un reducto en el que todavía subsisten ritos y prácticas anacrónicas, donde el “formalismo” tiende dramáticamente a prevalecer sobre la misión de hacer justicia.

En el ámbito local:

En opinión de Rosas (2013), quien en un artículo escrito para el Diario El tiempo expresa que, a pesar de todos los esfuerzos hechos para mejorar la calidad de la administración de justicia, esta continua siendo muy lenta y tediosa y por ende poco eficiente desde los Juzgados de Paz letrados hasta la Suprema Corte, en donde los plazos para resolver una controversia son aún más extensos.

De acuerdo a la reciente estadística del Consejo de Defensa Jurídica del Estado del Ministerio de Justicia, la región de Piura tiene 15,852 procesos que vienen “arrastrándose” desde las anteriores gestiones y son asumidas por la Procuraduría Pública Regional.

Neira (2013) recordó que las anteriores administraciones regionales dejaron alrededor de 14,800 procesos; pero ahora esa cifra ha ascendido a más de 15,800, generando una gran carga procesal. Con esto, expresó que la actual gestión se encuentra en un gran problema que deberá solucionar para evitar el aumento de conflictos laborales.

Como se advierte, el tema de administración de justicia laboral, ha merecido diversos puntos de vista, sin embargo, aquello no es ningún obstáculo, mucho menos su abordaje se ha agotado; por el contrario es una situación real que revela distintas aristas, compleja, pero no imposible de ser estudiada, sobre todo porque la praxis de una actividad jurisdiccional correcta, es una necesidad social y un problema de Estado.

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

Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011).

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

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02, perteneciente al Segundo Juzgado Laboral de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura, que comprende un proceso sobre pago de Beneficios Sociales Laborales existente en el expediente judicial; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda, la misma que al ser apelada motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, en la cual se observa que la sentencia de primera instancia fue confirmada declarando fundada en parte la demanda.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, el 24 de Junio del 2010, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el día 17 de abril del 2012, transcurrió 1 año, 09 meses y 24 días.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago De Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura-Piura. 2016?

Para resolver el problema se ha trazado un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago De Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura- Piura. 2016.

Para alcanzar el objetivo general se ha trazado objetivos específicos

*Respecto a la sentencia de primera instancia*

1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte expositiva, enfatizando la parte introductoria y la postura de la partes.
2. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte considerativa, enfatizando la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte resolutive, enfatizando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

*Respecto a la sentencia de segunda instancia*

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

El presente proyecto de investigación encuentra justificación, en las manifestaciones de diversas situaciones nebulosas por las que nuestro sistema de Justicia atraviesa tales como la corrupción, influencia de poderes y tráfico de influencia que imposibilitan la independencia del Poder Judicial, las decisiones tardías en los procesos judiciales y la lentitud de los mismos, la carencia de los principios básicos para que la actividad jurisdiccional sea eficiente y de calidad.

Es por ello, que nuestro planteamiento del problema toma como objeto de estudio a la sentencia, pues, en torno a la misma existen variedad de opiniones y porque además, es un producto emblemático de dicha realidad.

Los resultados del estudio, son útiles porque motivan a los jueces a revisar con mayor dedicación los procesos que tienen a su cargo y a elaborar sentencias mejor explicadas, garantizando con ello

un ejercicio adecuado del derecho de defensa y una mejoría significativa en cuanto a la calidad de los procesos judiciales se refiere .

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1 ANTECEDENTES**

Hasta el momento dentro del análisis del referido expediente; no se han encontrado investigaciones relacionadas directamente con la calidad de las sentencias; sin embargo, si se han hallado estudios que tangencialmente se vinculan con la calidad de las sentencias, cuya variable se estudia en el presente informe, motivo por el cual se citan a continuación:

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

Cuyatti Karol, (2012), en Perú; investigó: “Reintegro de los Beneficios Sociales Laborales y Otros”; y el resultado de su investigación concluyó que: a.) La Ley Procesal del Trabajo, materializa el carácter tuitivo del Derecho Procesal del Trabajo, consustancial a su naturaleza en función del desequilibrio de la relación jurídica laboral en virtud a la subordinación y dependencia del trabajador frente al empleador, determinante de la desigualdad en el ejercicio de las autonomía de la voluntad a diferencia de la relación jurídica civil en la que el equilibrio se desprende del ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad de los sujetos de la relación civil, ya que actúan al mismo nivel: b.) Los beneficios sociales laborales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales del proceso y se constituyen en la pretensión más recurrente en los procesos laborales.

c.) Beneficios sociales no remunerativos son el seguro de vida, obligación económica que contrae el empleador en beneficio de los descendientes de sus trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos y la participación laboral, las utilidades obedecen al resultado económico de la gestión empresarial, y de acuerdo a este se le otorga un porcentaje determinado.

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

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

beneficios sociales. e) Serán los beneficios sociales de origen heterónomo y carácter remunerativo los que compongan la dimensión prestacional del derecho a una remuneración suficiente. Sin embargo, no todos integrarán el contenido constitucionalmente protegido de este derecho. Es decir, la labor legislativa en torno a los beneficios sociales puede conducir a desarrollar el contenido constitucional del derecho a una remuneración suficiente o a establecer contenidos legales en este derecho.

Aliaga, C. (2013), en Lima – Perú, investigó : “La Remuneración Mínima Vital y demás Derechos Laborales Constitucionales como Límites Materiales del Contrato – Ley”, y concluyó que: a) Los derechos laborales tienen la categoría de derecho fundamental. Esta categoría les da una doble dimensión: subjetiva y objetiva. Su dimensión subjetiva implica que su titularidad corresponde al ser humano como tal y es oponible al Estado y a los particulares. Su dimensión objetiva se traduce, por un lado, en exigir que las leyes y sus actos de aplicación se realicen conforme a los derechos fundamentales y, por otro, en imponer, sobre todos los organismos públicos, un deber de tutelar dichos derechos. b) La aplicación de las normas laborales, a efecto de determinar los derechos de los trabajadores, se rige por la teoría de los hechos cumplidos, en merced del principio constitucional de aplicación inmediata de la ley. En consecuencia, ante una sucesión normativa laboral no cabe alegar la existencia de derechos adquiridos ni invocar el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales ni el principio de interpretación o norma más favorable.

Toyama, J. (2010), en Perú, investigo: “Derechos Laborales” y concluyó que: a) Solamente puede retenerse los beneficios sociales si el trabajador es despedido por cometer una falta grave. b) Al término de la relación laboral, la liquidación de beneficios sociales debe pagarse dentro de las 48 horas. En caso de falta de pago, el trabajador debe exigir dicho pago y, ante la negativa de la empresa, puede acudir al Ministerio de Trabajo (para intentar una conciliación, usualmente el 50% de los casos se concilian) o presentar una demanda al Poder Judicial para cobrar los beneficios sociales más intereses legales. Solamente puede retenerse los beneficios sociales si el trabajador es despedido por cometer una falta grave y se le inicia un proceso judicial de daños y perjuicios dentro de los 30 días siguientes al cese.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 DESARROLLO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS PROCESALES RELACIONADOS CON LAS SENTENCIAS EN ESTUDIO:**

#### **2.2.1.1 LA POTESTAD JURISDICCIONAL DEL ESTADO**

##### **2.2.1.1.1 La jurisdicción**

### 2.2.1.1.1.1 Etimología y definiciones

Para Machicado (2012): *“El termino Jurisdicción deriva del latín “jus”, derecho y, “dicere”, declarar. “Jurisdictio”, ‘dictar Derecho’. Significa administrar el derecho”*

Luego Aragón expresa que, "JURISDICTION" significa literalmente: acción de: "Decir el derecho", "Declarar el derecho", "mostrar el derecho" o aplicar el derecho objetivo a un caso concreto. (Pag. 127)

En opinión de Águila (2010):

*“La Jurisdicción es el poder-deber que ejerce el Estado mediante los órganos jurisdiccionales, buscando a través del derecho resolver un conflicto de intereses, una incertidumbre jurídica o imponer sanciones cuando se hubieran infringido prohibiciones o incumplido exigencias u obligaciones. Es un poder-deber del Estado, ya que si bien por la función jurisdiccional, el Estado tiene el poder de administrar justicia, como contraparte tiene, también, el deber de atender el derecho de toda persona que acude ante él para exigir el amparo de su derecho”.*

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

Por otro lado la Facultad de Derecho de la Universidad TELESUP (s.f) expresa que

*“La palabra jurisdicción proviene de las palabras latinas “ius dicere”, que significan declarar el derecho, y por lo tanto la jurisdicción en sentido amplio, designa a la función de administrar justicia, para impedir la autodefensa violenta de los intereses particulares.”*

En el 2009, Monroy, J. Indica:

*“La jurisdicción es el poder-deber del estado, previsto para solucionar conflictos de intereses intersubjetivos, controlar las conductas antisociales y también la constitucionalidad normativa, en forma exclusiva y definitiva, a través de organismos especializados que aplican el Derecho que corresponde al caso concreto, (...)”* (p. 401)

Para Ore, Arsenio (1996), la jurisdicción es *“El poder del Estado de resolver un conflicto entre derechos subjetivos de conformidad con el derecho objetivo”.*

Finalmente, concluimos que la jurisdicción es la potestad de administrar justicia y corresponde a todos los jueces de la respectiva rama, en conjunto, y comprende a todos los asuntos adscritos a ésta (civiles, penales, laborales, contencioso-administrativos, fiscales, militares, eclesiásticos, respectivamente).

#### **2.2.1.1.2 Características de la jurisdicción**

Lecca (2008) expresa:

- a) La jurisdicción implica el ejercicio de una función pública, que se constituye en los servicios públicos, en virtud de los cuales todos los habitantes tienen derecho a pedir que se ejerza la jurisdicción, ejercicio que no puede ser arbitrario, ya que está reglado por normas.
- b) Es indelegable, sólo puede ejercer la persona especialmente designada al efecto, y cuyas aptitudes se han debido tener en cuenta para la designación.
- c) El poder jurisdiccional tiene por límites territoriales los del Estado donde se ejerce, por lo que excepcionalmente pueda aplicar una ley extranjera, y, por tanto, sus resoluciones no tienen eficacia en el exterior, ni viceversa, salvo que pactos o principios de reciprocidad permitan lo contrario.
- d) La jurisdicción tiene efecto sobre las personas o cosas situadas en el territorio dentro del cual el juez ejerce sus funciones, y comprende tanto las personas nacionales como las extranjeras porque aquélla es una manifestación de la soberanía, y las de existencia ideal.
- e) La jurisdicción emana de la soberanía del Estado, cuyo poder, comprende tres grandes funciones: la administrativa o gubernativa, la legislativa y la jurisdiccional. El Estado la ejerce con poder compulsivo, haciendo respetar la norma jurídica y dando existencia real al derecho. Además de ser el único capaz de desempeñar tal función, él es quien crea la ley, cuyo imperio debe asegurar. Por eso la jurisdicción posee el imperium necesario para desarrollar la actividad que le es propia, y puede emplear la fuerza, si es preciso, para practicar embargos o secuestros, compeler testigos, hacer comparecer las partes y ejecutar las sentencias.
- f) La jurisdicción es la que interesa al orden público, por lo que las leyes que la rigen no pueden ser alteradas ni modificadas por la simple voluntad de las partes.

#### **2.2.1.1.3 Elementos de la Jurisdicción:**

Para Hugo Alsina, citado por Águila (2010), los elementos de la jurisdicción son:

- a. La notio.-** Que es la aptitud del juez para conocer determinado asunto. Es la capacidad que tiene el juez para conocer el litigio, de examinar el caso propuesto y decidir si tiene competencia o no.

Como dice Cuba, R. (1998) citando a Florencio Mixan Mass es "*el conocimiento en profundidad del objeto del procedimiento*" (p. 79)

**b. Vocatio.-** Poder del Juez para hacer comparecer a las partes o terceros al proceso, se realiza mediante la notificación o emplazamiento válido, es decir, que dicho acto jurídico procesal debe de cumplir ciertas formalidades establecidas.

**c. Coertio.-**Facultad del Juez para emplear la fuerza pública a fin de hacer cumplir sus resoluciones. Consiste en hacer efectivo los apercibimientos ordenados o el empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso a efecto de hacer posible su desenvolvimiento, los mismos que pueden ser sobre personas o bienes.

**d. Judicium.-**Aptitud del Juez para dictar sentencia definitiva. Más que una facultad es un deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el proceso: sentencias de mérito, poniendo fin de esta manera al litigio con carácter definitivo.

**e. Ejecutio.-** Facultad que tiene el Juez de ejecutar su resolución.

#### **2.2.1.1.1.4 Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción**

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

Siguiendo a este autor, se tiene:

**2.2.1.1.1.4.1 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 una obligación 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.

**2.2.1.1.1.4.2 El principio de la pluralidad de instancia.** Esta garantía constitucional es fundamental, ha sido recogida por la Constitución peruana, y por la legislación internacional del cual el Perú es parte.

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

Asimismo, Ávila (2004), señala que *“El principio consagra la posibilidad que las resoluciones judiciales puedan ser objetos de revisión por una instancia superior.”*

Para García Toma:

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

**2.2.1.1.1.4.3 El principio del Derecho de defensa.** Este derecho es fundamental en todo ordenamiento jurídico, a través de él se protege una parte medular del debido proceso. Según este principio, las partes en juicio deben estar en la posibilidad jurídica y fáctica de ser debidamente citadas, oídas y vencidas mediante prueba evidente y eficiente, de esta manera quedará garantizado el derecho de defensa.

Por su partes Monroy (2005) expresa: *“(…)la institución que en principio asegura la existencia de una relación jurídica procesal (...)es abstracto(...) es puramente procesal; basta con concederle real y legalmente al emplazado la oportunidad de apersonarse al proceso de contestar, probar,*

*alegar, impugnar a lo largo de todo su trámite, para que éste se presente.”*

**2.2.1.1.4.4 El principio de la motivación escrita de las resoluciones judiciales.** Es frecuente encontrar, sentencias que no se entienden, ya sea porque no se expone claramente los hechos materia de juzgamiento, o porque no se evalúa su incidencia en el fallo final de los órganos jurisdiccionales.

Las resoluciones judiciales con las características citadas no pueden cumplir las diversas finalidades que tienen dentro del sistema jurídico. Si bien es cierto, que lo más importante es decidir sobre el interés de las partes sometidas a jurisdicción, suele suceder que las partes no reciben la debida información de los jueces sobre las razones que los condujo a tomar una decisión.

Para Devis (1984), mediante este principio se evitaban arbitrariedades y se permitirá a las partes usar adecuadamente el derecho de impugnación contra la sentencia para los efectos de la segunda instancia, planteando al superior las razones legales y jurídicas que desvirtúan los errores que condujeron al juez a su decisión, porque la resolución de toda sentencia es el resultado de las razones o motivos que en ella se explican.

Es por ello que, los jueces están constitucionalmente obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basadas en los fundamentos de hecho y de derecho. Por ejemplo en todo mandato judicial de detención, debe estar prolijamente sustentado, porque se va a privar de un derecho fundamental a un ser humano.

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

Ariano (2005), señala que *“(...) la introducción del deber de motivar las sentencias va de la mano con la evolución del moderno Estado de Derecho, uno de cuyos postulados es el sometimiento de todo órgano depositario de poder a la normatividad vigente.”*

Finalmente, Franciskovic (2002), expresa que:

*“La finalidad de este principio es que, el Magistrado, al expedir un auto o una sentencia*

*realice un análisis exhaustivo sobre el caso concreto que va a resolver, que este razonada de acuerdo a derecho así como que se resuelva conforme a lo meritado, actuado y probado, y que sea de fácil entendimiento tanto para el letrado como para el no letrado.”*

## **2.2.1.2 LA COMPETENCIA**

### **2.2.1.2.1 Definiciones**

La competencia es la facultad que tienen los jueces para administrar justicia en determinados casos. (Anacleto, 2012).

Por su parte, Carrión (2000) señala que:

*“(…) la competencia es la capacidad o aptitud de ejercer la función jurisdiccional en determinados conflictos. Los jueces ejercen su jurisdicción en la medida de su competencia. Entre estos dos conceptos existe entonces una diferencia sustancial, pues la jurisdicción es la potestad de administrar justicia y la competencia fija los límites dentro de los cuales ejerce dicha facultad.”*

Luego Zavala (2011), señala que debe tenerse en cuenta que se trata de la facultad que tiene el juez para la administración de justicia en los casos específicos bajo los parámetros de territorio, materia, función y cuantía.

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

Dice Vescovi (1984: 155) que, *“en virtud de distintos factor o actores, tales como la extensión territorial, la cantidad de causas, etc., existen diversos tribunales entre los que se reparten los procesos. Es decir, que hay jueces o juezas que deben intervenir en unos asuntos y no en otros; se dice que son competentes para los primeros e incompetentes para los segundos”*.

Si bien la jurisdicción es ejercida por aquellos órganos a los cuales la Constitución les confiere dicha potestad, ello no quiere decir que pueda ser ejercida en cualquier ámbito, pues si bien un juez por el hecho de serlo ejerce función jurisdiccional, su ejercicio se encuentra limitado legalmente en función a determinados criterios. Este límite al ejercicio de la función jurisdiccional se denomina competencia, y será en virtud a ello que un juez podrá conocer válidamente de una causa en

particular, pues las reglas de la competencia tienen por finalidad establecer a qué juez le debe ser propuesta determinada pretensión por la especialidad (civil, penal, laboral, etc.), el territorio, la cuantía, el turno, u otros criterios. (Doctrina y Análisis sobre la nueva ley procesal del Trabajo. Academia de la Magistratura del Perú, 2010, p.28).

#### **2.2.1.2.2 Criterios para determinar la competencia en Materia Laboral**

*En nuestra legislación procesal laboral la competencia se determina: por la materia, por territorio, por función y cuantía.* (Ley procesal de trabajo N° 26636. Título II, capítulo I. Artículo 2ª).

##### **a. Competencia por la materia.-**

- Salas Laborales: Impugnación Laudos, Conflictos de Competencia, Homologación, Apelaciones.
- Juzgados de Trabajo: Conflictos del régimen privado, inter e intra sindicales. Indemnización.
- Juzgados de Paz Letrados: No impugnación de despido, pago de remuneraciones, sanción disciplina, trabajadores del Hogar y Sistema Privado de Pensiones

##### **b. Competencia por territorio.-**

El territorio es el ámbito geográfico dentro del cual el estado ejerce soberanía y jurisdicción. La competencia por territorio se determina según el artículo 3 de la Ley procesal de Trabajo Ley N° 26636:

- El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral.
- El domicilio principal del empleador.

##### **c. Competencia por función.-**

- Sala Constitucional y Social Corte Suprema: Casación laboral, apelación de Salas, Conflictos de Competencia.
- Salas Laborales o Mixtas: Recursos de apelación expedidos por Juzgados.
- Juzgados de Trabajo: Apelación contra resoluciones expedidas por Juzgados de Paz Letrados.

##### **d. Competencia por Cuantía.**

- Valor económico de la pretensión, resulta de la suma de todos los extremos liquidados por el demandante.
- Comprende sólo deuda principal de cada extremo, no intereses, costas y costos ni devengados.
- Juzgados de Trabajo, Beneficios económicos que excedan 10 URPs.

### 2.2.1.2.3 Determinación de la competencia en el caso concreto de estudio.

La ley procesal del Trabajo, Ley N° 26636, regula la competencia en el Capítulo I, del Título II, Sección Primera: Jurisdicción y Competencia, artículos del 2° al 6°. Respecto a las formas de determinar la competencia, el artículo 2, prescribe: “La competencia se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía”.

Para el caso concreto del expediente N° 01808-2010, referente a los beneficios sociales, la competencia ha sido determinada por razón a la materia y en concordancia con el Artículo 61° de la ley Procesal de Trabajo N° 26636, el presente proceso corresponde a la vía del proceso Ordinario Laboral.

### 2.2.1.3 ACCIÓN

#### 2.2.1.3.1 Etimología y definiciones

Según el Diccionario Online Definiciona, la palabra proviene del **latín** “actio” forma sustantiva abstracta de “acto” que significa acto.

Para la Etimología de la Lengua Española la palabra Acción:

*“Proviene del lat. “actionem”, ac. de “actio”, proveniente del participio “actum” del verbo “agere” – “hacer, poner en movimiento, conducir”, derivado de la raíz indoeuropea \*ag- “conducir, mover” y se encuentra en demás lenguas como en el griego ἄγω – “ágo” – “conducir, guiar”, o ἄγων – “agón” – “reunión, encuentro”. En sánscrito se encuentra “ajati” – “conduce” en nord. ant. “aka” – “conducir” y en ir. med. “ag” – “batalla”.”*

Para Vescovi (1984), que para que el Estado pueda ejercer la función de resolver los conflictos (jurisdicción) es necesario que el (la) individuo(a) lo pida y es precisamente esto lo que se denomina acción, es decir, “el poder de reclamar la tutela jurisdiccional” (pág. 73).

