

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE BENEFICIOS LABORALES Y
RECONOCIMIENTO DE OTROS, EN EL EXPEDIENTE
N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03, DEL DISTRITO JUDICIAL
DE TRUJILLO - LA LIBERTAD. 2022**

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

AUTOR:

ALTAMIRANO LEON, VICTOR HUGO

ASESORA

ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA

TRUJILLO – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

ALTAMIRANO LEON, VICTOR HUGO

ORCID: 0000-0002-9112-5815

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Trujillo-La Libertad

ASESORA

ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA

ORCID: 0000 - 0002 - 4030 – 7117

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Humanidades, Escuela Profesional de Derecho

JURADO

Dr. Merchán Gordillo, Mario Augusto (presidente)

ORCID: 0000-0003-2381-8131

Centeno Caffó, Manuel Raymundo (miembro)

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Zavaleta Velarde, Braulio Jesús (miembro)

ORCID: 0000-0002-5888-3972

JURADO EVALUADOR

.....

Dr. Merchán Gordillo, Mario Augusto

Presidente

.....

Mg. Centeno Caffó, Manuel Raymundo

Secretario

•
.....

Mg. Zavaleta Velarde, Braulio Jesús

Miembro

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Que me permite día a día lograr
mis objetivos y mantenerme en
buena salud y también a los míos.

A la ULADECH CATÓLICA:

Por la formación educativa
profesional para lograr ser un
Abogado

Víctor Hugo, Altamirano León

DEDICTORIA

A mis Padres Irene y

Teófilo

Los primeros pasos en la vida
me lo enseñaron ustedes y en
estos también me guiaron
para continuar y culminar mi
carrera profesional.

A mis hijas y esposa.

Por su paciencia y tiempo apoyándome
para lograr este objetivo profesional.

Víctor Hugo, Altamirano León

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre; Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, En el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Trujillo – La Libertad; 2022, el cual es de tipo cuantitativo-cualitativo, nivel explorativo-descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango muy alto, muy alto y muy alto; y de la sentencia de segunda instancia fue: muy alto, muy alto y alto. Se concluyo, que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alto, respectivamente.

Palabra clave: calidad, beneficio, laborales, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the quality of first and second instance sentences on labor benefits and recognition of others, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N°5070-2013-0-JR-LA-03, of the Judicial of Trujillo – La Libertad; 2022, which is of type, quantitative-qualitative, exploratory-descriptive level, and non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was done from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, pertaining to: the first instance sentences were of rank: very high, very high and very high: and the sentence of second instance: very high, very high and high. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was very high, respectively.

Keyword: quality, benefit, labor, motivation and sentence

INDICE GENERAL

JURADO EVALUADOR.....	ii
JURADO EVALUADOR.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICTORIA	iv
ABSTRACT.....	vi
INDICE GENERAL	vii
I.INTRODUCCION.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.1.1 Caracterización del Problema.....	2
1.1.2. Enunciado del problema.....	7
1.2.Objetivos De La Investigación	7
1.2.1.Objetivo general.	7
1.2.2. Objetivos específicos.	8
1.3. Justificación de la investigación.....	8
II.REVISION DE LA LITERATURA.....	10
2.1. Antecedentes	10
2.2 Bases Teóricas.	14
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.....	14
2.2.1.1. La Jurisdicción	14
2.2.1.2. La Competencia	16
2.2.1.3. Juzgado	16
2.2.1.3.1 Juzgado Especializado Laboral	17
2.2.1.3.2 Juzgado de Paz Letrado Laboral	17
2.2.1.4. La Acumulación Procesal	18
2.2.1.5. El Proceso.	19
2.2.1.5.1. El Proceso Laboral	19
2.2.1.5.2. El Proceso Ordinario Laboral	19
2.2.1.6. Actuaciones Procesales.	23
2.2.1.6.1. Principios Procesales Relacionados con el Proceso Laboral.	23
2.2.1.6.1.2. Principio de Inmediación.	24
2.2.1.6.1.2 Principio de Oralidad.	24
2.2.1.6.1.3. Principio de Concentración.	25
2.2.1.6.1.4. Principio de Celeridad.....	25
2.2.1.6.1.5. Principio de Economía Procesal.....	25
2.2.1.6.1.6 El Principio de iura novit curia.....	26
2.2.1.6.1.7 El Principio de Igualdad de Oportunidades y de no Discriminación.	26
2.2.1.6.1.7. El Principio de Primacía de la Realidad.	27
2.2.1.6.2. Sujetos del Proceso.	28