Luego Martel citando a Vescovi (2003), expresa que en la doctrina moderna; el término acción tiene tres afirmaciones fundamentales: es un derecho autónomo, abstracto y público

Monroy (1996) citando a Couture ha señalado que de acción en sentido procesal se puede hablar, cuando menos, en tres acepciones distintas:

**a) Como sinónimo de derecho;** es el sentido que tiene el vocablo cuando se dice "el actor carece de acción", lo que significa que el actor carece de un derecho efectivo que el juicio deba tutelar.

**b) Como sinónimo de pretensión;** es este el sentido más usual del vocablo, en doctrina y en legislación; se habla, entonces, de "acción fundada y acción infundada", de "acción real y acción personal", de "acción civil y acción penal", de "acción triunfante y acción desechada". En estos vocablos, la acción es la pretensión de que se tiene un derecho válido y en nombre del cual se promueve la demanda respectiva. En cierto modo, esta aceptación de la acción, como pretensión, se proyecta sobre la demanda en sentido sustancial y se podría utilizar indistintamente diciendo "demanda fundada e infundada", "demanda (de tutela) de un derecho real o personal", etc.

**c) Como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción;** se habla, entonces, de un poder jurídico que tiene todo individuo como tal, y en nombre del cual le es posible acudir ante los jueces en demanda de amparo a su pretensión. El hecho de que esta pretensión sea fundada o infundada no afecta la naturaleza del poder jurídico de accionar; pueden promover sus acciones en justicia aún aquellos que erróneamente se consideran asistidos de razón.

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

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

#### **2.2.1.3.2 Características de la acción**

Monroe (1996) señala que dentro de los características de la acción tenemos que esta es un derecho público, porque el encargado de satisfacerlo es el Estado, es decir, que es el Estado el receptor y obligado a prestar la tutela jurídica, la acción se dirige contra él; justamente por la participación del Estado en la relación jurídica procesal tiene naturaleza pública. Un derecho subjetivo, porque es inherente a todo sujeto de derecho, con independencia de si está en condiciones de ejercitarlo. Un derecho abstracto, porque no requiere de un derecho material sustancial que lo sustente o impulse, es un derecho continente sin contenido, con prescindencia de la existencia del derecho material. Un

derecho autónomo, porque tiene presupuestos, requisitos, teorías, naturaleza jurídica, teorías explicativas sobre su naturaleza jurídica, normas reguladoras de su ejercicio, etc.

Asimismo, Ticona (1999) señala que las características de la acción, las podemos enunciar así: a) La acción es un derecho subjetivo que genera obligación, pues el derecho potestad se concreta a solicitar del Estado la prestación de la actividad jurisdiccional, y ésta se encuentra obligada a brindar la misma mediante el proceso; b) es de carácter público, en atención a que su finalidad es la satisfacción del interés general sobre el particular, mediante la composición de los pleitos y el mantenimiento del orden y paz social, evitando la justicia por la propia mano del hombre; c) es autónoma, porque va dirigida a que nazca o se inicie el proceso, no habrá este último sin el ejercicio del primero, y se diferencia con el concepto de pretensión que se verá más adelante, y finalmente; d) tiene por objeto que se realice el proceso, ya que la acción busca que el Estado brinde su jurisdicción mediante un proceso, y como se dijo, no habrá tal proceso sin una previa acción ejercida por el ciudadano que busque la tutela que brinda el Estado.

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

Devis (1996), esboza todas las características de la acción, considerando así a la acción como: un Derecho público, cívico, subjetivo, abstracto y autónomo, correspondiente a toda la persona natural y jurídica, para obtener la aplicación de la jurisdicción del Estado a un caso concreto mediante una decisión judicial, a través de un proceso.

## **2.2.1.4 LA PRETENSIÓN**

### **2.2.1.4.1 Definiciones**

La pretensión procesal es una declaración de voluntad por la cual una persona reclama de otra, ante un tercero supraordenado a ambas, un bien de la vida, formulando en torno al mismo una pretensión fundada, esto es acotada o delimitada, según los acaecimientos de hecho que expresamente se señalan. La pretensión procesal es el objeto del proceso. Ni la oposición a la pretensión, ni su negación, integran el objeto del proceso, sino que contribuyen simplemente a acotar o delimitar el medio lógico en que dicho proceso se mueve. Solo la reconvención, actividad mediante la que el

demandado formula una pretensión frente al demandante vendrá efectivamente a ampliar el ámbito objetivo del litigio. (Montilla, 2008)

Elvito A. (2005), siguiendo a Rodríguez (2005), define a la pretensión, como la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio, puesto que la pretensión es una declaración de voluntad, pero no es ni supone el derecho subjetivo, la pretensión puede ser propuesta por quien tiene como por quien no tiene el derecho y, por lo tanto, puede ser fundada o infundada.

Azula (s/f), define la pretensión como: *“El acto de voluntad de una persona, en virtud del cual reclama del Estado, por conducto de la jurisdicción, un derecho frente, o a cargo de otra persona.”*

Finalmente Rengel (s/f), la define como *“ (...) el acto por el cual un sujeto se afirma titular de un interés jurídico frente a otro y pide al juez que dicte una resolución con autoridad de cosa juzgada que lo reconozca.”*

#### **2.2.1.4.2 Elementos de la pretensión**

Montilla (2008), señala que toda pretensión procesal implica la afirmación de la existencia de una realidad jurídica con motivo de un acaecimiento de trascendencia para el derecho. Toda pretensión admite ser descompuesta para su estudio en los distintos elementos que la conforman:

**A) Los sujetos:** representados por el demandante, accionante o pretensionante (sujeto activo) y el demandado, accionado o pretensionado (sujeto pasivo), siendo el Estado (órgano jurisdiccional) un tercero imparcial, a quien corresponde el pronunciamiento de acoger o no la pretensión.

**B) El objeto:** está constituido por el determinado efecto jurídico perseguido (el derecho o la relación jurídica que se pretende o la responsabilidad del sindicado), y por consiguiente la tutela jurídica que se reclama; es lo que se persigue con el ejercicio de la acción; El objeto de la pretensión, será la materia sobre la cual recae, conformado por uno inmediato, representado por la relación material o sustancial, y el otro mediato, constituido por el bien de la vida que tutela la reclamación.

**C) La razón:** Es el fundamento que se le otorga a la pretensión, es decir, que lo reclamado se deduce de ciertos hechos que coinciden con los presupuestos fácticos de la norma jurídica, cuya actuación es solicitada para obtener los efectos jurídicos.

La razón de la pretensión, dice Echandía(s.f): *“se identifica con la causa petendi de la demanda, y los hechos en que se basa la imputación formulada al sindicato, es decir, la causa imputandi”*.

De esta manera, el juez al momento de tomar su decisión, bien para acoger la pretensión o rechazarla, observará si existe conformidad entre los hechos invocados, los preceptos jurídicos y el objeto pretendido. La causa petendi o el título: Es el motivo que determina su proposición, y lo constituyen los hechos sobre los cuales se estructura la relación jurídica.

**D) El fin:** Es la decisión o sentencia que acoja la pretensión invocada por el accionante. En el ámbito civil, el fin será la pretensión o reclamación; en el ámbito penal, será la responsabilidad del sindicato o procesado.

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

En el expediente concreto de estudio la pretensión es la siguiente: Que se declare la existencia de una relación laboral directa de la Sra. G.R.M.J (demandante) con la Institución Educativa Particular S.M. S.R.L (demandada) para que esta cumpla con pagarle beneficios sociales: CTS, gratificaciones, vacaciones e indemnización por vacaciones no gozadas por el periodo Abril del 2007 hasta el 31 de Diciembre del 2008.

#### **2.2.1.5 EL PROCESO**

##### **2.2.1.5.1 Definiciones**

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

También se dice que: El proceso *“(…) puede ser visto como instrumento de la jurisdicción: como vía constitucionalmente establecida para el ejercicio de la función jurisdiccional”* (Huertas Mamani, citado por Romo, 2008, p. 7).

Por su parte, Martel (2003) citando a Fairen Guillén, *“el proceso es el unido medio pacífico e imparcial de resolver conflictos intersubjetivo”*

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

### **2.2.1.5.2 Funciones.**

Según Couture (2002), el proceso cumple con determinadas funciones:

**A. Interés individual e interés social en el proceso.** El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción.

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

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

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

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

**C. Función privada del proceso.** Al proscribirse la justicia por mano propia, el individuo halla en el proceso el instrumento idóneo para obtener la satisfacción de su interés legítimo por acto de la autoridad.

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

Según Couture (2002): *“Las constituciones del siglo XX consideran, con muy escasas excepciones, que una proclamación programática de principios de derecho procesal es necesaria, en el conjunto de los derechos de la persona humana y de las garantías a que ella se hace acreedora.”*

Esto significa que, el Estado debe crear un mecanismo, un medio un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales, siendo así, la existencia del proceso en un

Estado Moderno es que, en el orden establecido por éste exista el proceso del que tiene que hacerse uso necesariamente cuando eventualmente se configure una amenaza o infracción al derecho de las personas.

## **2.2.1.6 EL PROCESO LABORAL**

### **2.2.1.6.1 Definiciones**

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

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

*“El proceso es, dicho de otra manera, el conjunto de actos sucesivos encaminados al dictado de una sentencia. Es el conjunto de actos dirigidos a un fin, a saber, la solución del conflicto, o la decisión de la pretensión mediante la imposición de la regla jurídica.”*  
(Véscovi, 1984: 103, 104).

Como afirma Véscovi (1984), el proceso es el *“Medio adecuado que tiene el Estado para resolver el conflicto reglado por el Derecho Procesal, que establece el orden de los actos que se deben seguir para una correcta realización del ejercicio del poder jurisdiccional, puesto en marcha en virtud del poder de acción ejercitado por una de las partes.”*

Finalmente, Ticona (1998) manifiesta que *“El proceso tiene como uno de los fines la solución justa del litigio, de tal manera que el proceso es una de las formas y medios por el cual se puede solucionar el conflicto de intereses.”*

De lo dicho anteriormente, respecto del proceso, este se puede definir como el conjunto de actos coordinados que se ejecutan ante el funcionario jurisdiccional competente en materia laboral con el fin de obtener, mediante la aplicación de las leyes pertinentes al caso concreto, la declaración de un derecho laboral reclamado.

### **2.2.1.6.2 Principios constitucionales laborales.**

Denomínese como principios constitucionales laborales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

En realidad se trata de pautas basilares recepcionadas del derecho laboral, a efectos de garantizar de la manera más plena posible el goce efectivo de los derechos en el ámbito de las relaciones empleador-trabajador.

Al respecto cabe señalar que, la relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador se imponga como la parte fuerte e imponente y el trabajador aparezca como la parte débil e impotente.

Pasco (1999) reconoce dicha situación asimétrica, entre otros, en los campos jurídicos, económico y personal. En efecto en el campo jurídico el rasgo más característico de la relación de trabajo es la subordinación y los deberes imputables al trabajador; en el ámbito económico la nota más específica es que frente a la propiedad del medio de producción el oponente solo puede exponer su fuerza de trabajo; en el campo procesal se constata la capacidad intimidatoria que se puede crear para impedir los reclamos en vía litigiosa y la extensión de la posición predominante en materia de prueba.

Para hacer frente a ello se afirman los principios protectores o de des igualación compensatoria, por el cual reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio ente los sujetos de la misma.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 26 de la constitución, en toda relación laboral se respetan los principios siguientes:

- a. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- b. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley.
- c. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

### **2.2.1.6.3 Principios Procesales relacionados con el Proceso Laboral.**

Villasante (2009), define como tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

Asimismo precisa que los principios son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

En atención a la Ley N° 26636 Ley Procesal de Trabajo en su artículo I del Título Preliminar, establece que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediatez, concentración, celeridad y veracidad.

#### **2.2.1.6.3.1 Principio tutelar del trabajador:**

Tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral al trabajador frente a la superioridad del empleador, buscando lograr un trámite equilibrado mediante la protección o tutela del más débil.

#### **2.2.1.6.3.2 Gratuidad procesal del trabajador:**

Busca facilitar al trabajador el acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución de sus derechos laborales. Dicha gratuidad se sustenta en la carencia de recursos económicos por parte del trabajador y de la prioridad de sus beneficios laborales.

#### **2.2.1.6.3.3 Inversión de la Carga de la Prueba:**

*“Este principio se basa en que es el demandado quien tiene la carga de la prueba, y quien buscará desvirtuar las afirmaciones que haga el demandante en su demanda, toda vez que es el empleador quien tiene en su poder los medios probatorios que acrediten haber cumplido con todas sus obligaciones laborales frente al trabajador”* (Romero, 2001, p.38).

#### **2.2.1.6.3.4 Principio de la Sentencia plus o ultra petita:**

Romero (2012), precisa que, para una mejor exposición de este principio, es necesario referirnos primero al tema de la congruencia de sentencia. En esta materia, el derecho procesal civil exige que toda sentencia deba ser congruente con la demanda. Esto significa que el juez, cuando falla, tiene que pronunciarse sobre todos los aspectos que contiene la pretensión del demandante y, por otra parte, no puede resolver extremos que no estén contenidos en la demanda, ni otorgar más allá de lo

demandado.

El derecho procesal laboral permite que se dicten válidamente, las sentencias incongruentes extra petita y ultra o plus petita. La legislación peruana laboral, en los diferentes dispositivos reguladores del proceso, solo ha permitido la sentencia plus o ultra petita, más no la extra petita.

En la cual el juez puede disponer en la sentencia, ordenar el pago de sumas mayores a las reclamadas si de lo actuado pareciera error en los cálculos de las liquidaciones demandadas, artículo 48° inciso 3 de la Ley N° 26636 y artículo 31, párrafo segundo de la Ley N° 29497.

#### **2.2.1.6.3.5 Principio de veracidad o primacía de la realidad:**

El ideal de una correcta administración de justicia es que las sentencias se basen en la verdad real, es decir, que prime la realidad frente a la verdad formal. La sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal. Sentencia que se basa en la realidad será una sentencia justa.

Este principio, conocido también como "búsqueda de la verdad real", implica que *"En el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, que se dé primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o formal, que se logre la "materialidad de la verdad", que el proceso laboral sea un "proceso-verdad".* (Paredes, 2000, p.51)

Siguiendo a Romero (2009), precisa que:

*"Es verdad o Primacía de la realidad, en el caso de la aplicación del principio, tiene un carácter objetivo del cual lo ha dotado la Ley Laboral o la Convención colectiva. De manera que la primera tarea será ubicar ese perfil objetivo, analizar su imperatividad e irrenunciabilidad por parte del trabajador; el contrato de trabajo que canaliza la veracidad o realidad, las formas a través de las cuales se desnaturaliza esa realidad y la correspondiente solución mediante la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, sobre cualquier hecho o circunstancia que trate de obscurecer la transparencia."*

Por su parte, Plá (1998), expone que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surgen de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el término de los hechos.

Según, Neves (2004), el Principio de la Primacía de la Realidad opera bajo dos supuestos: - Si las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral, para engañar a terceros, como las entidades aseguradoras y obtener ventajas indebidas en materia de

Seguridad Social ; y cuando las partes llaman a su contrato como de locación de servicios, pese a que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador.

También si se celebra un contrato de trabajo de duración indeterminada, que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido, produciéndose lo que la Ley de Productividad y competitividad Laboral, en su Artículo 77° denomina una Desnaturalización del Contrato Temporal.

Bajo todos los supuestos anteriormente mencionados y en opinión del autor, el juez debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia considerar el acto de encubrimiento como válido. Este es el efecto derivado de tal situación, aun cuando en ocasiones el trabajador participe de engaño y se beneficie de él. Lo común, sin embargo, es que la elaboración del disfraz de la verdad se materialice con la intervención de la voluntad formal del trabajador, aunque la real sea contraria o que se forme una voluntad única del empleador, y que aquel le cause perjuicio al trabajador.

Finalmente, el Tribunal Constitucional en el caso Nidia Calle Vílchez (Exp. N° 0833-2004-AA/TC) expuso que:

*“(…) en atención a los documentos señalados, resulta evidente para este tribunal que, pese a lo señalado en los contratos, la entidad demandada ha hecho las veces de empleadora del demandante, ejerciendo poderes de fiscalización y dirección propios de una relación de dependencia de tipo laboral, y no civil, como se pretende afirmar.”*

#### **2.2.1.6.3.6 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos:**

Conocido en el Derecho Laboral como principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo.

Al mismo tiempo, Gonzales (2009), señala que *“En cuanto al ámbito temporal del principio, sólo serían irrenunciables los derechos en cuanto se mantenga la relación laboral vigente dado que la norma constitucional reconoce la aplicación del principio “en la relación laboral”.*

Al respecto, Remotti (2003) expone que también tiene la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de derechos humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo a que todo estado se obliga a garantizar a sus ciudadanos. En este sentido, de conformidad con lo establecido en el Art. V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno.

Haro (2003) expresa que: *“la irrenunciabilidad en materia laboral equivale a decir que el trabajador que expresa su voluntad renunciando a derechos laborales, realiza un acto nulo porque es una declaración de voluntad contraria al orden público, como es un mandato constitucional”*

De otro lado, en el 2003, Neves conceptúa que *“el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajo como titular de un derecho recaigan sobre normas taxativas, y sancione con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar.”*

No obstante, las falencias de la fórmula adoptada, el reconocimiento del principio de irrenunciabilidad en sede constitucional lleva a que éste se aplique a plenitud en el ámbito del derecho al trabajo y por ende, en uno de los aspectos centrales de la relación laboral: La Remuneración.

Como quiera las explicaciones bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la menestra laboral, aunque sea por beneficio del consumidor. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad del Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el estado; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 8 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 12 horas.

#### **2.2.1.6.3.7 Principio de Continuidad:**

Siguiendo a Pérez (2009):

*“El Principio de Continuidad tiene que ver con la vitalidad de la relación laboral a pesar de determinadas circunstancias que pueden aparecer como razón o motivo, determinación, tales como los cambios o transformaciones laborales, la sucesión laboral, la presencia de incumplimiento y nulidades, las interrupciones de la relación laboral y los despidos violatorios de derechos fundamentales”*

Como es natural debemos saber que en Derecho Laboral, se conoce como el principio de continuidad laboral, a aquel principio que instruye al juez, ante duda, estimar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada.

Por su parte, Vázquez (s.f) comentando las bondades del principio en comentario nos dice:

*“Produce beneficios nos solo al trabajador, sino también para la comunidad empresarial que tiene interés en evitar un alto grado de rotación de sus integrantes, dado el costo que significan las tareas de reclutamiento, aprendizaje, experimentación de las personas que se incorporan a la misma.”*

#### **2.2.1.6.3.8 Principio del Indubio Pro Operario:**

Anacleto (2012), sostiene que la misma actúa a manera de una directiva dada al Juez o al intérprete para elegir, entre varios sentidos posibles de la norma, aquel que resulta más favorable al trabajador.

Se opone al criterio utilizado en las demás ramas jurídicas, según el cual la duda se resuelve, por lo general, a favor del deudor. Aplicado éste al Derecho del Trabajo, en la mayor parte de los casos lo sería en beneficio del empleador (que tiene ese carácter en gran parte de las obligaciones de naturaleza laboral). De acuerdo con esta regla se ampara al más débil.

Por su parte Macenaro (1995) explica el concepto de duda insalvable diciendo que estas dudas son las *“que no pueden ser resueltas por los sistemas propios de la hermenéutica interpretativa.”* (p. 157)

Por lo tanto, no se trata de que ante la mínima duda se busque una interpretación favorable al trabajador, sino como último mecanismo o también llamado mecanismo de cierre.

Su aplicación concreta exige tener en cuenta que sólo lo es en caso de duda, por lo que en manera alguna posibilita violar la voluntad del legislador, la ratio legis. No es sin más un principio pro operario, sino un in dubio pro operario. Su utilización sólo se justifica cuando hay duda en la aplicación de la ley, convenio, interpretación de ésta, del contrato de los hechos. A través de ella no se crea la norma; solo se la integra.

#### **2.2.1.6.4 Funciones**

**A.- Informadora** (inspiran al legislador y sirven de fundamento al ordenamiento jurídico)

**B.- Normativa o integrativa** (actúa como fuente supletoria ante los vacíos o lagunas legales).

**C.- Interpretativa** (operan como criterio orientados del Juez o intérprete).

#### **2.2.1.6.5 Finalidad del proceso Laboral.**

Montoya (2001) señala que:

*“Es la respuesta a la necesidad de resolver el conflicto laboral, que se origina como consecuencia de la inaplicación de la norma sustantiva. Pero la superación del conflicto no*

*puede efectuarse de cualquier forma, si no de acuerdo a un proceso regulado por el derecho. Es por eso que el proceso es un instrumento de satisfacción de pretensiones, siendo el objeto el estudio de la naturaleza, comportamiento y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de conflictos que se dan en ámbito social del trabajo.”*

El artículo 6º del Título Preliminar del Código Procesal Civil alienta un medio esencial para que el Juez pueda llenar la brecha entre la ley y la realidad a la que nos referimos anteriormente. Un proceso lento, costoso, ininteligible, con decisiones casi siempre legales y casi nunca justas, es un detonante social.

### **2.2.1.7 EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

#### **2.2.1.7.1 Definiciones**

Anacleto (2012), define al proceso ordinario laboral como *“Un proceso tipo por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia”*

Por su parte, Romero (2012), define el proceso ordinario o de conocimiento como *“Es aquel que ha dejado de ser proceso tipo para adquirir la misma jerarquía que los procesos especiales”*. El cambio se debe a que los códigos procesales vienen regulando separadamente los aspectos procesales generales, como la demanda, la prueba, la sentencia, los medios impugnatorios, como temas comunes inherentes a todos los procesos, incluso al ordinario.

El mismo autor siguiendo a Cabanellas (1962) señala que:

*“El juicio o proceso ordinario es el que se substancia con mayores garantías para las partes, donde las pruebas pueden ser más completas y las alegaciones más extensas, por los lapsos mayores que para las diversas actuaciones y trámites se establecen”*

Por lo que esta aplicación, puede aplicarse en el ámbito laboral, pero respetando los principios y fines propios de esta disciplina. En realidad se trata de un proceso general por su ámbito de aplicación en cuanto a conflictos. En cambio, los procesos especiales constituyen las excepciones, que se establecen por la naturaleza peculiar de los asuntos que se tramitan en los mismos.

**2.2.1.7.2 Regulación.** En cuanto a los asuntos que se tramitan en este proceso ordinario laboral, la Ley N° 26636, en su Art. 61º, disponía que *“Se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de*

*trabajo, salvo disposición legal distinta”* (Jurista Editores, 2009, p 48)

**2.2.1.7.3 Los beneficios Sociales en el proceso laboral.** De conformidad con lo previsto en La sección sexta denominada Proceso ordinario laboral; artículo 61 de las disposiciones generales correspondientes al Título primero de la ley N° 26636 corresponde tramitarse en el proceso Ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta (Cajas, 2008).

#### **2.2.1.7.4 Sujetos del proceso**

##### **2.2.1.7.4.1 El Juez.**

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

En sentido genérico, por Juez, según Gallinal (s/f), se comprende a todos los que por pública autoridad, administran justicia, cualquiera que sea la categoría de ellos (citado por Hinostroza, 2004).

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

##### **2.2.1.7.4.2 Las partes.**

En sentido estricto, las partes son el demandante y el demandado. El demandante es la persona natural o jurídica que presenta una demanda contra otra persona en el juzgado en reclamación de un derecho; mientras que el demandado, es la persona contra quien se presenta la demanda, igualmente natural o jurídica (Poder Judicial, 2013).

En sentido amplio, es parte procesal todo sujeto de la relación jurídica procesal hasta hace un tiempo se consideraba que únicamente era parte procesal el demandante y demandado pero la doctrina actual ha llegado a la conclusión de que la parte procesal es todo sujeto del proceso, aunque no sea ni demandante ni demandado (Poder Judicial, 2013).

Al demandante también se le denomina accionante, es quien formula la demanda, quien ejerce el derecho de acción la misma que se materializa en la demanda en el cual reclama una pretensión; por su parte al demandante también se le llama emplazado, es el destinatario de la pretensión, es quien ejerce el derecho de contradicción que se materializa en la contestación de la demanda.

## **2.2.1.8 Los puntos controvertidos en el proceso Ordinario Laboral.**

### **2.2.1.8.1 Definición**

Controvertir de acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española (2001), es un término usado para referirse a opiniones contrapuestas.

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

Los puntos controvertidos en el proceso, según (Rioja, s.f), *“(…) nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio.”*

Dentro del marco normativo del artículo 43 de la Ley procesal del Trabajo, estos puntos controvertidos o también llamados Litis deberán ser fijados en la Audiencia de Conciliación.

### **2.2.1.8.2 Los puntos controvertidos en el caso concreto de estudio.**

Los puntos controvertidos determinados, de acuerdo al acta de Audiencia Única que obra de fojas 109 a 111, fueron:

- a. Determinar si entre la demandante y la demandada durante el periodo de abril del 2007 al 31 de Diciembre del 2008 ha existido una relación laboral directa
- b. Determinar, de ser el caso, si corresponde se le cancele a la demandante los beneficios sociales que reclama como son: CTS, gratificaciones, vacaciones e indemnización por vacaciones no gozadas durante el periodo de abril del 2007 al 31 de diciembre del 2008. (Expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura. 2016)

**2.2.1.9 La prueba.** Jurídicamente, se denomina, así a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio (Osorio, s/f).

Del Ágila (2004) expresa que:

*“Coloquialmente, los operadores jurídicos designamos como prueba todo aquello que a nuestro criterio sirve para acreditar un hecho o un derecho. Pero en estricto, con ello estamos refiriéndonos a lo que doctrinariamente se denomina medios de prueba. Un medio de prueba es aquel instrumento que contiene elementos que sirven para llevar al juzgador al convencimiento de la veracidad de los hechos que son materia del proceso”*

La prueba es el conjunto de elementos contenidos en los medios de prueba y que forman en la subjetividad del juzgador una convicción acerca de la verdad o falsedad de los hechos alegados por las partes. (Vásquez, 2004)

#### **2.2.1.9.1 En sentido común.** Glassford (1842), señala:

*“(…) parecería que, cuando se considera el sentido común como medida o criterio de la verdad, puede entenderse en dos acepciones algo diferentes, y los autores que han tratado de él no se han adherido a alguna con suficiente seguridad.”*

Según Carnelutti citado por Rodríguez (1995):

*“Casi toda la doctrina tiene conciencia (...) que prueba es la demostración de la verdad de un hecho, (...): demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales (por medios legítimos) o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho” (p. 37).*

Rodríguez agrega: Para Carnelutti, la verdad que la prueba trata de demostrar en el proceso es la verdad formal o verdad judicial, a la que se llama verdad legal, para diferenciarla de la verdad material que dadas las limitaciones del proceso, no se puede hallar en este.

Como se puede observar, en todas las proposiciones la expresión “prueba” está ligada al acto de probar, demostrar o evidenciar algún elemento, situación o hecho, material o inmaterial, de tal forma que produzca certeza o convencimiento, adquiriendo connotación en el ámbito procesal en vista que a mérito del mismo se adoptará una decisión.

#### **2.2.1.9.2 En sentido jurídico procesal.** Para Couture (2000):

*“En sentido jurídico procesal la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación. En materia penal la relacionamos con la averiguación, búsqueda, procura de algo. Y en materia civil con la comprobación de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio”.*

Melendo (2010) señala que la prueba Procesal: *“La prueba en sentido jurídico-procesal es el método de buscar la verdad o falsedad de las proposiciones de juicio. Determinar el sentido etimológico de esta palabra.”* Sentís Melendo nos enseña que prueba deriva del término latín probatio, probationis, que a su vez procede del vocablo probus que significa bueno. Por tanto, lo que resulta probado es bueno, se ajusta a la realidad, y probar consiste en verificar o demostrar la autenticidad de una cosa.

Lo característico de la prueba jurídica es que en ella se sustentan los procedimientos, mecanismos y medios a través de los cuales se desarrolla la actividad probatoria, en el seno de un proceso, vienen determinados y regulados por las leyes.

**2.2.1.9.3 Concepto de prueba para el Juez.** Según Rodríguez (1995), al Juez no le interesan los medios probatorios como objetos; sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido.

En el proceso los justiciables están interesados en demostrar la verdad de sus afirmaciones; sin embargo este interés particular, hasta de conveniencia se podría decir, no lo tiene el Juez.

La prueba, para la concepción de juez implica la certeza de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia.

Por tanto se afirma que la finalidad de la prueba es generar convicción de los hechos descritos, en el juez, respecto de los hechos controvertidos fijados anteriormente Mientras que al Juez le interesa en cuanto resultado, porque en cuanto a proceso probatorio debe atenerse a lo dispuesto por la ley procesal; a las partes le importa en la medida que responsa a sus intereses y a la necesidad de probar.

**2.2.1.9.4 El objeto de la prueba.** El mismo Rodríguez (1995), precisa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho.

Dicho de otra forma, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente es necesario destacar y aclarar que no todos los hechos

necesariamente deben ser probados y por principio de economía procesal la ley ha señalado los supuestos que se deberán probar al órgano jurisdiccional, lo que a todas luces mejora la celeridad y disminuye la carga procesal.

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

Para la Real Academia de la Lengua Española (2001), una de las acepciones del término cargar es, imponer a alguien o a algo un gravamen, carga u obligación.

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

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

#### **2.2.1.9.6 Valoración y apreciación de la prueba.**

El término valoración se emplea como sinónimo de valoración; así algunos afirman apreciación o valoración de los medios de prueba; Devis Echandía citado por Rodríguez (1995) expone:

*“Los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos del proceso” (p.168).*

### **A. Sistemas de valoración de la prueba**

#### **a. El sistema de la tarifa legal.**

En opinión de Taruffo (2002) la prueba legal consiste en la producción de reglas que determinan, de

forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba.

**b. El sistema de valoración judicial.** En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto.

Según Taruffo (2002) de la prueba libre o de la libre convicción, como le denomina, supone ausencia de reglas e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo los criterios no predeterminados, sino discrecionales y flexibles, basados en los presupuestos de la razón.

Siguiendo al mismo autor, expresa que en cierto sentido la prueba legal pretende precisamente impedir al Juez que use los criterios de la discrecionalidad racional, imponiéndole otros que en mayor o menor medida distinguen al juicio de hecho que se darían según los cánones de la aproximación a la realidad; para éste autor la prueba legal es irracional, porque excluye los criterios racionales de la valoración de la prueba.

## **B. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.**

### **a. El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba.**

El conocimiento y la preparación del Juez es necesario para captar el valor de un medio probatorio, sea objeto o cosa, ofrecido como prueba. Sin el conocimiento previo no se llegaría a la esencia del medio de prueba.

### **b. La apreciación razonada del Juez.**

El Juez aplica la apreciación razonada cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina. El razonamiento debe responder no sólo a un orden lógico de carácter formal, sino también a la aplicación de sus conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos, porque apreciará tanto documentos, objetos y personas (partes, testigos) y peritos.

La apreciación razonada se convierte, por exigencia de su objetivo, en un método de valoración, de apreciación y determinación o decisión fundamentada.

**C. La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas.** Como quiera que los hechos se vinculen con la vida de los seres humanos, raro será el proceso en que para calificar definitivamente el Juez no deba recurrir a conocimientos psicológicos y sociológicos; las operaciones psicológicas son importantes en el examen del testimonio, la confesión, el dictamen de

peritos, los documentos, etc. Por eso es imposible prescindir en la tarea de valorar la prueba judicial.

**D. Las pruebas y la sentencia.** Luego de valorar las pruebas y vencido el término probatorio el Juez debe resolver mediante una resolución.

Concluido el trámite que corresponda en cada proceso, el juzgador debe expedir sentencia, este es el momento cumbre en el cual el juzgador aplica las reglas que regulan a las pruebas.

Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido y condenado o absolviendo la demanda, en todo o en parte. Pues todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada.

#### **2.2.1.10 Los medios de prueba**

##### **2.2.1.10.1 Definición:**

Castro y Obando,(s.f) señalan

*“Los medios probatorios tienen que ser los más idóneos y necesariamente relacionados con los hechos alegados en el cuerpo de la demanda ya que los mismo están destinados a crear convicción y certeza en el juzgador al momento de resolver.*

*Desde la época de los romanos, se instauró el principio probatorio incunbit actori, que quería decir que quien alega un hecho tenía que demostrarlo. Como quiera que sea tenemos pruebas que son aportadas directamente por el trabajador por hallarse de su poder, es el caso de las boletas de pago, una constancia o certificado de trabajo, memorándums, fotografías, filmaciones o fotocopias de documentos pertenecientes al empresa para la que laboró. (p, 111).*

##### **2.2.1.10.2 Los medios de prueba actuados en el proceso en estudio.**

###### **2.2.1.10.2.1 Los documentos.**

###### **A. Concepto.**

Llamados antes prueba instrumental, son todo escrito y objeto que sirve para acreditar un hecho: documentos públicos y privados, planos, cuadros, dibujos, radiografías, videos, telemática, etc.

###### **B. Regulación.**

Artículo 34 de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo.

###### **C. Valor probatorio.**

Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. (Art. 30 Ley 26636 Ley Procesal del Trabajo).

### **De la demandante**

Documentos: consistentes en

- a) 28 recibos por honorarios, que corren de folios 2 a 29, con el objeto de probar la remuneración percibida durante el tiempo en que laboro.
- b) Copia de contrato de locación de servicios con la emplazada, que corren de folios 30 a 31, con el objeto de Probar la existencia de una relación Jurídica Valida.
- c) Resolución directoral N° 0033-2008-CPSM-P en folios 32.
- d) Exhibicional: Contrato original de locación de servicios suscrita por ambas partes.

### **De la demandada**

Documentos: consistentes en

- a) Copia de contrato de locación de servicios de fecha 01 de abril del año 2007, y anexo N° 01 del horario de trabajo, que corren de folios 67 a 69.
- b) Copia de contrato de locación de servicios de fecha 03 de Marzo del año 2008, y anexo N° 01 del horario de trabajo, que corren de folios 70 a 71.
- c) 09 copias de recibos por honorarios, del año 2007 que corren de folios 72 a 76.
- d) 10 copias recibos por honorarios, del año 2008, que corren de folios 77 a 81.
- e) 06 copias recibos por honorarios, de consultas psicológicas y dictado de clases que corren de folios 82 a 84.

## **2.2.1.11 LA RESOLUCIÓN JUDICIAL.**

### **2.2.1.11.1 Clases de resoluciones judiciales.**

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

Son todas aquellas decisiones, providencias por medio de las cuales el juzgador decide sobre las peticiones y las resistencias de las partes en un proceso jurisdiccional. Las resoluciones judiciales se clasifican como sigue:

**2.2.1.11.1.1 Decretos:** Son resoluciones por las que el juzgador dicta medidas encaminadas a la simple marcha del proceso, son simples determinaciones de trámite.

**2.2.1.11.1.2 Autos:** Son resoluciones que pueden afectar cuestiones procedimentales o de fondo que surgen durante el proceso y que es indispensable resolver antes de llegar a la sentencia para estar en condiciones de emitirlo, los autos pueden ser de 3 tipos:

**a) Provisionales:** Son determinaciones que ejecutan momentáneamente de manera provisional sujetos a una modificación o transformación en la sentencia.

**b) Preparatorios:** Son resoluciones que hacen el camino dentro del proceso para la realización de ciertos actos.

**c) Definitivos:** Son decisiones que impiden o paralizan la prosecución de un juicio.

**2.2.1.11.1.3 Sentencias:** Son resoluciones que ponen fin a la controversia conteniendo la aplicación de la ley general al caso concreto.

## **2.2.1.12 La sentencia.**

### **2.2.1.12.1 Definición.**

Montero, Gómez y Monton (2000) afirman que:

*“La sentencia es el acto procesal del Juez (unipersonal) o del Tribunal (colegiado) en el que se decide sobre la estimación o desestimación (total o parcial) de la pretensión ejercitada por el actor, con base en su conformidad o disconformidad con el ordenamiento jurídico. Se trata, pues, de la clase de resoluciones judiciales que se prevé para decidir sobre el fondo del asunto. Si las resoluciones interlocutorias (providencias y autos) sirven para la ordenación formal y material del proceso, la sentencia atiende al fondo del asunto, es decir, por medio de ella se decide sobre la estimación o desestimación de la pretensión”* (p. 340).

Podemos precisar, que la sentencia es el resultado de, por un lado, una operación intelectual y, por otro, un acto de voluntad, y ello hasta el extremo de que sin una y otro, carecería de sentido.

Finalmente, si tenemos en cuenta que la potestad jurisdiccional emana de la soberanía popular y se confía a los Jueces y Magistrados, sus decisiones comportan siempre el ejercicio de un poder constituido, desde el que se explican tanto el efecto de cosa juzgada de las sentencias, como el que se conviertan en título ejecutivo.

### **2.2.2.1.12.2 Fundamento normativo.**

El análisis de esta exposición normativa está prevista en el artículo 121 parte in fine del Código Procesal Civil, en ella; se establece que la sentencia es entendida como el acto mediante el cual el

Juez decide el fondo de las cuestiones controvertidas, en base a la valoración conjunta de los medios probatorios, explicitando los argumentos en forma entendible, cuyos efectos trascienden al proceso, en que fue dictada, porque lo decidido en ella no puede ser objeto de revisión en ningún otro proceso. Por eso se dice que existe Cosa Juzgada.

#### **2.2.1.12.3 Estructura de la sentencia.**

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

**2.2.1.12.4 Otros alcances sobre la sentencia.** Otra particular forma de referirse a la sentencia que también se funda en la norma glosada es, que mediante la sentencia el juez crea una norma de carácter individual (vinculante entre las partes), porque se convierte en una nueva fuente de regulación de la situación controvertida en el proceso.

Las sentencias se hacen comprensible cuando los argumentos que se vierten sobre las normas aplicadas el operador jurisdiccional presenta la definición de la pretensión en discusión, explicita claramente las características fácticas del mismo, sus exigencias legales de tal modo que hace una subsunción de los supuestos fácticos en el supuesto jurídico; es decir encuadra los hechos al molde jurídico.

#### **2.2.1.12.5 Principios relevantes en el contenido de una sentencia**

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

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide, conforme se puede observar en la primera parte del inciso 4 del Art. 122 del C.P.C.

*“Por el principio de congruencia procesal el Juez no puede emitir una sentencia ultrapetita (más allá del petitorio), ni extrapetita (diferente al petitorio), y tampoco citrapetita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (envía de integración por el Juez superior), según sea el caso” (Ticona,1994).*

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

**2.2.1.12.5.2 El principio de la motivación de las resoluciones judiciales** De acuerdo a Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, (2006), comprende:

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

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

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

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

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

La motivación de las resoluciones judiciales también permite a los justiciables conocer las causas

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

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

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

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

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

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

No se piense que la calificación jurídica del caso sub judice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las

consecuencias de su decisión.

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

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

**2.2.1.12.5.2.5 Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.** Desde el punto de vista de Igartúa (2009), comprende:

**A. La motivación debe ser expresa**

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

**B. La motivación debe ser clara**

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

**C. La motivación debe respetar las máximas de experiencia**

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

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

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

### **2.2.1.13 La motivación como justificación interna y externa.**

Según Igartúa, (2009) comprende:

**A. La motivación como justificación interna.** Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial.

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

Cuando las premisas son aceptadas por las partes y por el Juez, sería suficiente la justificación interna, pero por lo común la gente no se demanda, tampoco se querrela, ni se denuncia para que los jueces decidan, si dada la norma N y probado el hecho H, la conclusión resultante ha de ser una condena o la absolución.

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

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

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

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

**c)** La motivación a ser suficiente. No es una exigencia redundante de la anterior (la “completitud”,

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

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

#### **2.2.1.14 Los medios impugnatorios en el proceso laboral**

##### **2.2.1.14.1 Definición.**

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

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

Un recurso, es aquel medio conferido por la ley a las partes con el fin de que una resolución o providencia judicial sea modificada o dejada sin efecto, con ello se busca asegurar el más perfecto ejercicio de la función jurisdiccional.

Los recursos de quienes intervienen en un procedimiento para evitar las consecuencias perjudiciales de las decisiones de los tribunales, en pos de intentar demostrar su injusticia (agravio) y, de lograr, conseguir que la decisión atacada sea revocada, en su caso transformada en otra de sentido contrario, modificada o reformada, o, incluso, eliminada, fueron mecanismos nacidos históricamente durante el desarrollo del procedimiento inquisitivo, antes como instancias de control burocrático que como garantías de seguridad para los súbditos sometidos a una decisión de autoridad.

Es por ello, como señala el referido autor, que el sistema así concebido llegó a nuestros días. Ello se manifiesta debido a que existen recursos que son impugnaciones en sentido estricto y que tienen como finalidad obtener la nulidad o rescisión de la resolución judicial, pero además existen recursos que deben ser entendidos como verdaderos medios de gravamen, por cuanto su finalidad es obtener

una resolución judicial que sustituya a la impugnada.

#### **2.2.1.14.2 El recurso de apelación.**

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

En el proceso judicial en estudio este medio Impugnatorio ha sido interpuesto por la parte demandada; aseverando que no han existido los 3 presupuestos para que se aplique el principio de Primacía de la realidad, los cuales son: Remuneración, subordinación y prestación de servicios personales.

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

La regulación completa de la institución jurídica en mención como: tipo de resoluciones contra los cuales se interpone, causales, requisitos de forma, requisitos de fondo y otros están previstos en las normas de los artículos 385 a 400 del Código Procesal Civil (Cajas, 20089).

### **2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas previas para abordar los Beneficios Sociales.**

#### **2.2.2.1 El Trabajo Humano**

Para Alonso (1991): *“El trabajo consiste en una acción consiente llevada a cabo por un sujeto”*.

Según Martín (1991) el Derecho del Trabajo, se ocupa pues del trabajo humano. Este ha sido dividido en manual e intelectual, según utilice preponderadamente materias o símbolos; posteriormente la separación entre un tipo y el otro empezó a relativizarse, por cuanto todo esfuerzo

humano tiene en proporciones diversas componentes manuales e intelectuales; y las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose.

### **2.2.2.2 El Contrato De Trabajo.**

#### **2.2.2.2.1. Definición.**

"El contrato de trabajo ha sido definido como el acuerdo, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar servicios a un empleador, en condiciones de subordinación, a cambio de una remuneración". (Zelayaran, 1989, p. 76).

"El contrato de trabajo llamado también "el contrato realidad", puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio, y que es en esta última y no en el acuerdo el que determina su existencia". (Gomez, 2000, p.293).

Asimismo Gómez (200) señala que: "El Contrato de Trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental". (p.293).

Así, el contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para ambas partes, y regulando las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

Nuestra legislación no da un concepto del contrato de trabajo, sin embargo menciona los elementos esenciales de éste, conforme lo tenemos en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

#### **2.2.2.2.2. Elementos de la Relación Laboral.**

Reviste particular importancia la identificación y explicación de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, debido a que desde una perspectiva táctica, nos permite facilitar la calificación de las diversas y complejas prestaciones de trabajo. Los elementos típicos del contrato de trabajo son:

**2.2.2.2.1 Prestación personal del servicio.-** En este punto Rendón (1981) señala: este elemento del contrato de trabajo, es el que obliga al trabajador a prestar un servicio personal; la posibilidad de sustitución contradice el carácter personalísimo de la prestación y con ella el contrato de trabajo, en tal sentido, esto quiere decir que si el trabajador en algún momento y por cualquier motivo no pudiera asistir al contrato de trabajo a prestar el servicio para el que fue contratado, no puede mandar a alguien para que lo reemplace o para que realice su trabajo, pues de hacerlo estaría desnaturalizando el contrato de trabajo. (p. 50); esto significa, que la ejecución del contrato se materializa con el trabajo personal. De ahí que el carácter "personalísimo" es inherente al contrato de trabajo. El artículo 5° del decreto supremo N° 003-97-TR expresa: "los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores". (El trabajo familiar).

La mención a la prestación personal como nota tipificante del contrato de trabajo, a la que hace alusión este artículo, resulta explicable puesto que la labor a desarrollar es indesligable de la persona del trabajador.

De lo expuesto se desprende que si el trabajador se incapacita para el cumplimiento de su actividad, de manera temporal o definitiva, o fallece, la relación laboral se suspende o se extingue, según los casos (artículos 45° y 49° del D. Legislativo 728).

**2.2.2.2.2 La remuneración.-** Sensu lato, es el pago periódico del precio de la prestación personal; pero debe tenerse presente que dada la naturaleza social del trabajo, la remuneración está revestida de un carácter alimenticio, que la distingue de cualquier otro pago. La remuneración puede adquirir otras denominaciones tales como: salario, sueldo, compensación, retribución, bonificación, etc.; Sin embargo no pierde su naturaleza, que es el precio del trabajo prestado. En tal sentido se presenta casi siempre como la suma de varios conceptos que la ejecución del trabajo origina. Nuestro ordenamiento laboral considera como tal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición. De esta definición, nos interesa resaltar dos aspectos: el carácter contraprestativo y los bienes en que se materializa.

b.1. La remuneración tiene carácter contraprestativo, pero no se agota en éste. En otras palabras, es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad. Pero es más que contraprestación, ya que la inactividad temporal del trabajador originada en ciertas causas, no conlleva la suspensión de la remuneración. Este es el caso, por ejemplo, del descanso vacacional o

de la licencia por enfermedad, en que opera lo que la doctrina y nuestra legislación llama suspensión imperfecta de la relación laboral.

b.2. El pago puede hacerse en dinero o en especie. La ley no establece pautas acerca de esto, por ejemplo, la proporción que debe hacerse efectiva en dinero o el tipo de bienes en que puede realizarse el pago.

Pero sí señala que la remuneración es de libre disposición, razón por la cual Neves (1997) concluye que: el bien predominante debe ser el dinero y tratándose de otros objetos, se aceptan si sirven para el consumo del trabajador o éste puede venderlos sin dificultad en el mercado, a un precio equivalente a la suma adeudada.

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparado y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tendrán naturaleza remunerativa cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena. Conforme lo define el artículo 6o del D.S N° 003-97-TR.

Debemos hacer presente que no constituye remuneración, para ningún efecto legal, los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del T.U.O. del D. Legislativo N° 650.

**2.2.2.2.3 La subordinación.-** Este elemento del contrato de trabajo es el más importante, pues si sólo concurrieran los dos elementos mencionados anteriormente, podríamos estar frente a cualquier otra relación contractual, podría ser tal vez una locación de servicios, menos un contrato de trabajo.

La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto.

La subordinación es propia del contrato de trabajo, ya que en las prestaciones de servicios reguladas por el Derecho Civil, existe autonomía (en los contratos de locación de servicios y de obra, según los artículos 1764 y 1771, respectivamente). El poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato de trabajo, se plasma en algunas atribuciones y se somete a ciertos límites.

Según la doctrina, el poder de dirección le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. Al ejercer este poder, el empleador debe moverse dentro de determinados marcos, fuera

de los cuales incurre en ejercicio irregular de su derecho. El trabajador le ha puesto a disposición su actividad, no su propia persona, razón por la cual las atribuciones del empleador deben ceñirse a la utilización de dicha actividad, dentro de los límites del ordenamiento laboral, sin afectar los derechos fundamentales del trabajador.

### **2.2.2.2.3. Partes del Contrato de Trabajo.**

**2.2.2.2.3.1 El trabajador:** Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración. (Sanguineti, 1988, p. 122).

Por su parte Cabanellas y Krotoschin citados por Gómez (2000) convergen, igualmente, que es trabajador quien en forma personal realiza una labor manual, intelectual o ambas a la vez, dependiente y remunerada por el patrono que se beneficia de su labor personal.

**2.2.2.2.3.2 El Empleador:** 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.

Para Rendón (1981), empleador es la persona natural o jurídica a quien el trabajador entrega su fuerza de trabajo, quien paga la remuneración y responde por las demás obligaciones laborales.

**2.2.2.4 Beneficios Sociales Laborales.** El concepto de beneficio social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define.

Por otro lado Rendón (2002), señala que:

*“Los beneficios sociales son aquellas percepciones económicas que tiene como fin el reconocimiento al trabajador y a su familia; son montos adicionales al básico. Pueden provenir de la Ley o de la autonomía privada (convencional o autónoma).”*

Sobre el valor de la remuneración se calculan los beneficios sociales y tributos laborales; mientras que aquellos que no es remuneración usualmente solo esta afecto al impuesto a la renta de quinta categoría.

En todos los casos el otorgamiento o pago de beneficios sociales tiene un denominador común: que cuando se otorgan al trabajador, pasan a formar parte de su patrimonio de manera definitiva, no existiendo la posibilidad de devolución al empleador, naturalmente si es que han sido abonados de acuerdo con su fuente (ley, convenio, decisión unilateral, costumbre) y no son consecuencia de error u otra situación excepcional.

De conformidad con lo previsto en el inciso 1 del Art. N° 2° del Título I: Disposiciones Generales, en el Capítulo I denominado competencia; Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo, norma contenida en la ley Procesal de trabajo, el proceso de pago de beneficios sociales laborales debe tramitarse por el proceso Ordinario Laboral

A manera de conclusión desde el punto de vista legal, conceptual y doctrinario, 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.

**2.2.2.4.1 En la legislación.** A nivel constitucional y legal, tenemos que la Constitución vigente en el segundo párrafo de su artículo 24 establece que “*El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador*”.

En lo legislativo, el D. Leg. N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo regulado en el D. Leg. N° 650. Luego, el D. Leg. N° 713 expresa que “*Las normas constitucionales y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas*”.

Existen además otras normas que consagran diversos beneficios sociales, como las gratificaciones legales (Ley N° 27735), la asignación familiar para los trabajadores no sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129), la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (D.

Leg. N° 892), entre otras.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo TUO aprobó el DS N° 003-97-TR (LPCL), al regular el pacto de remuneración integral, fija que en él se pueda comprender“... todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades”.

Y en la norma reglamentaria, el DS N° 001-96-TR establece que el convenio o pacto de remuneración integral debe precisar si comprende “... todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador...”

#### **2.2.2.4.2 Tipos de Beneficios Sociales.**

##### **2.2.2.4.2.1 Vacaciones.**

Para Martínez (1999):

*“Se trata de un instituto que no tiene antecedentes remotos en materia de descansos requeridos para el trabajador en las reivindicaciones iniciales. Tanto es así que a principios de este siglo, las vacaciones sólo eran un beneficio que se otorgaba limitadamente a algunos trabajadores, normalmente no industriales. (...). Por vacación anual debe entenderse un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, cumpliendo el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo remuneración”.*

Las Vacaciones se encuentran reguladas por el Art. 10 del D. Leg. 713, en el cual establece que “el Trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo.
- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra

paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta ley” (Legis Perú S.A, 2008,pág. 160).

Por otro lado, Zavala R. (2011), define a las vacaciones como:

*“El reparo físico, la distracción, la oportunidad de pasar tiempo reparador al lado de los familiares son varias de las razones que apoyan la existencia del descanso vacacional anual en beneficio del trabajador. Empero, no goza de este derecho el trabajador que labora menos de cuatro horas diarias”*

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

#### **2.2.2.4.2.1.1 Requisitos para gozar de las Vacaciones**

Según, Actualidad Empresarial (2010), Para que le trabajador adquiriera el derecho al descanso vacacional, tiene que cumplir requisitos indispensables que deben darse conjuntamente: un año completo de servicios y cumplir con el record vacacional correspondiente, con las peculiaridades que se señalan a continuación:

a) Año Continuo de Labor: El trabajador debe cumplir un año completo de servicios. El año de labor exigidos se computara desde la fecha en la que el trabajador ingreso al servicio del empleador o desde la fecha en que el empleador determine si compensa la fracción de servicios laborados.

b) Días Efectivos de Trabajo: Dentro del año de servicio el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor, de acuerdo a la jornada ordinaria realizada:

- Jornada ordinaria de seis días a la semana. Los trabajadores deben haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo.

- Jornada ordinaria en cinco días a la semana. Los trabajadores deben haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo.

- El plan de trabajo se desarrolla en dolo cuatro o tres días a la semana o sufre paralizaciones temporales autorizadas por la autoridad administrativa de Trabajo.

#### **2.2.2.4.2.1.2 Duración del Descanso Vacacional**

La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador.

Según Leiva (s.f):

*“A falta de acuerdo, las normas facultan al empleador a fin que decida la oportunidad del descanso. El descanso no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que ello se produjese durante el período de vacaciones.*

*Se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo”.*

#### **2.2.2.4.2.1.3 Indemnización por Vacaciones no gozadas.**

El Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, en su artículo 23°, dispone que:

*“La falta de disfrute de descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que se adquiere el derecho, origina a favor del trabajador la denominada “triple vacacional” esto es:*

*a) una remuneración por el trabajo realizado.*

*b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado.*

*c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (...) el hecho de que el trabajador goce físicamente de vacaciones durante el año siguiente en que adquirió tal derecho, genera una carga económica para la empresa, la cual será la remuneración que se encuentre percibiendo en la oportunidad que se efectúe el pago; esto es la remuneración computable para determinar las vacaciones debe determinarse en función a la remuneración vigente a la fecha de pago y no sobre la histórica.”*

Por otro lado, de acuerdo a la Casación N° 1052-99 – Lima, el descanso vacacional aplicable y otorgable a los profesores es:

*“Se debe aplicar las normas especiales como la Ley N° 24029 (Ley del Profesorado) en el goce de vacaciones para la labor docente. Por lo tanto tiene derecho al descanso sobre 60 días, el cual se disfrutará al término del año escolar, y no sobre 30 como establece la norma de vacaciones para los trabajadores del régimen común.”*

#### **2.2.2.4.2.1.4 Intereses aplicables a la indemnización por Vacaciones no gozadas.**

Para Gálvez Consultores Asociados (2006):

*“Los intereses legales por la remuneración vacacional impaga, se devengarán de la siguiente manera, tal como ha sido establecido mediante el Acuerdo 03 del Pleno Jurisdiccional 1999 (Corte Suprema de Justicia de la Republica - Sala Constitucional y Social):*

*a) Cuando el vínculo laboral se encuentra vigente, el pago de la remuneración vacacional adeudada generará intereses a partir del día siguiente en que ocurrió el incumplimiento, sólo si desde la indicada fecha y hasta la oportunidad en que se hace efectivo el pago, no se produjo incremento de remuneración. De haber ocurrido incremento de remuneración, entonces no procede el pago de intereses.*

*b) Si se hubiera producido el cese, el pago de la remuneración vacacional adeudada se efectúa con la remuneración vigente a la fecha de cese más los intereses legales que se generan a partir del día siguiente del mismo, y hasta su pago efectivo. De no haber ocurrido incremento de remuneraciones desde el vencimiento de la oportunidad del goce del descanso vacacional hasta el del cese del trabajador, entonces procederá el pago de intereses desde el día siguiente en que ocurrió dicho incumplimiento.”*

#### **2.2.2.4.2.2 Gratificaciones**

##### **2.2.2.4.2.2.1 Definiciones**

Castillo (2000) prescribe:

*“Las gratificaciones son sumas de dinero que el empleador concede en forma excepcional o habitualmente a sus trabajadores, en razón de los servicios que le prestan. Originalmente son producto de un acto de liberalidad del empleador, aunque existen algunas cuyo abono es obligatorio. (pág. 65)”*

Teniendo por objeto gratificar el trabajo efectuado como muestra transparente de la prosperidad de la empresa, ya que para lograr tal fin, el trabajador ha debido contribuir con su trabajo de manera directa o indirecta.

Las normas en que se sustentan las gratificaciones son: La ley 25139 (publicado el 15 de diciembre de 1989) que establece el Derecho a Gratificación en la Actividad Privada, señala: "Cada 15 de Julio y 15 de Diciembre los trabajadores tienen derecho a percibir una gratificación por Fiestas Patrias y Navidad respectivamente cada gratificación es equivalente a una Remuneración Mensual"; y actualmente en la Ley N° 27735 (28 de Mayo del 2002) en su 1o artículo contempla

quienes tienen derecho a percibir gratificaciones y el artículo 1o del D. S. N° 005-2002-TR (04 de Julio del 2002).

#### **2.2.2.4.2.2.2 Clases.**

**a. Gratificaciones Legales:** Cuando son establecidas por ley.

**b. Gratificaciones Convencionales:** Si se originan en un convenio colectivo o individual.

**c. Gratificaciones Extraordinarias:** Castillo (2000) manifiesta que son:

*“ (...) aquellas gratificaciones producto de un acto de liberalidad del empleador, quien las otorga sin estar obligado, pudiendo, si lo desea, suprimirlas sin que los trabajadores tengan instrumento legal alguno para exigir su pago (a menos que se otorguen por dos años consecutivos, lo que las convierte en ordinarias y por tanto, en obligatorias). Para efectos de beneficios y contribuciones sociales, no son consideradas remuneraciones. (pág. 87).”*

**d. Gratificaciones Ordinarias:** *Son aquellas gratificaciones de otorgamiento obligatorio y tienen por origen alguna norma legal, el acuerdo entre los trabajadores y el empleador en un convenio colectivo o en el contrato de trabajo, o cuando siendo originalmente extraordinarias, son otorgadas por dos años consecutivos. (Castillo, 2000, pág. 75).*

Estas gratificaciones si tienen carácter remunerativo, lo que implica lo siguiente:

- *Son de otorgamiento obligatorio, es decir, el empleador no puede dejar de pagarlas, si lo hace, incurre en hostilización, y los trabajadores, si se les priva de ellos, pueden demandar su pago.*
- *Son base de cálculo para el pago de los demás beneficios sociales.*
- *Son base de cálculo para el pago de impuestos y contribuciones que se gravan las remuneraciones. (Informativo Vera Paredes, 1999)*

#### **2.2.2.4.2.2.3 Gratificaciones Legales: Fiestas Patrias y Navidad.**

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

Por su parte Miranda (2012), establece 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 al 15 de diciembre).

Asimismo el mismo autor determina, que la remuneración 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.

Finalmente Toyama (2004), señala:

*Las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y estas pueden ser de dos tipos:*

*- Las que el empleador otorga de manera excepcional o extraordinaria, de forma esporádica y, por tanto, a título de liberalidad. Estas gratificaciones no son consideradas remuneración para ningún efecto.*

*- Son las otorgadas de manera permanente o regular o el empleador se encuentra obligado ya sea sobre la base del mandato en una norma legal, lo dispuesto en un convenio colectivo o en el contrato de trabajo celebrado con el trabajador. De esta manera, ante el no pago de estas gratificaciones, el trabajador puede exigir su cumplimiento al empleador.*

**2.2.2.4.2.2.4 Trabajadores con Derecho:** Tienen derecho a estas gratificaciones todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador: 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. Artículo 1o Ley N° 27735 (28/05/02) y artículo 1o D.S. N° 005-2002-TR (04/07/02)

*“Tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, que se abonarán en la primera quincena de Julio y Diciembre, respectivamente, equivalentes a un sueldo o treinta jornales, que incluye la remuneración básica y toda otra cantidad que en forma fija y permanente perciba el trabajador que sea de su libre disposición, quedando excluidas aquellas cantidades que tengan aplicación a determinado gasto, tales como refrigerio, viáticos y movilidad, siempre que tuviere que rendirse cuenta de esta última”. (Obregón, 2002, p. 172.173).*

**2.2.2.4.2.2.5 El monto:** Para determinar el monto a pagar por la gratificación hay que tener en cuenta lo siguiente:

- a. Determinada la remuneración computable, las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los periodos enero-junio y julio-diciembre, respectivamente.
- b. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre.
- c. Valen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre.
- d. Si se ha laborado menos de un semestre, las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor.
- e. El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo efectivamente laborado en el período correspondiente.

**2.2.2.4.2.2.6 Oportunidad de Pago:**

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre, según el caso. Este plazo es indisponibles para las partes (no se puede pactar en contrario). Artículo 5o, Ley N° 27735 (28/05/2002) y artículo 4o; D.S. N° 005-2002-TR (04/07/2002).

**2.2.2.4.2.2.7 Condiciones para la percepción de la Gratificación:**

Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de Julio o Diciembre, respectivamente. Sin perjuicio de lo establecido sobre la gratificación proporcional. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado, los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- a. El descanso Vacacional
- b. La licencia con goce de remuneraciones
- c. Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- d. El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- e. Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.
- f. Artículo 6o, Ley N° 27735 (28/05/2002) y artículo 2o D.S. N° 005-2002-TR (04/07/2002).

**2.2.2.4.2.3 Compensación por Tiempo de Servicios.**

**2.2.2.4.2.3.1 Definiciones**

Anacleto (2012), define la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), como “(...) *un beneficio social de previsión de las contingencias que se origina a la extinción (cese) del trabajo, que origina*

*el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.”*

De este modo Miranda (2012), señala a la CTS como un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo, a modo de un seguro de desempleo.

Además, el Artículo 1° del D.S. 001-97-TR, señala que:

*“La naturaleza jurídica de la Compensación por Tiempo de Servicio es previsional, porque le va servir al trabajador para hacer frente a las contingencias que genera el desempleo, así como prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia.”*

La CTS equivale a poco más de una remuneración mensual por cada año de servicios, pero se deposita en dos partes, una en 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 periodo 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 elegidas por el trabajador.

La remuneración computable 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% del exceso de seis remuneraciones brutas. La CTS trunca (dozavos y treintavos) devengada al cese del trabajador, se le abonará de manera directa.

#### **2.2.2.4.2.3.2 Características**

El empleador al efectuar el depósito, deja automáticamente cancelado el tiempo de servicios, el mismo que no volverá a computarse en el futuro; así mismo el trabajador se ve beneficiado al percibir los intereses que le abonará la entidad depositaria por los montes correspondientes a la CTS.

El trabajador puede mantener hasta dos depósitos de CTS pese a laborar para un mismo empleador; uno de ellos en una entidad bancaria o depositaría y otro en poder de su empleador con ciertas limitaciones.

*“Dado que la CTS tiene efecto cancelatorio, el trabajador por intermedio de su empleador puede iniciar los trámites para cambiar de entidad depositaria de acuerdo a su libre elección”.*(Biblioteca AELE, 2000, p. 22)

#### **2.2.2.4.2.3.3 Determinación de la CTS**

La compensación se determina según el último sueldo o salario percibido por el servidor antes del cese, incluida toda cantidad recibida de modo permanente y fijo; se excluyen las cantidades recibidas para determinados gastos y que no sean de la libre disposición del trabajador salvo gastos de alimentación que son computables si se perciben en forma habitual y permanente. (Ferrero, 1977, p. 17).

#### **2.2.2.4.2.3.4 Trabajadores comprendidos en la CTS**

Rendón (1981) manifiesta: tienen derecho a CTS, todo trabajador, obrero o empleado, que cumplan una jornada mínima diaria de cuatro horas, salvo que la ley no exija este requisito, cualquiera que sea la duración del contrato de trabajo, e incluso si el trabajador se halla en periodo de prueba. (p. 506).

Verificándose que todas estas condiciones se cumplen, es evidente que le asiste el derecho al trabajador.

#### **2.2.2.4.2.3.5 Trabajadores excluidos de la CTS**

Además de los trabajadores con jornadas menores de cuatro horas, no están comprendidos los trabajadores que perciban el 30% del importe de las tarifas que paga el público por los servicios, salvo ley o convenio específico en contrario, tampoco empleados copartícipes del 5% de utilidades netas de la empresa. Tampoco trabajadores sujetos a regímenes especiales.

#### **2.2.2.4.2.3.6 Oportunidad para el depósito.**

##### **a. Régimen General o Semestral.**

El régimen general o semestral se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR y su Reglamento. De acuerdo a lo establecido en estas normas la CTS se devenga mensualmente y se deposita en forma semestral desde Enero de 1991. “La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el

primer mes de iniciado el vínculo laboral y su abono se deposita semestralmente en la institución bancaria y/o financiera elegida por el trabajador, teniendo la misma el carácter de cancelatorio en cuanto a su pago”. (Informativo Vera Paredes, 2003, p. 78).

El trabajador solo tiene como máximo el 50% de disponibilidad del depósito efectuado por el empleador, por lo que podrá disponer de la totalidad de su CTS al cese. Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente. Para efectos laborales se entiende realizado el depósito en la fecha en que el empleador lo llevó a cabo.

*“Si el empleador no cumple con efectuar los depósitos que le correspondan, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente, y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera; sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en las que pudiera incurrir”.* (Informativo Vera Paredes, 2003, p. 86).

*“La CTS que se devengue al cese del trabajador por periodo menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese”.* (Informativo Vera Paredes, 2003, p. 86).

#### **b) Régimen Transitorio o Mensual:**

El régimen de depósitos semestrales de la CTS fue temporalmente sustituido por uno que ordenaba depósitos de periodicidad mensual (8.33% sobre la remuneración computable percibida en el mes), en virtud de la dación del Decreto de Urgencia N° 127-2000. Régimen especial que se ha venido prorrogando por sucesivos decretos de urgencia, siendo el último de ellos el Decreto de Urgencia N° 024-2003, publicado el 29 de Octubre del 2003.

Al respecto, cabe la pregunta ¿Desde cuándo un *trabajador* tiene derecho a percibir la CTS y con qué frecuencia deben efectuarse los depósitos?

El trabajador tiene derecho a que se le pague la CTS. Una vez que cumple un mes de prestación efectiva de servicios.

La compensación por tiempo de servicio que se devengue entre el primero de enero del 2001 hasta 31 de octubre del 2004, se deposita mensualmente en la entidad financiera elegida por el trabajador,

a razón de 8.33% de la remuneración percibida por el trabajador en dicho mes. El depósito mensual debe efectuarse dentro de los diez (10) primeros días del mes siguiente al que se devenga el beneficio. El íntegro de la CTS depositada mensualmente, al amparo del Decreto de Urgencia N° 127-2000 y sus normas modificatorias, son de total (100%) libre disposición durante la vigencia de dicha norma, a efectos de que los trabajadores no se vean en forma automática con un 8.33% menos de ingreso mensual.

Dicho régimen temporal empezó a surtir efectos a partir del primero de Enero del 2001, ya que se determinó que dentro de la política de reactivación económica resultaba indispensable y de interés nacional autorizar, como medida única, que la CTS tuviera un tratamiento especial; y es así, que se materializó el régimen transitorio de la CTS. El Estado considero pertinente a fin de propiciar la demanda interna y la reactivación económica, seguir autorizando como medida extraordinaria ampliar el plazo de la vigencia del régimen transitorio, el cual ha sido ampliado en varias oportunidades: En principio se aplicó sólo a la CTS que se devengue entre los meses de noviembre del 2000 a Octubre del 2001. Esta aplicación fue ampliada hasta Abril del año 2002 por Decreto de Urgencia No 115-2001, y luego ampliada por el Decreto de Urgencia No 019-2002, hasta Octubre del 2002. Mediante Decreto de Urgencia No 057-2002 (25-10-2002), se sigue empleando esta forma de depósitos mensual (8.33%) hasta Abril del 2003; posteriormente, mediante Decreto de Urgencia No 013-2003 (23-04-2003) se prorroga la vigencia del Decreto de Urgencia No 019-20002 hasta el 31 de Octubre del 2003, llegando a su fin por cuanto el Decreto de Urgencia N° 024-2003 (29-10-2003) sólo tuvo vigencia hasta el 31 de Octubre del 2004 (que se depositó hasta el 10 de noviembre del 2004), volviéndose así desde el primero de noviembre del 2004 al sistema de depósitos semestrales, donde recobran plena aplicabilidad el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios D.S. N° 001-97-TR (01-03-97) y su Reglamento D.S. N° 004-97-TR (15-04-97).

#### **2.2.2.4.2.3.7 Ámbito de aplicación**

*“Este régimen transitorio de depósitos se aplicó a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del régimen general, es decir a los trabajadores del régimen laboral privado quienes laboran un promedio de cuatro horas diarias.”* (Informativo Vera Paredes, 2003, p. 88).

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL.**

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

2)

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

**Compensación por Tiempo de Servicio:** Es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia.

**Contratación.-** Acto por el cual una persona se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

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

**Costas:** Gastos que se ocasionan a las partes con motivo de un procedimiento judicial, cualquiera que sea su índole. En ese sentido se dice que una de las partes es condenada en costas cuando tiene que pagar, por ordenarlo así la sentencia, no solo sus gastos propios, sino también los de la contraria. Acerca de la condena en costas, las legislaciones mantienen dos criterios disímiles; para unas sólo procede cuando la parte que pierde el pleito ha actuado con temeridad o con mala fe, mientras para otras se aplica siempre al perdedor, salvo que el juez lo exima de su pago por consideraciones especiales, que debe determinar. (Cabanellas, 2008).

**Desigualdad.-** Desproporción económica, política y social en que se encuentran unos individuos frente a otros.

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

**Gratificaciones:** Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y Navidad.

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

**Jornada Laboral.**-Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

**Jornada De Trabajo.**-Tiempo durante el cual dura el trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales.

**Indemnización:** Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. | Suma o cosa con que se indemniza. | En general, reparación. | Compensación. | Satisfacción. (Cabanellas, 2008).

**Interés legal:** Rédito o beneficio que, a falta de estipulación previa, señala la ley como producto de las cantidades que se adeudan con esa circunstancia o en caso de incurrir en mora el deudor. (Cabanellas, 2008).

**Laboral:** Del trabajo o relativo a el, sobre todo lo que concierne a sus aspectos jurídicos y económicos.

**Ley.-** Cada una de las normas o preceptos de obligado cumplimiento que una autoridad establece para regular, obligar o prohibir una cosa, generalmente en consecuencia de la justicia y la ética.

**Medios probatorios:** Son las actuaciones que, dentro de un proceso judicial, cualquiera que sea su índole, se encaminan a confirmar la verdad o a demostrar la falsedad de los hechos aducidos en el juicio (Lex Jurídica, 2012).

**Prestación personal:** es uno de los elementos básicos del contrato de trabajo, entendiéndose como tal, aquella actividad que debe ser realizada por el propio trabajador sin opción a que pueda delegarlo. (Elias, pág. 96)

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

**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).

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

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

**Vacaciones Laborales:** es el derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso remunerado por el hecho de haberle trabajado un determinado tiempo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Nivel de Investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativa – cualitativa (Mixta)**

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

Esta característica se verificó en varios momentos: en el enunciado del problema de investigación; porque desde la formulación del proyecto no ha sufrido modificaciones. Asimismo, el estudio de las

sentencias se centra en su contenido y la determinación del rango de calidad se realizó en función de referentes de calidad, extraídos de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia, los cuales conforman la revisión de la literatura.

Cualitativa: porque la inmersión en el contexto del estudio implicó adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación. Las actividades de la selección de la muestra, la recolección y el análisis son fases que se realizaron prácticamente en forma simultánea. Se fundamentó en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Esta característica se materializó en diversas etapas: desde el instante en que se aplicó el muestreo por conveniencia para elegir el expediente judicial; basado en criterios específicos; asimismo, en los actos del análisis del contenido de las sentencias y traslación de datos al instrumento; porque, fueron acciones simultáneas; basada en la interpretación de lo que se fue captando activamente.

### **3.1.2. Nivel de investigación: exploratoria - descriptiva**

Exploratoria: porque se trata de un estudio donde el objetivo fue examinar un problema de investigación poco estudiada; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Los aspectos referidos se evidencian en los siguientes aspectos: sobre la calidad de las sentencias judiciales, aún hace falta realizar más estudios, porque sus resultados aún son debatibles, se trata de una variable poco estudiada; asimismo, si bien se hallaron algunos estudios, la metodología aplicada en el presente trabajo es prácticamente una propuesta sin precedentes, dirigida por una línea de investigación, institucional. El estudio se inició familiarizándose con el contexto del cual emerge el objeto de estudio, es decir el proceso judicial donde la revisión de la literatura ha contribuido a resolver el problema de investigación

Descriptiva: porque la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; se buscó especificar características; comprende una recolección de información de manera independiente y conjunta sobre la variable y sus componentes, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

Ha sido un estudio en el cual, el fenómeno fue sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en el objeto de estudio para definir su perfil y arribar a la determinación de la variable. (Mejía,

2004)

Estos aspectos, se evidenciaron en diversas etapas, entre ellos la recolección y el análisis de datos, que se basó en la búsqueda de información vinculada estrictamente con una serie de parámetros o exigencias que el objeto de estudio; las sentencias, debe evidenciar en su contenido, donde el uso de la revisión de la literatura ha sido fundamental; además, porque la posibilidad de identificar las propiedades del fenómeno y trasladarlos al instrumento, implicó una constante consulta de los referentes normativos, doctrinarios y jurisprudencias, existentes en las bases teóricas.

### **3.2. Diseño de la investigación:** no experimental, transversal, retrospectiva.

No experimental: porque no hubo manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno fue estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectiva: porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros donde no hubo participación del investigador/a. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal: porque los datos se extrajeron de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El fenómeno en estudio fueron las sentencias, y su manifestación en la realidad fue por única vez, por ello representa el acontecer de un evento en un tiempo pasado, lo cual quedó documentado en el expediente judicial. Por esta razón; aunque los datos fueron recolectados por etapas, dicha actividad siempre fue de un mismo texto, con lo cual se evidencia su naturaleza retrospectiva, transversal y la imposibilidad de manipular la variable en estudio.

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

La unidad muestral fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia, por razones de accesibilidad. (Casal y Mateu; 2003)

En el presente estudio, la unidad muestral está representada por un expediente judicial cuyos criterios de inclusión fueron: proceso concluido por sentencia; por sentencia de primera y segunda instancia; con interacción de ambas partes, tramitado en un órgano jurisdiccional especializado de primera instancia.

No ha sido preciso establecer ni universo ni población, porque desde el enunciado del título el estudio se contrae a un solo caso judicial. El expediente judicial específico pertenece al Segundo Juzgado Laboral de Piura, que conforma el Distrito Judicial del Piura.

El objeto de estudio, comprende las sentencias de primera y de segunda instancia sobre

Reconocimiento de Relación Laboral y Beneficios Sociales.

La variable en estudio, fue la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre Reconocimiento de Relación Laboral y Beneficios Sociales.

Dicha variable fue operacionalizada, a efectos de facilitar el arribo al objetivo general de la investigación. El procedimiento seguido se evidencia en el Anexo 1.

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

Para el recojo de datos se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, el instrumento utilizando fue una lista de cotejo, validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) en su contenido se presentaron los criterios de evaluación, los cuales fueron extraídos de la normatividad, la doctrina y jurisprudencia, que se constituyeron en indicadores o parámetros de calidad.

De otro lado, a efectos de asegurar la objetividad, la coincidencia de los hallazgos con el contenido de la sentencia, los cuadros de resultados revelan el contenido del objeto de estudio, bajo la denominación de *evidencia empírica*; es decir, el texto de las sentencias.

**3.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.** Fueron actividades simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Son actividades simultáneas, orientadas estrictamente a los objetivos específicos trazados para alcanzar el objetivo general, que se ejecutaron por etapas. *(La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).*

#### **3.5.1. Del recojo de datos**

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo N° 2, denominado: *Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.*

#### **3.5.2. Plan de análisis de datos**

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

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

**3.5.2.3. 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 curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial, es decir, la unidad muestral, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos, sino reconocer, explorar su contenido, apoyado en la revisión de la literatura.

Acto seguido, el investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de la revisión de la literatura, manejo de la técnica de la observación y el análisis y 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, finalmente 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 2.

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 2.

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.

### **3.6. Consideraciones éticas**

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

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 3.

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



	<p>legales, costos y costas del proceso, por los conceptos de CTS, gratificaciones, vacaciones e indemnización por vacaciones no gozadas.</p>	<p><i>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 style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p><b><u>I.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:</u></b></p> <p>1.- La apoderada de la demandante en su escrito de folios 36 a 45, refiere que su poderdante laboró subordinadamente para la demanda, como profesora, desde abril del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2008, percibiendo una remuneración mensual de S/. 425.00; sin embargo, la demandada nunca le hizo efectivo los derechos laborales que le correspondían.</p> <p>2.- Que, la principal controversia en este proceso versa sobre el encubrimiento de una relación laboral y la aplicación, por ende, del principio de primacía de la realidad; en tal sentido siendo que en la relación mantenida por su poderdante con la demandada se han presentado los elementos y características esenciales de un contrato de trabajo como son la prestación personal de servicio, remuneración y subordinación, corresponde aplicarse el referido principio.</p> <p>3.- Que, pese a la existencia de una relación laboral la demandada nunca cumplió con hacer efectivo los beneficios sociales que le correspondía, adeudándole los conceptos reclamados desde el inicio de su relación.</p> <p><b><u>II.- FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:</u></b></p> <p>1.- El representante de la demandada, por escrito de fojas 85 a 92 contesta la demanda solicitando que la misma sea declarada</p>	<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 fácticos 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. Si cumple</i></p>				<b>X</b>							<b>10</b>

<p>infundada, refiriendo que es verdad que con la titular de la demanda mantuvo una relación contractual, la misma que se ha dado en dos periodos determinados, el primero desde el 01 de abril al 31 de diciembre del 2007, a fin que dicte la asignatura de “Persona, Familia y Relaciones Humanas” y para que brinde tutoría a la sección de tercer año, labores que realizo en un lapso de 10 y una hora pedagógica semanal, respectivamente, por lo cual se convino la cancelación de S/. 300.00 mensuales; y, en el segundo periodo laboró del 03 de marzo al 31 de diciembre del 2008, a fin que dicte la asignatura de “Persona, Familia y Relaciones Humanas” y para que brinde tutoría a la sección de tercer año, labores que realizo en un lapso de 17 y una hora pedagógica semanal, respectivamente, por lo cual se convino la cancelación de S/. 425.00 mensuales</p> <p>2.- Que, jamás ha mantenido con la demandante, una relación de naturaleza laboral, sino una de locación de servicios, pues esta nunca laboro una jornada laboral mínima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, ni tampoco ha laborado jornada parcial que igualmente le permita ascender al reconocimiento de los derechos laborales, por cuanto en ninguno de los periodos ha laborado la mitad de la jornada laboral, esto es 24 horas semanales.</p> <p>3.- Que, la demandante no le ha prestado exclusivamente los servicios, habiendo brindado esporádicamente otros servicios diferentes a los de la profesora (consulta psicológica), habiendo sido una profesora para un curso específico, cuya curricula se encuentra debidamente establecida por el Ministerio de Educación, por lo que no le correspondía a la recurrente establecer directrices para llevar a cabo la tarea de enseñanza, solo supervisar el cumplimiento de dicha labor y</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que jamás entrego materiales de enseñanza a la demandante, salvo tizas y motas para la escritura en la pizarra.</p> <p><b>III.- AUDIENCIA ÚNICA:</b></p> <p>La audiencia se lleva a cabo conforme acta de fojas 109 a 11, en la cual por resolución número seis se tiene por saneado el proceso y por existente una relación jurídica entre los justiciables, asimismo, al no prosperar la conciliación se fijan como puntos controvertidos: <b>a)</b> Determinar si entre la demandante y la demandada durante el periodo de abril del 2007 al 31 de Diciembre del 2008 ha existido una relación laboral directa y <b>b)</b> Determinar, de ser el caso, si corresponde se le cancele a la demandante los beneficios sociales que reclama como son: CTS, gratificaciones, vacaciones e indemnización por vacaciones no gozadas durante el periodo de abril del 2007 al 31 de diciembre del 2008; y, de otro lado, se admiten y dispone la actuación de los medios probatorios ofrecidos por las partes justiciables.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Fuente:** Sentencia Primera Instancia-Expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.  
**Nota:** La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

**LECTURA.** El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: 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, también 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, con la claridad y por último explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.



	<p>mediante el cual se establece que “<i>quien alega un hecho debe probarlo</i>” para establecer un nuevo principio consistente en que “<i>la prueba es de quien se encuentra en producirla y poseerla</i>”</p> <p>3.- Que, conforme a los puntos controvertidos fijados en la audiencia única, corresponde primeramente determinar si entre la demandante y la demandada durante el periodo de abril del 2007 al 31 de diciembre del 2008 ha existido una relación laboral directa; al respecto, se tiene que “<i>el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración.</i>”<sup>1</sup> Teniéndose de ello, que en un contrato de trabajo corresponde verificar la concurrencia de tres elementos del referido contrato: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración; suponiendo el contrato de trabajo el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual este último se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo y acatando las ordenes que se le impartan; mientras que en el contrato de locación de servicios se realiza de forma independiente, sin la presencia de subordinación o dependencia del contratado; esto es, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos el locador puede ser pasible de sanción disciplinaria por parte del comitente; definiendo nuestra legislación nacional dicho contrato en el artículo 1764 del Código Civil.</p> <p>4.- En consecuencia para la existencia del vínculo laboral, deben encontrarse presente los elementos esenciales del mismo, así: <b>a) la subordinación:</b> es la característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo,</p>	<p><i>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><i>de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración.</i>”<sup>1</sup> Teniéndose de ello, que en un contrato de trabajo corresponde verificar la concurrencia de tres elementos del referido contrato: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración; suponiendo el contrato de trabajo el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual este último se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo y acatando las ordenes que se le impartan; mientras que en el contrato de locación de servicios se realiza de forma independiente, sin la presencia de subordinación o dependencia del contratado; esto es, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos el locador puede ser pasible de sanción disciplinaria por parte del comitente; definiendo nuestra legislación nacional dicho contrato en el artículo 1764 del Código Civil.</p> <p>4.- En consecuencia para la existencia del vínculo laboral, deben encontrarse presente los elementos esenciales del mismo, así: <b>a) la subordinación:</b> es la característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo,</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</i>) (<i>Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el 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> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (<i>El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i><b>Si cumple</b></p>					<b>X</b>					<b>20</b>

<sup>1</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica. 2da. Edic. 2005. Pág. 93.

<p>entendiéndose la misma como la obligación que tendrá el trabajador para acatar órdenes instrucciones o directrices de su empleador con relación al trabajo por el que se le contrato y que en caso del incumplimiento del trabajador a dichas disposiciones, facultad del empleador por el poder sancionador y disciplinario, imponer las correspondientes sanciones al trabajador, además de establecer un horario de trabajo, conforme así lo prevee el artículo 9 del D.S.003-97-TR; <b>b) la prestación personal</b>, referida a que es el trabajador quien por la relación de dependencia en forma exclusiva deberá prestar sus servicios; por lo tanto es característica de la relación laboral por ser <i>“intuitio personae”</i>; y <b>c) la remuneración</b>: que es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido y que consiste en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador.</p> <p>5.- Estando a los fundamentos precedentes, se tiene que en el presente proceso materia de estudio, de los contratos de locación de servicios que obran de folios 30 a 31 y de folios 67 a 71, se verifica que la demandante fue contratada por la demandada a efectos que desempeñen labores de nivel secundaria, dictando el curso de la especialidad “Persona, Familia y Relaciones Humanas” así como tutoría, asignándole las secciones, número de horas y horario en el cual debía cumplir el dictado de clases y tutorías, como evidencia a folios 69; imposición de horario y funciones específicas, que implica la presencia del elemento subordinación; todo lo cual entendiéndose a la naturaleza de las labores, permiten advertir la presencia del elemento <b>subordinación</b>.</p> <p>6.- Que, la presencia del elemento referido a la <b>prestación personal</b>, se advierte del hecho que la concurrente debía dictar clases, en la especialidad detallada, lo cual implicaba que no podría delegar las funciones en terceros,</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>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>al recaer en su persona condiciones y cualidades específicas que la individualizaban para el dictado de la asignatura establecida y el elemento <b>remunerativo</b>, se acredita con los recibos por honorarios que mensualmente la demandante ha expedido a favor de la demandada y se verifican el pago a la actora por sus labores ejecutadas; todo lo cual permite concluir que corresponde en el presente caso aplicarse el principio de primacía de la realidad, al haberse verificado que entre los justiciables ha existido un real vínculo de naturaleza laboral, independientemente de los contratos suscritos.</p> <p>7.- Que, habiéndose determinado la existencia del vínculo laboral entre las partes, y no existiendo cuestionamiento respecto al periodo efectivamente laboral por la demandante, corresponde, ahora determinarse si por las horas laboradas por la demandante, esta tiene derecho a percibir los beneficios sociales que reclama, advirtiéndose de los contratos adjuntados por la demandante y la demandada, que en el año 2007, la demandante, solo laboro semanalmente 12 horas pedagógicas equivalente a 9 horas normales y en el año 2008 laboro semanalmente 17 horas pedagógicas equivalentes a 12.75 horas semanales; es decir, menos de 8 horas diarias; en tal sentido, debe tenerse en cuenta que señalando el Artículo 25° de la constitución que: <i>“la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”</i>; debe indicarse, que dentro de cualquier régimen laboral especial la jornada máxima no puede superar los lineamientos establecidos por la constitución; motivo por el cual el contrato a tiempo parcial al que hacen referencia los artículos 11°, 12°, 13° del Decreto supremo N°001-96-TR establece que un trabajador contratado a tiempo parcial de menos de 4 horas diarias o 20 horas semanales cronológicas no le</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>corresponderían beneficios laborales que exijan el cumplimiento del requisito mínimo de las cuatro horas.</p> <p>8.- Que, en este orden de ideas, habiendo la demandante laborado como profesora de una Institución Educativa Particular, cabe indicarse que el Artículo 3° de la Ley del Profesorado N° 24029 prescribe que: “<i>son aplicables a los profesores las disposiciones que se dicten, respectivamente, a favor de los trabajadores del sector público y privado, en cuanto sean compatibles con la presente ley</i>”; y el artículo 42 de su reglamento Decreto supremo N°019-1990-ED establece que: “<i>los derechos contemplados en la ley del profesorado N° 24029 y su modificatoria ley N° 25212 y en el presente reglamento son de aplicación a los profesores que prestan servicios en sectores de la administración pública distintos a la educación los centros educativos administrados por instituciones que tienen convenio con el Ministerio de Educación y los Fiscalizados del País. Son igualmente aplicables a los docentes de los centros Educativos de gestión no estatal en cuanto sean compatibles con su condición de tales.</i>”, por lo que siendo así, debe precisarse que el artículo 18° de la mencionada ley prescribe: “<i>la jornada laboral ordinaria de los profesores al servicio del estado, en centros y programas educativos, sea cual fuere el nivel y modalidad, es de 24 horas pedagógicas. Cada hora tiene una duración de 45 minutos.</i>”, lo cual es corroborado por el Artículo 67° de su reglamento Decreto supremo N° 019-1990-ED del 19 de julio de 1990, el cual señala que: “<i>La jornada laboral ordinaria de los profesores al servicio del estado, en centros y programas educativos, sea cual fuere el nivel o modalidad, es de 24 horas pedagógicas. Cada hora tiene una duración de 45 minutos.</i>”, siendo ello así se tiene que la jornada ordinaria de un profesor es <b><u>24 horas pedagógicas semanales de 45 minutos cada una;</u></b> por lo que habiendo la demandante en el año 2007</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laborando semanalmente 12 horas pedagógicas, la mitad de una jornada ordinaria y en el año 2008 un total de 17 horas pedagógicas semanales, no se encuentra dentro de los supuestos de labores inferiores a la mitad de la jornada ordinaria legal, establecida por ley para la percepción de beneficios sociales.</p> <p>9.- Que, estando al fundamento precedente y estableciendo el artículo 261 de Decreto supremo N° 019-1990-ED que: <i>“el profesorado de servicio particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Gozan de los derechos estipulados en el artículo 13° de la ley 25212, excepto en los incisos h), i) y r), su ingreso será previo contrato”</i>, corresponde liquidar los beneficios sociales reclamados, tomando como referencia, también, la remuneración establecida para dicho periodo, pues si bien, en los contratos presentados se ha pactado la percepción de una remuneración inferior al mínimo vital, no puede desconocerse el carácter irrenunciable de los derechos laborales, que en el presente caso estaría dado en la percepción como mínimo de una remuneración mínima vital por las labores realizadas durante la jornada establecida por ley, más aún si la demandante, en su propuesta de liquidación adherida a su escrito de demanda ha liquidado el reintegro de remuneraciones.</p> <p><b><u>Liquidación de derechos laborales reclamados</u></b></p> <p>10.- Que, en cuanto al concepto de <b>vacaciones e indemnización vacacional</b> petitionado por la demandante, debe tenerse en cuenta que el artículo 15° inciso b) de la ley del profesorado N° 24029 (modificado por la ley N° 25212) señala que: <i>“el régimen de las vacaciones de los profesores es el siguiente: ...b) sesenta días anuales al termino del año escolar los que laboran en el área de la docencia(...) las remuneraciones vacacionales en el área de la docencia se calculan proporcionalmente al tiempo laborado</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>durante el año lectivo sobre la base de las remuneraciones vigentes en el periodo de vacaciones”, lo que concuerda con lo dispuesto en el artículo 46° del reglamento de la ley del profesorado aprobado mediante decreto supremo N°019-1990-ED señala que: “el periodo vacacional que corresponde al profesorado conforme a las áreas magisteriales, es el siguiente: a) los profesores del área de la docencia tienen derecho a 60 días anuales de vacaciones al término del año escolar...”, que para estos efectos son los meses de enero y febrero, situación que efectivamente se ha dado en el presente proceso, ello atendiendo a que la recurrente ha laborado por periodos de abril a diciembre del 2007 y de marzo a diciembre del 2008; por lo cual, corresponde únicamente vacaciones trucas, no siendo por ello amparable la pretensión de indemnización vacacional; por lo que, liquidando el monto que por vacaciones corresponde se cancele, se tiene que, el periodo de abril a diciembre del 2007 le corresponde: <b>S/.397.50</b>=(S/.530.00 R.M.V/12 meses*9 meses) y de marzo a diciembre del 2008: <b>S/.458.33</b>=(S/.550.00 RMV/12 meses*10 meses); por lo que sumados los subtotales da como resultado un adeudo de <b>S/. 855.83</b>.</p> <p>11.- Que, el concepto de <b>Compensación por tiempo de servicio</b>, también le corresponde a la demandante durante los dos periodos laborales, a tenor de lo señalado en el D.S. N° 001-97-TR y su reglamento el decreto supremo N° 004-97-TR, así como las del régimen transitorio regulado por los decretos de Urgencia 127-2000, 115-2001 y 019-2002, y teniendo en cuenta que, <b>A partir de noviembre del 2004 los pagos se hacen semestralmente</b>, corresponde a la demandante por abril del 2007: <b>S/.48.61</b> =((S/.500.00+S/. 83.33)/12)*1; por el periodo de mayo a octubre del 2007: <b>S/.291.67</b> =((S/.500.00+S/. 83.33)/2), de noviembre a diciembre del 2007: <b>S/. 103.06</b> = ((S/.530.00+S/. 88.33)/12)*2; por marzo a abril del 2009: <b>S/. 106.95</b> =</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p> <math>((S/.550.00+S/. 91.67)/12)*2</math>, de mayo a octubre del 2009: <b>S/. 320.84</b> = <math>((S/.550.00+S/. 91.67)/2</math> y de noviembre a diciembre del 2009: <b>S/. 106.95</b> = <math>((S/.550.00+S/. 91.67)/12)*2</math> por lo sumado los sub totales da como resultado <b><u>S/. 978.08.</u></b> </p> <p> 12.- El concepto de <b>gratificaciones</b>, conforme lo prescrito por la Ley N° 27735 y su reglamento el D.S. N° 005-2002-TR, también, correspondía se cancele a su actora, en tal sentido liquidando dicho concepto se tiene que por Julio 2007 (3 meses) le correspondía: <b>S/.249.99 S/. 106.95</b> = <math>(S/.500.00/6)*3</math> meses; por diciembre del 2007 le correspondía: <b>S/. 530.00</b>; por julio del 2008 (4 meses) le correspondía <b>S/. 366.67</b> = <math>(S/.550.00/6)*4</math> meses y por diciembre del 2008: <b>S/.550.00</b>; por lo que sumando los subtotales da como resultado <b><u>S/.1.696.66.</u></b> </p> <p> 13.- Finalmente respecto al pedido de reintegro de remuneraciones, si bien en el petitorio no se ha consignado dicho concepto, de la propuesta de liquidación adherida al escrito de demanda se advierte que se ha liquidado dicho monto, por lo que siendo así, y teniendo en cuenta que durante los periodos reclamados correspondía se le cancele a la demandante una remuneración mensual equivalente a una remuneración mínima vital y no un monto inferior al mínimo vital; cabe indicarse que el D.S N° 016-2005-TR vigente desde el 01 de enero del 2006 hasta el 30 de setiembre del 2007. Fijo la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en S/. 500.00 nuevos soles mensuales, por lo que siendo así por lo meses a abril, mayo, junio, julio, agosto y setiembre del 2007, corresponde se le reintegre a la demandante: <b>S/. 1,200.00</b> = <math>(S/.500.00 - S/. 300)*6</math> meses; así como por los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2007, de otro lado habiendo el D.S. N° 202-2007-TR vigente desde el 01 de octubre hasta el 30 de noviembre del 2010 fijado que desde </p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>los meses de octubre a diciembre del 2007 la remuneración mínima vital sería de S/. 530.00 y que a partir del 01 de enero del 2008 sería de S/. 550.00, corresponde se reintegre a la demandante por los meses de octubre a diciembre del 2007: <b>S/.690.00</b> = (S/.530.00 – S/. 300)*3 meses y por los meses de marzo a diciembre del 2008 = <b>S/. 1,250.00</b> = (S/.550.00 – S/. 425.00)*10 meses; por lo que sumados los sub totales se tiene que corresponde se le reintegre a la demandante el monto de <b><u>S/. 3,140.00.</u></b></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Fuente:** Sentencia Primera Instancia-Expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02 Distrito Judicial de Piura –Piura

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

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



<b>Descripción de la decisión</b>	<p>4.- con costos y sin costas procesales.</p> <p>5.- Notifíquese y consentida o ejecutoriada que sea la presente, cúmplase y archívese en el modo y forma de ley.-</p>	<p>decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>No cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple.</b></p>				X						<b>9</b>
-----------------------------------	---	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	----------

**Fuente:** Sentencia Primera Instancia-Expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02 Distrito Judicial de Piura –Piura

**Nota1.** La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

**LECTURA.** El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 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, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente , en primera instancia y la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación) y la claridad; sin embargo no evidencia mención expresa y clara respecto a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso).

**CUADRO 4. Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Pago De Beneficios Sociales, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, en el Expediente N°01808-2010-0-2001-JR-LA-02 Distrito Judicial de Piura –Piura. 2016**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
<b>Introducción</b>  Expediente N°01808-2010-0-2001-JR-LA-02 Pago de beneficios sociales y otro Resolución N° 14  <b>SENTENCIA DE VISTA</b>  Piura, 17 de abril del 2012  <b>I. MATERIA</b>  Determinar si se confirma o se revoca la sentencia de fecha 7 de noviembre del 2011, inserta entre las Página 125 a 131, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda de pago de beneficios sociales interpuesta por doña G. R.M.J contra la Institución Educativa Particular S.M S.R.L.  <b>II. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDANTE</b>  <b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR S.M. S.R.L</b>	Corte Superior de justicia de Piura Sala Especializada Laboral	1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i> 4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>			X								
													8

<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>La abogada de la parte demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No estamos de acuerdo en la conclusión del juez sobre la existencia del vínculo laboral. En cuanto a la subordinación, esta no se ha dado en el presente caso, por cuanto la demandante no ha recibido orden, instrucción o directriz alguna, y no existe alguna prueba sobre este extremo.</li> <li>2. En cuanto a la prestación personal, es de señalar que esto no implica necesariamente la existencia de una relación laboral, pues el artículo 1766 del código civil también dispone que en la locación de servicios debe ser prestado se manera personal por el locador.</li> <li>3. Respecto a la remuneración es de precisar que ello no es imprescindible de la relación laboral, pues el artículo 1767 del código civil obliga a establecer una retribución al locador.</li> <li>4. De tal manera que dos de los tres elementos mencionados por el juez como necesarios para la existencia de una relación laboral son igualmente obligatorios en una relación contractual como la que mantuvo la demandante con la demandada, siendo que con relación a la subordinación n0 existe prueba alguna que la sustente.</li> </ol>	<p>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: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple.</b></p>				X							
---	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

**Fuente:** Sentencia Segunda Instancia en el Expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02 Distrito Judicial de Piura –Piura

**Nota1.** La búsqueda e identificación de los parámetros parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte

expositiva incluyendo la cabecera.

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



	<p><i>quantum appellatum</i>, y circunscribe el debate a los extremos apelados.</p>	<p>probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).<b>Si cumple.</b>  <b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											20
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>6. El derecho de trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que estima la parte más débil de la relación laboral siendo una de sus manifestaciones más importantes en el ámbito procesal, el principio de inversión de la carga de la prueba en virtud del cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales entre otras, conforme a lo dispuesto por el numeral 2) del artículo 27° de la glosada ley procesal del trabajo N° 26632; lo que se justifica no solo porque el empleador permanece en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral, sino que la desigualdad real existe entre empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de desventaja probatoria que es necesario equilibrar .</p> <p>7. Como agravios de su apelación, la parte demandada señala que la jueza ha concluido de manera errónea que existe una relación laboral, cuando en este caso no se ha presentado ningún medio de prueba que sustente la existencia de subordinación, pese a que la prestación de servicio es personal y que se ha dado una remuneración, puesto que estos dos elementos también se dan en un contrato de locación de servicios.</p> <p>8. Conforme recomienda el pleno jurisdiccional Laboral del año 2000, si el juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de primacía de la realidad y de</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 a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i>  <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) Si cumple.</i>  <b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple.</i>  <b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple.</i>  <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</i></p>					X						

	<p>irrenunciabilidad de los derechos laborales sobre el de la buena fe contractual que preconiza el código civil.</p> <p>El tribunal constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 2132-2003-AA/TC ha definido correctamente el principio de primacía de la realidad del siguiente modo: “(...) así como el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos”.</p> <p>9. Entonces, para poder determinar si la sentencia de primaria instancia debe ser revocada o no, es pertinente analizar si en este caso se han configurado el elemento de la subordinación, toda vez que la demandada no niega que la prestación del servicio haya sido personal, ni que se haya pagado una remuneración a la actora a cambio de los servicios prestados.</p> <p>10. En cuanto a la subordinación, este es el elemento determinante para establecer la existencia del vínculo laboral, pues permite diferenciar un contrato de trabajo de uno de locación de servicios. La subordinación como bien ha señalado la doctrina especializada supone la presencia de facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente al trabajador. Estas facultades se manifiestan en el cumplimiento de un horario de trabajo, uniformes, imposición de sanciones, documentos que supongan acatar directrices del empleador, comunicaciones, entre otras.</p> <p>11. La existencia de subordinación queda demostrada con la lectura del propio texto del contrato que obra a folios 30 y de folios 70 a 71, en</p>	<p><i>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>cuya clausula tercera se consigna: <i>“La locadora, cumplirá con dictar clases de su especialidad descrita en la cláusula segunda del presente contrato, en el número de 17 horas pedagógicas de 45 cada una equivalente a 12.75 horas normales <u>de acuerdo al horario anexo al presente contrato</u>”</i> (subrayado nuestro). De igual forma, en la parte considerativa de la Resolución directoral N° 033-2008-PSM-P (folios 32) suscrita por la Directora ejecutiva se señala que es <i>“necesaria la distribución del cuadro de horas y grados de estudio para el <u>personal docente de este colegio</u>”</i> , y se resuelve asignar a doña Giuliana Mondragón Juárez el curso de “Persona, Familia y Relaciones Humanas”, disponiéndose en el artículo 2 <i>“encargar y <u>cumplir con lo normado en el colegio</u>”</i>, todo lo cual revela que la accionante sí se encontraba bajo las ordenes y supervisión de la dirección del colegio, y por ende, prueba la relación laboral.</p> <p>12. Por otro lado, es de señalar que dada la naturaleza de la labor del docente que realizaba la actora, no resulta verosímil que esta se desarrollara de manera independiente, sin la supervisión de la parte demandada, máxime cuando las clases eran dictadas en las propias instalaciones de la IEP S.M., proporcionándole los materiales imprescindibles para el dictado de clases.</p> <p>13. La conclusión anterior es avalada por la jurisprudencia de la corte suprema de la republica (Casación N° 014-2006-Lima, publicada en “El Peruano” el 1 de octubre del 2007), la cual ha señalado: <i>“[D] el análisis de la materia controvertida en autos, aparece que tanto la sentencia de primera instancia como la de vista, han concluido en la existencia de un contrato de trabajo que identifica de una parte al demandante en su calidad de trabajador y de la otra a la demandada</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

*en su calidad de empleadora, todo ello en base al principio de primacía de la realidad, que implica que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el campo de los hechos: previa identificación de los elementos básicos del contrato de trabajo relativos a la prestación personal, subordinación y remuneración (...). Que, en perfecta armonía con lo expuesto, y entrando al análisis de la denunciada aplicación del artículo 1774 del código civil, debe advertirse que la inaplicación de dicha norma obedece a línea del criterio valorativo de los hechos, así pues, habiendo concluido por aplicación del principio de primacía de la realidad, que el vínculo laboral del actor, es uno de contrato de trabajo, ergo, corresponde aplicar las normas que regulan dicha relación jurídica que son las de orden laboral, y no las de orden civil, como pretende la recurrente, siendo ello así, debe desestimarse dicha causal casatoria”...*

14. En consecuencia, es claro que en aplicación del principio de realidad y de la valoración conjunta de los medios probatorios, se han configurado todos los elementos esenciales del contrato de trabajo, por lo que los agravios de la apelante deben ser desestimados, confirmándose en todos sus extremos la sentencia citada en primera instancia.





<b>Descripción de la decisión</b>	<p>4. Notifíquese y devuélvase el expediente al segundo juzgado de trabajo Transitorio de Piura. Jueza superior Ponente del Tribunal Unipersonal: Sra. Moran de Vicenzi.</p> <p><b>S.S</b></p> <p><b>MORAN DE VICENZI</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>No cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>				<b>X</b>						<b>9</b>
-----------------------------------	---	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	----------

**Fuente:** Sentencia Segunda Instancia en el Expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02 Distrito Judicial de Piura –Piura

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

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

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago De Beneficios Sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02 Distrito Judicial de Piura –Piura. 2016.**

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					39
										[7 - 8]					
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión				X			[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

**Fuente:** Sentencia Primera Instancia-Expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02 Distrito Judicial de Piura –Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago De Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02 Distrito Judicial de Piura**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y alta; respectivamente.

**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° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Piura-Piura 2016.**

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

**Fuente:** Sentencia Segunda Instancia-Expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02 Distrito Judicial de Piura –Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** sobre **Pago De Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02 Distrito Judicial de Piura –Piura** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

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

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago De Beneficios Sociales, en el expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02, perteneciente al Distrito Judicial de Piura –Piura, ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

### **Respecto 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 Segundo Juzgado Laboral de la ciudad de Piura del Distrito Judicial de Piura (Cuadro 7) .

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

*1. La calidad de su parte expositiva de rango Muy alta.* Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango 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; 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.

El hecho de tener una introducción, compuesta por un “encabezamiento”, que presenta la numeración del expediente; la numeración de la sentencia; el lugar y la fecha, donde fue emitida. Asimismo, un “asunto”, donde se puede leer, cuál es el problema o respecto a qué se decidirá. Una “individualización de las partes” que precisa la identidad de las partes. Prácticamente, está significando que la sentencia, en cuanto a estos rubros se ajusta a los parámetros normativos

establecidos en el artículo 119 ( primer párrafo) y 122 ( inciso 1 y 2) del Código Procesal Civil; porque en ellas se indica las características que deben tener las resoluciones (Cajas, 2011). En cuanto “los aspectos del proceso”; se observa que se ha efectuado una descripción de los actos procesales más relevantes del proceso; lo cual permite afirmar que es obvio que el juzgador, ha examinado los actuados antes de sentenciar, como buscando asegurar un debido proceso (Cajas, 2011).

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

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

## ***2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.***

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

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

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

Al respecto, puede afirmarse que por exigencia Constitucional y Legal, según la norma del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, comentada por Chaname (2009); el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la norma del inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011) y Sagástegui (2003); una sentencia debe evidenciar los fundamentos de hecho y

del derecho. Siendo así; en la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se han hallado los fundamentos de hecho; pero conforme se indica en los fundamentos de derecho, no se cumplió con el cuarto parámetro.

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

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

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

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 4 de 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; y la claridad; mientras que, el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración, no se encontró.

En relación a la aplicación del principio de congruencia, el hecho de pronunciarse exclusivamente y nada más respecto de las pretensiones planteadas, evidencia su proximidad a los alcances normativos previstos en el Título Preliminar del artículo VII del Código Procesal Civil, en el cual está prescrito que el Juez, si bien puede suplir el derecho mal invocado, o incorporar el derecho que corresponda; sin embargo deberá ceñirse al petitorio y a los hechos expuestos por las partes en el proceso. Este aspecto, es reconocido en la doctrina como Principio de congruencia, conforme sostiene (Ticona, 2004).

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

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

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

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

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

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

Asimismo en la postura de las partes, se encontró 4 de los 5 parámetros: 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 1: evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal, no se encontró.

En su conjunto, puede afirmarse que la sentencia de segunda instancia, tiene en cuenta que su fin último es normar sobre un hecho concreto por el cual están confrontados a dos justiciables; siendo así, desde la perspectiva del presente estudio, es fundamental explicitar datos que individualicen a la sentencia. Asimismo asegurarse que en segunda instancia el trámite ha sido regular; implica garantizar un debido proceso; no se olvide que éste es un elemento de exigencia Constitucional, hasta la ejecución de la decisión (Chaname, 2009).

En la parte expositiva, de la sentencia en comentario; hay evidencia de haber examinado los actuados antes de emitir la sentencia misma, esto en virtud del Principio de Dirección del Proceso, previsto en el artículo II del T. P del Código Procesal Civil; (Saldarriaga, 2011); a lo cual León (2008) indica que al redactar una sentencia antes debe verificarse que no hay vicios procesales; al que también Gonzales (2006), indica que es preciso comprobar las ritualidades procesales, cuya constatación está a cargo del Juez, esto con el propósito de garantizar y respetar los derechos de las partes en contienda. Pero en el caso concreto, no hay signos de haber efectuado estos actos, de ahí que se haya consignado que no se cumplen.

De otro lado, también se halló, la pretensión del impugnante, la posición de la parte contraria; lo

cual es fundamental, porque si hubo apelación, es porque hay disconformidad y que hay pretensión solicitada por el apelante; lo que significa que la sentencia de segunda instancia evidencia completitud, esto es tomar conocimiento de lo hecho y actuado en segunda instancia.

#### ***5. La Calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.***

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

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

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

En lo que respecta a la motivación plasmada en segunda instancia, a diferencia de la omisión incurridas en la parte considerativa de primera instancia, se observa que en éste rubro hay un esmero por explicitar las razones para la fundamentación de los hechos y del derecho, lo que demuestra su similitud a la conceptualización suscrita por Gonzales (2006), para quien perdedor y ganador de un proceso, tienen el derecho, el primero de saber las razones de su razón, y el segundo las razones de su sin razón; con lo cual se puede afirmar que hay respeto al enunciado constitucional que expresa que la resolución tendrá fundamentos de hecho y de derecho expresos, claros; en consecuencia hay coherencia con lo estipulado en la norma del artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el cual está escrito que al órgano revisor le está impuesto no recapitular los fundamentos de una resolución recurrida, sino elaborar sus propios fundamentos.

#### ***6. La Calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.***

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

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: el

pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, no se encontró.

En esta parte de la sentencia, de segunda instancia, hay prácticamente similitud con la parte resolutive de la sentencia de primera instancia; es decir hay proximidad a lo establecido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, es decir pronunciarse únicamente sobre las pretensiones planteadas en el segunda instancia, ya que cualquier otro extremo existente en la sentencia de primera instancia que no hubiera sido impugnada, simplemente está consentida.

En cuanto corresponde a la descripción de la decisión, está completamente clara y expresa de lo que se decide y ordena, de ahí su similitud a los parámetros normativos previstos en el inciso 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, donde está dicha exigencia legal; además, porque solo así se garantizará la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso, al que se refiere el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado, que comenta Chaname (2009) y también se ocupa Bustamante (2001); porque la justicia siendo un valor, una vez plasmada en un documento llamada sentencia, que se aproxima a dicho valor, consignando en su contenido una decisión, es obvio que dicha decisión sea la que se cumpla y no otra, pero de no ser clara y expresa se estaría corriendo el riesgo, que en ejecución de sentencia se ejecute o se cumpla otra cosa más no la decisión adoptada por el órgano jurisdiccional competente. Sin embargo es de advertir que el Ad quem ha incurrido en la omisión de pronunciarse respecto del pago de Costas y Costas, pues conforme lo previsto por el segundo párrafo del Art. 412° del Código Adjetivo, la condena de costas y costos se establece por cada instancia.

## **V. CONCLUSIONES**

Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago De Beneficios Sociales, en el expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura- Piura 2016, 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 muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (cuadro 7).

Fue expedida por el 2º Juzgado Laboral descarga de la ciudad de Piura, cuya parte resolutive resolvió: declarar fundada en parte la demanda, interpuesta por G. R. M. J. contra la I. E “S. M. SRL”, en consecuencia se ordena que la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante el monto de S/. 6,670.57 nuevos soles, más interés legales por las siguientes conceptos: a) vacaciones: S/. 855.83; b) C.T.S: S/.978.08: c) Gratificaciones: S/.1,696.66 y d) Reintegro de remuneraciones: S/.3,140.00; declarando infundada la pretensión de pago de indemnización vacacional.

Expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura- Piura 2016.

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

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

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango 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.

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

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

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

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

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

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de 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; y la claridad; mientras que el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la a quien le corresponde el pago de las costas y costos, no se encontró.

**Respecto a la sentencia de segunda instancia**

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

Fue expedida por la Sala especializada laboral de Piura, cuya parte resolutive resolvió: confirmar la sentencia de primera instancia, en su contenido total, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda de pago de beneficios sociales, en consecuencia, se ordena que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/.6,670.57 (seis mil seiscientos setenta nuevos soles con 57/100 céntimos), más intereses legales con los conceptos de vacaciones, compensaciones por tiempo de servicios, gratificaciones y reintegro de remuneraciones.

Expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura- Piura 2016.

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

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

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango alta, porque en su contenido se encontró 4 de los 5 parámetros: 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(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal, no se encontró.

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

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

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a

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

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

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado, y la claridad; mientras que el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, no se encontró.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Alonso, M (1991). Derecho del Trabajo. Madrid. Universidad Complutense.
- Anónimo. (s.f.). ¿Qué es la Calidad? VI: El Modelo ISO 9001 de Gestión de la Calidad. [en línea]. En, portal qué aprendemos hoy.com. Recuperado de: <http://queaprendemoshoy.com/%C2%BFque-es-la-calidad-vi-el-modelo-iso-9001-de-gestion-de-la-calidad/> (10.10.14)
- Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social & Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2011/ 09/23). X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Breve balance de la Reforma Procesal Laboral en España. Sevilla, España. Recuperado de:<http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/congresoeuropeo/06%20Primer%20taller/602%20TASCON.pdf>
- Benedetto Croce (2008). Como Una Hazaña De La Libertad. Fondo de cultura económica de España, s.l. 1º Ed.
- Burgos, J. (2010). *La Administración de Justicia en la España del XXI (Ultimas Reformas)*. Recuperado de: [http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa\\_arquivo.php?id=16&embedded=true](http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true)
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima. ARA Editores.
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf> . (23.11.2013)
- Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales. 1ra. Edición*. ARA Editores: Lima.
- Ciudad Reynaud, A. (2011). Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana.
- Coaguilla, J. (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado en: <http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>.
- Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires. Editorial IB de F.

Montevideo.

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

Chipoco Cáceda, C. (1981). *La constitucionalización del Derecho de trabajo en el Perú*. (Tesis para obtener el título de Abogado)Perú.

Cuba Salerno R. (1998). *Materiales de Lectura de Derecho procesal penal II*. Universidad Mayor de San Marcos. Perú

Cueva, M. (s.f). *Síntesis del Derecho del Trabajo*. México.

Díaz José Luis (2013) *Miles de procesos “ahogan” a la administración del gobierno Regional de Piura*. Diario La República.

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

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

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

Eguiguren, F. (1999). *¿Qué hacer con el Sistema Judicial?*. (1era.Edición). Agenda Perú, Lima. Disponible en [www.agendaperu.org.pe](http://www.agendaperu.org.pe)

Elias, F. (1997). “ El contrato de trabajo, situación actual”. Revista Vox Juris. Volumen N° 07. Perú.

Fernández Ovalle, C. (2005). *Análisis del cumplimiento de los derechos laborales de las Mujeres en la industria de maquila*. ((Tesis para obtener el título de Abogado). Guatemala.

Figueroa Chávez Galeón (S.F) *La administración de justicia en el Perú*. Recuperado de <http://fguerrerochavez.galeon.com/>

Figueroa Gutarra, E. (2009) *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad*. Tesis para obtener el grado de doctor en derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

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

- Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. T-II. 1ra. Edic. Lima.
- Gálvez Consultores Asociados (2006). “*Informe Legal: contingencias del descanso vacacional extratemporáneo*”. Recuperado de: <http://galvezconsultores.com/pdf/VACACIONES%20NO%20GOZADAS.pdf>.
- Gonzales, J. (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. Rev. chil. derecho [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (2007). *Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno, Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: Análisis comparativo*. El Salvador.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- IPSSOS APOYO, (2010). Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción de Pro Ética. Recuperado, en noviembre, 12, 2011. En <http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupcion-principal-freno-al-desarrollo-peru>.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- López Patrón, J. (2008). Los derechos laborales en el sistema Interamericano de protección De derechos humanos: la protección De los derechos económicos, sociales Y culturales. . (Tesis para obtener el título de Abogado). Colombia.
- Martín, Antonio (1991). *Derecho del Trabajo*. Madrid. Editorial Tecnos S.A.
- Martínez, J. (1999). *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Astrea, Argentina.
- Mejía J. Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Recuperado de: [http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv\\_sociales/N13\\_2004/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf) (23.11.2013)
- Monroy, J. (2009). *Teoría General del Proceso*. 3ra. Edición. Editorial COMMUNITAS. Lima, Perú.

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

Neves, Javier (2004) .Introducción al Derecho Laboral. 2da. Edición. Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. Perú.

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

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

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

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

Programa de Doctorat en Ciències de la Salut i de la Vida, Departament de Ciències Experimentals i de la Salut (2000). La precariedad laboral y su impacto en la salud-Un estudio en trabajadores asalariados en España. España.

Programa de Investigaciones Banacloche Julio (2011) *La situación de la Justicia en España: diagnóstico y posibles soluciones*. Madrid. ICLAVES Editores. Centro para la Administración de Justicia de la Universidad Internacional de la Florida [CAJ/FIU].

Rosas Manuel Antonio (2013) *El retrato de la administración de justicia*, Diario El tiempo.

Rico, J. & Salas, L. (s/f). *La Administración de Justicia en América Latina*. s/l. CAJ Centro para la Administración de Justicia. Universidad Internacional de la Florida. Recuperado en: [https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:2-5Yf7lmb\\_IJ:www.alfonsozambrano.com/doctrina\\_penal/justicia\\_alatina.doc+LA+ADMINISTRACION+DE+JUSTICIA+EN+AMERICA+LATINA&hl=es-419&gl=pe&pid=bl&srcid=ADGEESiB3SF5WG8SNaeslh\\_9s65cP9gmhexrzLy-rtRDA4BhjJDc5dkk45E72siG-0\\_qPMoCv5RXPYjNjnPZAZKOZI7Kwk-jSaZp\\_amE1AvsRcaELx8wokSRdduMu80Su25qJcw7\\_gz&sig=AHIEtbQVCEI8rK6yy3obm\\_DGVb4zTdmTEQ](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:2-5Yf7lmb_IJ:www.alfonsozambrano.com/doctrina_penal/justicia_alatina.doc+LA+ADMINISTRACION+DE+JUSTICIA+EN+AMERICA+LATINA&hl=es-419&gl=pe&pid=bl&srcid=ADGEESiB3SF5WG8SNaeslh_9s65cP9gmhexrzLy-rtRDA4BhjJDc5dkk45E72siG-0_qPMoCv5RXPYjNjnPZAZKOZI7Kwk-jSaZp_amE1AvsRcaELx8wokSRdduMu80Su25qJcw7_gz&sig=AHIEtbQVCEI8rK6yy3obm_DGVb4zTdmTEQ)

Sanromán Aranda, R. (s.f) Derecho Laboral. México.

Sarango, H. (2008).“*El debido proceso y el principio de la motivación de las*

*resoluciones/sentencias judiciales*”. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>. (23.11.2013)

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de: [http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf) . (23.11.2013)

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

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

**ANEXO 1**

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

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

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

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

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

			<p>requeridos para su validez). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones 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/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<b>Motivación del derecho</b>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
	<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><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>Si cumple/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/No 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>Si cumple/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/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p>

				<p><i>Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</i></p>
			<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</b>  <b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</b>  <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. Si cumple/No cumple</b>  <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. Si cumple/No cumple</b>  <b>5. Evidencia claridad:</b> <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</i></p>

## ANEXO 2

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

#### 1. CUESTIONES PREVIAS

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

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

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
  - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
  - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros

cumplidos.

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

## 9. Recomendaciones:

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1**  
**Calificación aplicable a los parámetros**

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

### Fundamentos:

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple

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

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

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

**Cuadro 2**

#### Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

#### Fundamentos:

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

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

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

**Cuadro 3**

**Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive**

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

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

**Fundamentos:**

- ♣ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ♣ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ♣ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ♣ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ♣ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ♣ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar

el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

#### **Cuadro 4**

##### **Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa**

<b>Cumplimiento de criterios de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Valor numérico (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
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					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			
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			X		14	[17 - 20]	Muy alta	
	Nombre de la sub dimensión				X		[13 - 16]	Alta	
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

### Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

### Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

**Fundamento:**

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

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

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

Se realiza por etapas

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

**Examinar el cuadro siguiente:**

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

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



### **Valores y niveles de calidad**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Fundamento:**

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

## ANEXO 3

### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Pago De Beneficios Sociales Laborales, contenido en el expediente N° 01808-2010-0-2001-JR-LA-02, en el cual han intervenido en primera instancia el Segundo Juzgado Laboral de Piura y en segunda: La Sala Laboral del Distrito Judicial del Piura.

Por estas razones, como autora, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Piura, 30 de Abril del 2016.

-----  
Karol Alicia Culquicondor Rivera

DNI N° 71849205

## ANEXO 4

### 2° Juzgado Laboral DESCARGA Piura

**EXPEDIENTE : 01808-2010-0-2001-JR-LA-02**

DEMANDANTE : G. R. M. J.

DEMANDADO : I. E.P "S. M "  
S.R.L.

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

ESPECIALISTA : ERIKSON J. JARA VENTURA

### **SENTENCIA.-**

#### **RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE**

Piura, 7 de noviembre del 2011.-

**VISTOS**; puestos estos autos en despacho para sentenciar y expidiendo la misma en la fecha; se tiene que doña **G. R. M. J.**, representada por su apoderada G. J. R. formula demanda de **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES** contra la **I. E. P. "S. M." S.R.L.**; a efectos que se le pague el monto de S/.6, 860.45, más intereses legales, costos y costas del proceso, por los conceptos de CTS, gratificaciones, vacaciones e indemnización por vacaciones no gozadas.

#### **I.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:**

1.- La apoderada de la demandante en su escrito de folios 36 a 45, refiere que su poderdante laboró subordinadamente para la demanda, como profesora, desde abril del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2008, percibiendo una remuneración mensual de S/. 425.00; sin embargo, la demandada nunca le hizo efectivo los derechos laborales que le correspondían.

2.- Que, la principal controversia en este proceso versa sobre el encubrimiento de una relación laboral y la aplicación, por ende, del principio de primacía de la realidad; en tal sentido siendo que en la relación mantenida por su poderdante con la demandada se han presentado los elementos y características esenciales de un contrato de trabajo como son la prestación personal de servicio, remuneración y subordinación, corresponde aplicarse el referido principio.

3.- Que, pese a la existencia de una relación laboral la demandada nunca cumplió con hacer efectivo los beneficios sociales que le correspondía, adeudándole los conceptos reclamados desde el inicio de su relación.

#### **II.- FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:**

1.- El representante de la demandada, por escrito de fojas 85 a 92 contesta la demanda solicitando que la misma sea declarada infundada, refiriendo que es verdad que con la titular de la demanda mantuvo una relación contractual, la misma que se ha dado en dos periodos determinados, el primero desde el 01 de abril al 31 de diciembre del 2007, a fin que dicte la

asignatura de “Persona, Familia y Relaciones Humanas” y para que brinde tutoría a la sección de tercer año, labores que realizo en un lapso de 10 y una hora pedagógica semanal, respectivamente, por lo cual se convino la cancelación de S/. 300.00 mensuales; y, en el segundo periodo laboró del 03 de marzo al 31 de diciembre del 2008, a fin que dicte la asignatura de “Persona, Familia y Relaciones Humanas” y para que brinde tutoría a la sección de tercer año, labores que realizo en un lapso de 17 y una hora pedagógica semanal, respectivamente, por lo cual se convino la cancelación de S/. 425.00 mensuales

2.- Que, jamás ha mantenido con la demandante, una relación de naturaleza laboral, sino una de locación de servicios, pues esta nunca laboro una jornada laboral mínima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, ni tampoco ha laborado jornada parcial que igualmente le permita ascender al reconocimiento de los derechos laborales, por cuanto en ninguno de los periodos ha laborado la mitad de la jornada laboral, esto es 24 horas semanales.

3.- Que, la demandante no le ha prestado exclusivamente los servicios, habiendo brindado esporádicamente otros servicios diferentes a los de la profesora (consulta psicológica), habiendo sido una profesora para un curso específico, cuya curricula se encuentra debidamente establecida por el Ministerio de Educación, por lo que no le correspondía a la recurrente establecer directrices para llevar a cabo la tarea de enseñanza, solo supervisar el cumplimiento de dicha labor y que jamás entrego materiales de enseñanza a la demandante, salvo tizas y motas para la escritura en la pizarra.

### **III.- AUDIENCIA ÚNICA:**

La audiencia se lleva a cabo conforme acta de fojas 109 a 11, en la cual por resolución número seis se tiene por saneado el proceso y por existente una relación jurídica entre los justiciables, asimismo, al no prosperar la conciliación se fijan como puntos controvertidos: **a)** Determinar si entre la demandante y la demandada durante el periodo de abril del 2007 al 31 de Diciembre del 2008 ha existido una relación laboral directa y **b)** Determinar, de ser el caso, si corresponde se le cancele a la demandante los beneficios sociales que reclama como son: CTS, gratificaciones, vacaciones e indemnización por vacaciones no gozadas durante el periodo de abril del 2007 al 31 de diciembre del 2008; y, de otro lado, se admiten y dispone la actuación de los medios probatorios ofrecidos por las partes justiciables.

### **IV.- FUNDAMENTOS DE LA DESICIÓN:**

1.- Que, el estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la constitución política del estado, en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código

Procesal Civil, este último de aplicación supletoria a estos autos.

2.- Que, conforme el inciso 1 y 2 del artículo 27° de la ley procesal de trabajo corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente, al trabajador probar la existencia del vínculo laboral y al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo; sin embargo, cabe indicarse que la carga de la prueba atribuida al trabajador no es absoluta, por cuanto teniendo el proceso laboral un corte social, la ley ha buscado compensar las desigualdades fácticas de las partes en litigio, estableciendo para ello una desigualdad en el tratamiento de la actividad probatoria, dejando parcialmente de la lado el principio civil mediante el cual se establece que *“quien alega un hecho debe probarlo”* para establecer un nuevo principio consistente en que *“la prueba es de quien se encuentra en producirla y poseerla”*

3.- Que, conforme a los puntos controvertidos fijados en la audiencia única, corresponde primeramente determinar si entre la demandante y la demandada durante el periodo de abril del 2007 al 31 de diciembre del 2008 ha existido una relación laboral directa; al respecto, se tiene que *“el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración.”*<sup>2</sup> Teniéndose de ello, que en un contrato de trabajo corresponde verificar la concurrencia de tres elementos del referido contrato: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración; suponiendo el contrato de trabajo el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual este último se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo y acatando las ordenes que se le impartan; mientras que en el contrato de locación de servicios se realiza de forma independiente, sin la presencia de subordinación o dependencia del contratado; esto es, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos el locador puede ser pasible de sanción disciplinaria por parte del comitente; definiendo nuestra legislación nacional dicho contrato en el artículo 1764 del Código Civil.

4.- En consecuencia para la existencia del vínculo laboral, deben encontrarse presente los elementos esenciales del mismo, así: **a) la subordinación:** es la característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo, entendiéndose la misma como la obligación que tendrá el trabajador para acatar órdenes instrucciones o directrices de su empleador con relación al trabajo por el que se le contrato y que en caso del incumplimiento del trabajador a dichas disposiciones, facultad del empleador por el poder sancionador y disciplinario, imponer las correspondientes sanciones al trabajador, además de establecer un horario de trabajo, conforme así lo prevee el

---

<sup>2</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral. Gaceta Jurídica. 2da. Edic. 2005. Pág. 93.

artículo 9 del D.S.003-97-TR; **b) la prestación personal**, referida a que es el trabajador quien por la relación de dependencia en forma exclusiva deberá prestar sus servicios; por lo tanto es característica de la relación laboral por ser *“intuitio personae”*; y **c) la remuneración**: que es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido y que consiste en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador.

5.- Estando a los fundamentos precedentes, se tiene que en el presente proceso materia de estudio, de los contratos de locación de servicios que obran de folios 30 a 31 y de folios 67 a 71, se verifica que la demandante fue contratada por la demandada a efectos que desempeñen labores de nivel secundaria, dictando el curso de la especialidad “Persona, Familia y Relaciones Humanas” así como tutoría, asignándole las secciones, número de horas y horario en el cual debía cumplir el dictado de clases y tutorías, como evidencia a folios 69; imposición de horario y funciones específicas, que implica la presencia del elemento subordinación; todo lo cual entendiendo a la naturaleza de las labores, permiten advertir la presencia del elemento **subordinación**.

6.- Que, la presencia del elemento referido a la **prestación personal**, se advierte del hecho que la concurrente debía dictar clases, en la especialidad detallada, lo cual implicaba que no podría delegar las funciones en terceros, al recaer en su persona condiciones y cualidades específicas que la individualizaban para el dictado de la asignatura establecida y el elemento **remunerativo**, se acredita con los recibos por honorarios que mensualmente la demandante ha expedido a favor de la demandada y se verifican el pago a la actora por sus labores ejecutadas; todo lo cual permite concluir que corresponde en el presente caso aplicarse el principio de primacía de la realidad, al haberse verificado que entre los justiciables ha existido un real vínculo de naturaleza laboral, independientemente de los contratos suscritos.

7.- Que, habiéndose determinado la existencia del vínculo laboral entre las partes, y no existiendo cuestionamiento respecto al periodo efectivamente laboral por la demandante, corresponde, ahora determinarse si por las horas laboradas por la demandante, esta tiene derecho a percibir los beneficios sociales que reclama, advirtiéndose de los contratos adjuntados por la demandante y la demandada, que en el año 2007, la demandante, solo laboro semanalmente 12 horas pedagógicas equivalente a 9 horas normales y en el año 2008 laboro semanalmente 17 horas pedagógicas equivalentes a 12.75 horas semanales; es decir, menos de 8 horas diarias; en tal sentido, debe tenerse en cuenta que señalando el Artículo 25° de la constitución que: *“la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”*; debe indicarse, que dentro de cualquier régimen laboral especial la jornada máxima no puede superar los lineamientos establecidos por la constitución; motivo por el cual el contrato a tiempo parcial al que hacen referencia los artículos

11°, 12°, 13° del Decreto supremo N°001-96-TR establece que un trabajador contratado a tiempo parcial de menos de 4 horas diarias o 20 horas semanales cronológicas no le corresponderían beneficios laborales que exijan el cumplimiento del requisito mínimo de las cuatro horas.

8.- Que, en este orden de ideas, habiendo la demandante laborado como profesora de una Institución Educativa Particular, cabe indicarse que el Artículo 3° de la Ley del Profesorado N° 24029 prescribe que: *“son aplicables a los profesores las disposiciones que se dicten, respectivamente, a favor de los trabajadores del sector público y privado, en cuanto sean compatibles con la presente ley”*; y el artículo 42 de su reglamento Decreto supremo N°019-1990-ED establece que: *“los derechos contemplados en la ley del profesorado N° 24029 y su modificatoria ley N° 25212 y en el presente reglamento son de aplicación a los profesores que prestan servicios en sectores de la administración pública distintos a la educación los centros educativos administrados por instituciones que tienen convenio con el Ministerio de Educación y los Fiscalizados del País. Son igualmente aplicables a los docentes de los centros Educativos de gestión no estatal en cuanto sean compatibles con su condición de tales.”*, por lo que siendo así, debe precisarse que el artículo 18° de la mencionada ley prescribe: *“la jornada laboral ordinaria de los profesores al servicio del estado, en centros y programas educativos, sea cual fuere el nivel y modalidad, es de 24 horas pedagógicas. Cada hora tiene una duración de 45 minutos.”*, lo cual es corroborado por el Artículo 67° de su reglamento Decreto supremo N° 019-1990-ED del 19 de julio de 1990, el cual señala que: *“La jornada laboral ordinaria de los profesores al servicio del estado, en centros y programas educativos, sea cual fuere el nivel o modalidad, es de 24 horas pedagógicas. Cada hora tiene una duración de 45 minutos.”*, siendo ello así se tiene que la jornada ordinaria de un profesor es **24 horas pedagógicas semanales de 45 minutos cada una;** por lo que habiendo la demandante en el año 2007 laborando semanalmente 12 horas pedagógicas, la mitad de una jornada ordinaria y en el año 2008 un total de 17 horas pedagógicas semanales, no se encuentra dentro de los supuestos de labores inferiores a la mitad de la jornada ordinaria legal, establecida por ley para la percepción de beneficios sociales.

9.- Que, estando al fundamento precedente y estableciendo el artículo 261 de Decreto supremo N° 019-1990-ED que: *“el profesorado de servicio particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Gozan de los derechos estipulados en el artículo 13° de la ley 25212, excepto en los incisos h), i) y r), su ingreso será previo contrato”*, corresponde liquidar los beneficios sociales reclamados, tomando como referencia, también, la remuneración establecida para dicho periodo, pues si bien, en los contratos presentados se ha pactado la percepción de una remuneración inferior al mínimo vital, no puede desconocerse el carácter irrenunciable de los derechos laborales, que en el presente caso estaría dado en la percepción como mínimo de una remuneración mínima vital por las labores realizadas durante la jornada establecida por ley, más aún si la demandante, en su propuesta de liquidación adherida a su escrito de demanda ha

liquidado el reintegro de remuneraciones.

### **Liquidación de derechos laborales reclamados**

10.- Que, en cuanto al concepto de **vacaciones e indemnización vacacional** peticionado por la demandante, debe tenerse en cuenta que el artículo 15° inciso b) de la ley del profesorado N° 24029 (modificado por la ley N° 25212) señala que: *“el régimen de las vacaciones de los profesores es el siguiente: ...b) sesenta días anuales al termino del año escolar los que laboran en el área de la docencia(...) las remuneraciones vacacionales en el área de la docencia se calculan proporcionalmente al tiempo laborado durante el año lectivo sobre la base de las remuneraciones vigentes en el periodo de vacaciones”*, lo que concuerda con lo dispuesto en el artículo 46° del reglamento de la ley del profesorado aprobado mediante decreto supremo N°019-1990-ED señala que: *“el periodo vacacional que corresponde al profesorado conforme a las áreas magisteriales, es el siguiente: a) los profesores del área de la docencia tienen derecho a 60 días anuales de vacaciones al termino del año escolar...”*, que para estos efectos son los meses de enero y febrero, situación que efectivamente se ha dado en el presente proceso, ello atendiendo a que la recurrente ha laborado por periodos de abril a diciembre del 2007 y de marzo a diciembre del 2008; por lo cual, corresponde únicamente vacaciones trucas, no siendo por ello amparable la pretensión de indemnización vacacional; por lo que, liquidando el monto que por vacaciones corresponde se cancele, se tiene que, el periodo de abril a diciembre del 2007 le corresponde: **S/.397.50**=(S/.530.00 R.M.V/12 meses\*9 meses) y de marzo a diciembre del 2008: **S/.458.33**=(S/.550.00 RMV/12 meses\*10 meses); por lo que sumados los subtotaes da como resultado un adeudo de **S/. 855.83.**

11.- Que, el concepto de **Compensación por tiempo de servicio**, también le corresponde a la demandante durante los dos periodos laborales, a tenor de lo señalado en el D.S. N° 001-97-TR y su reglamento el decreto supremo N° 004-97-TR, así como las del régimen transitorio regulado por los decretos de Urgencia 127-2000, 115-2001 y 019-2002, y teniendo en cuenta que, **A partir de noviembre del 2004 los pagos se hacen semestralmente**, corresponde a la demandante por abril del 2007: **S/.48.61** =((S/.500.00+S/. 83.33)/12)\*1; por el periodo de mayo a octubre del 2007: **S/.291.67** =((S/.500.00+S/. 83.33)/2), de noviembre a diciembre del 2007: **S/. 103.06** = ((S/.530.00+S/. 88.33)/12)\*2; por marzo a abril del 2009: **S/. 106.95** = ((S/.550.00+S/. 91.67)/12)\*2, de mayo a octubre del 2009: **S/. 320.84** = ((S/.550.00+S/. 91.67)/2) y de noviembre a diciembre del 2009: **S/. 106.95** = ((S/.550.00+S/. 91.67)/12)\*2 por lo sumado los sub totales da como resultado **S/. 978.08.**

12.- El concepto de **gratificaciones**, conforme lo prescrito por la Ley N° 27735 y su reglamento el D.S. N° 005-2002-TR, también, correspondía se cancele a su actora, en tal sentido liquidando dicho concepto se tiene que por Julio 2007 (3 meses) le correspondía: **S/.249.99 S/. 106.95** = (S/.500.00/6)\*3 meses; por diciembre del 2007 le correspondía: **S/. 530.00**; por julio del 2008 (4

meses) le correspondía **S/. 366.67** =  $(S/.550.00/6)*4$  meses y por diciembre del 2008: **S/.550.00**; por lo que sumando los subtotales da como resultado **S/.1,696.66.**

13.- Finalmente respecto al pedido de reintegro de remuneraciones, si bien en el petitorio no se ha consignado dicho concepto, de la propuesta de liquidación adherida al escrito de demanda se advierte que se ha liquidado dicho monto, por lo que siendo así, y teniendo en cuenta que durante los periodos reclamados correspondía se le cancele a la demandante una remuneración mensual equivalente a una remuneración mínima vital y no un monto inferior al mínimo vital; cabe indicarse que el D.S N° 016-2005-TR vigente desde el 01 de enero del 2006 hasta el 30 de setiembre del 2007. Fijo la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en S/. 500.00 nuevos soles mensuales, por lo que siendo así por los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y setiembre del 2007, corresponde se le reintegre a la demandante: **S/. 1,200.00** =  $(S/.500.00 - S/. 300)*6$  meses; así como por los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2007, de otro lado habiendo el D.S. N° 202-2007-TR vigente desde el 01 de octubre hasta el 30 de noviembre del 2010 fijado que desde los meses de octubre a diciembre del 2007 la remuneración mínima vital sería de S/. 530.00 y que a partir del 01 de enero del 2008 sería de S/. 550.00, corresponde se reintegre a la demandante por los meses de octubre a diciembre del 2007: **S/.690.00** =  $(S/.530.00 - S/. 300)*3$  meses y por los meses de marzo a diciembre del 2008 = **S/. 1,250.00** =  $(S/.550.00 - S/. 425.00)*10$  meses; por lo que sumados los sub totales se tiene que corresponde se le reintegre a la demandante el monto de **S/. 3,140.00.**

## **V.- DESICIÓN.-**

Por estas consideraciones, de conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la constitución política del estado y lo prescrito por el artículo 48 de la ley N° 26636, administrando justicia a nombre de la nación,

### **FALLO:**

- 1.- **DECLARANDO FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**, interpuesta por **G. R. M. J.** contra la **I.E.P. " S.M." S.R.L.**
- 2.- **ORDENO** a la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante el monto de **S/. 6,670.57 (SEIS MIL SEISCIENTOS SETENTA CON 57/100 NUEVOS SOLES)**, más interés legales por las siguientes conceptos: a) vacaciones: S/. 855.83; b) C.T.S: S/.978.08: c) Gratificaciones: S/.1,696.66 y d) Reintegro de remuneraciones: S/.3,140.00.
- 3.- **INFUNDADA** la pretensión de pago de indemnización vacacional.
- 4.- con costos y sin costas procesales.
- 5.- Notifíquese y consentida o ejecutoriada que sea la presente, cúmplase y archívese en el modo y forma de ley.-

**ANEXO N° 04**  
**Corte Superior de justicia de Piura**  
**Sala Especializada Laboral**

Expediente N°01808-2010-0-2001-JR-LA-02

Pago de beneficios sociales y otro

Resolución N° 14

**SENTENCIA DE VISTA**

Piura, 17 de abril del 2012

**I. MATERIA**

Determinar si se confirma o se revoca la sentencia de fecha 7 de noviembre del 2011, inserta entre las Página 125 a 131, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda de pago de beneficios sociales interpuesta por doña G. R.M.J contra la Institución Educativa Particular S.M S.R.L.

**II. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDANTE INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR S. M. S.R.L**

La abogada de la parte demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:

1. No estamos de acuerdo en la conclusión del juez sobre la existencia del vínculo laboral. En cuanto a la subordinación, esta no se ha dado en el presente caso, por cuanto la demandante no ha recibido orden, instrucción o directriz alguna, y no existe alguna prueba sobre este extremo.

2. En cuanto a la prestación personal, es de señalar que esto no implica necesariamente la existencia de una relación laboral, pues el artículo 1766 del código civil también dispone que en la locación de servicios debe ser prestado de manera personal por el locador.
3. Respecto a la remuneración es de precisar que ello no es imprescindible de la relación laboral, pues el artículo 1767 del código civil obliga a establecer una retribución al locador.
4. De tal manera que dos de los tres elementos mencionados por el juez como necesarios para la existencia de una relación laboral son igualmente obligatorios en una relación contractual como la que mantuvo la demandante con la demandada, siendo que con relación a la subordinación no existe prueba alguna que la sustente.

### **III. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN.**

5. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legítimo la resolución que les produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso el juez, el tribunal o sala superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.

Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor solo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo *tantum devolutum quantum appellatum*, y circunscribe el debate a los extremos apelados.

6. El derecho de trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que estima la parte más débil de la relación laboral siendo una de sus manifestaciones más importantes en el ámbito procesal, el principio de inversión de la carga de la prueba en virtud del cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la

prueba del cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales entre otras, conforme a lo dispuesto por el numeral 2) del artículo 27° de la glosada ley procesal del trabajo N° 26632; lo que se justifica no solo porque el empleador permanece en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral, sino que la desigualdad real existe entre empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de desventaja probatoria que es necesario equilibrar .

7. Como agravios de su apelación, la parte demandada señala que la jueza ha concluido de manera errónea que existe una relación laboral, cuando en este caso no se ha presentado ningún medio de prueba que sustente la existencia de subordinación, pese a que la prestación de servicio es personal y que se ha dado una remuneración, puesto que estos dos elementos también se dan en un contrato de locación de servicios.
8. Conforme recomienda el pleno jurisdiccional Laboral del año 2000, si el juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de primacía de la realidad y de irrenunciabilidad de los derechos laborales sobre el de la buena fe contractual que preconiza el código civil.

El tribunal constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 2132-2003-AA/TC ha definido correctamente el principio de primacía de la realidad del siguiente modo: *“(...) así como el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos”*.

9. Entonces, para poder determinar si la sentencia de primaria instancia debe ser revocada o no, es pertinente analizar si en este caso se han configurado el elemento de la subordinación, toda vez que la demandada no niega que la prestación del servicio haya sido personal, ni que se haya pagado una remuneración a la actora a cambio de los servicios prestados.
10. En cuanto a la subordinación, este es el elemento determinante para establecer la existencia del vínculo laboral, pues permite diferenciar un contrato de trabajo de uno de locación de servicios. La subordinación como bien ha señalado la doctrina especializada supone la presencia de facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente al trabajador. Estas facultades se manifiestan en el cumplimiento de un

horario de trabajo, uniformes, imposición de sanciones, documentos que supongan acatar directrices del empleador, comunicaciones, entre otras.

11. La existencia de subordinación queda demostrada con la lectura del propio texto del contrato que obra a folios 30 y de folios 70 a 71, en cuya cláusula tercera se consigna: *“La locadora, cumplirá con dictar clases de su especialidad descrita en la cláusula segunda del presente contrato, en el número de 17 horas pedagógicas de 45 cada una equivalente a 12.75 horas normales de acuerdo al horario anexo al presente contrato”* (subrayado nuestro). De igual forma, en la parte considerativa de la Resolución directoral N° 033-2008-PSM-P (folios 32) suscrita por la Directora ejecutiva se señala que es *“necesaria la distribución del cuadro de horas y grados de estudio para el personal docente de este colegio”*, y se resuelve asignar a doña Giuliana Mondragón Juárez el curso de “Persona, Familia y Relaciones Humanas”, disponiéndose en el artículo 2 *“encargar y cumplir con lo normado en el colegio”*, todo lo cual revela que la accionante sí se encontraba bajo las ordenes y supervisión de la dirección del colegio, y por ende, prueba la relación laboral.
12. Por otro lado, es de señalar que dada la naturaleza de la labor del docente que realizaba la actora, no resulta verosímil que esta se desarrollara de manera independiente, sin la supervisión de la parte demandada, máxime cuando las clases eran dictadas en las propias instalaciones de la IEP S.M., proporcionándole los materiales imprescindibles para el dictado de clases.
13. La conclusión anterior es avalada por la jurisprudencia de la corte suprema de la republica (Casación N° 014-2006-Lima, publicada en “El Peruano” el 1 de octubre del 2007), la cual ha señalado: *“[D] el análisis de la materia controvertida en autos, aparece que tanto la sentencia de primera instancia como la de vista, han concluido en la existencia de un contrato de trabajo que identifica de una parte al demandante en su calidad de trabajador y de la otra a la demandada en su calidad de empleadora, todo ello en base al principio de primacía de la realidad, que implica que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el campo de los hechos: previa identificación de los elementos básicos del contrato de trabajo relativos a la prestación personal, subordinación y remuneración (...). Que, en perfecta armonía con lo expuesto, y entrando al análisis de la denunciada aplicación del artículo 1774 del código civil, debe advertirse que la inaplicación de dicha norma*

*obedece a línea del criterio valorativo de los hechos, así pues, habiendo concluido por aplicación del principio de primacía de la realidad, que el vínculo laboral del actor, es uno de contrato de trabajo, ergo, corresponde aplicar las normas que regulan dicha relación jurídica que son las de orden laboral, y no las de orden civil, como pretende la recurrente, siendo ello así, debe desestimarse dicha causal casatoria”...*

14. En consecuencia, es claro que en aplicación del principio de realidad y de la valoración conjunta de los medios probatorios, se han configurado todos los elementos esenciales del contrato de trabajo, por lo que los agravios de la apelante deben ser desestimados, confirmándose en todos sus extremos la sentencia citada en primera instancia.

#### **IV. DESICIÓN**

Por las anteriores consideraciones se resuelve:

1. **CONFIRMAR** la sentencia de fecha 7 de noviembre del 2011, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda de pago de beneficios sociales interpuesta por **G. R. M. J.** contra la **IEP. “S.M” S.R.L.**
2. En consecuencia, se **ORDENA** que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de **S/.6,670.57 (seis mil seiscientos setenta nuevos soles con 57/100 céntimos)**, más intereses legales con los conceptos de vacaciones, compensaciones por tiempo de servicios, gratificaciones y reintegro de remuneraciones.
3. **CONFIRMAR** en lo demás que contiene y que fuera materia de la apelación.
4. Notifíquese y devuélvase el expediente al segundo juzgado de trabajo Transitorio de Piura. Jueza superior Ponente del Tribunal Unipersonal: Sra. Moran de Vicenzi.

**S.S**

**MORAN DE VICENZI**