2.2.1.6.3. Las Partes.....	29
2.2.1.6.4. La Demanda.....	29
2.2.1.6.5. La Contestación de la Demanda.....	30
2.2.1.6.6. Las Excepciones y Defensas Previas.....	30
2.2.1.6.7. La Audiencia.....	31
2.2.1.6.8. Los Puntos Controvertidos.....	31
2.2.1.7. Los Medios de Prueba.....	31
2.2.1.7.1. La Prueba.....	31
2.2.1.7.2. Cuestionamientos Probatorios.....	32
2.2.1.7.3. Las Pruebas Actuadas en el Proceso Judicial son estudio.....	33
2.2.1.8. La Resolución Judicial.....	34
2.2.1.8.1. Clases de Resoluciones Judiciales.....	35
2.2.1.9. La Sentencia.....	35
2.2.1.9.1. Estructura de la sentencia.....	35
2.2.1.9.2. La Motivación de la Sentencia.....	36
2.2.1.10. Los Medios Impugnatorios.....	38
2.2.1.10.1. Clases de Medios Impugnatorios en el Proceso Laboral.....	38
2.2.1.10.2. Medios Impugnatorios Formulados en el Proceso Judicial en Estudio.....	40
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas Relacionadas con las Sentencias en Estudio en Estudio.....	40
2.2.2.1. La Protección del trabajo en la Constitución Política del Perú.....	40
2.2.2.2. El Contrato de Trabajo.....	40
2.2.2.2.1. Elementos Esenciales al Contrato de Trabajo.....	41
2.2.2.3. Beneficios Sociales.....	42
2.2.2.3.1. Compensación por tiempo de servicios.....	42
2.2.2.3.2. Gratificación.....	43
2.2.2.4. Plenos jurisdiccionales nacional laboral.....	43
2.3. Marco Conceptual.....	45
III. HIPÓTESIS.....	49
3.1. Hipótesis general.....	49
3.2. Hipótesis específicas.....	49
IV. METODOLOGIA.....	51
4.1. Tipo y Nivel de Investigación.....	51
4.1.2. Diseño de la Investigación.....	52
4.2. Objeto de Estudio y Variable en Estudio.....	53
4.3. Fuente de Recolección de Datos.....	54
4.4. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	54
4.5. Consideraciones Éticas.....	55
4.6. Rigor Científico.....	56
V. RESULTADOS.....	57
5.1. Resultados.....	57
5.2. Análisis de los Resultados.....	78
VI. CONCLUSION.....	80

VII.RECOMENDACIONES.	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS.....	88

I. INTRODUCCION.

La búsqueda de conocimientos sobre calidad de sentencia 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.

La investigación reporta los resultados del análisis de la revisión aplicado en sentencias emitidas en un proceso laboral sobre Beneficios Laborales y Otros es un trabajo individual que forma parte de una línea de investigación denominada “calidad de sentencias en primera y segunda instancia en la administración de justicia en el Perú”

Según Martínez (Colombia, 2016), El interés por revisar procesos concluidos y, las sentencias existentes en un expediente judicial, tienen como principal elemento motivador los hallazgos encontrados en el contexto real del manejo de la función judicial; porque, respecto de ello se ocupan diferentes fuentes, tales como:

La credibilidad de los ciudadanos en las instituciones no se genera de la misma forma que surge la confianza en las personas; más aún, la credibilidad ciudadana no es depositada homogéneamente en todas las instituciones. De allí que se distingan varios tipos de instituciones y se identifiquen niveles distintos de credibilidad respecto a cada una de ellas. Nuestro intento de explicar los niveles de credibilidad en el sistema judicial, concluye que ella se encuentra determinada por la independencia judicial; sin embargo, existen otros factores explicativos que sumados inciden significativamente en los niveles de credibilidad de la Administración de Justicia. Dentro de estas variables se identifican el nivel de educativo, el nivel de ingreso, las características territoriales y las diferencias sociológicas regionales.

1.1. Planteamiento del Problema.

1.1.1 Caracterización del Problema.

Para Jorge Cuervo (Colombia, 2016), Para avanzar en la solución de estos problemas el primer desafío para la rama judicial es elaborar un proyecto de reforma a la justicia, discutido y ajustado dentro de la propia rama, que resuelva los problemas estructurales que la aquejan (acceso, congestión, morosidad y efectividad de las decisiones). Dicho proyecto debe quedar listo en el primer semestre y debe ser concertado con el gobierno electo para que se tramite sin contratiempos en el Congreso de la República.

“El Consejo Superior de la Judicatura es el órgano de gobierno de la rama Judicial, pero su capacidad de gobierno es bastante reducida.”

Además, el proyecto debe ser gradual, pues no puede esperarse que en una sola reforma se resuelvan todos los problemas. Para lograrlo es necesario retomar la idea de un plan que incluya:

- Reformas constitucionales, como el número de cortes y sus integrantes, autogobierno de la rama judicial, presupuesto, colegiatura;
- Reformas de la ley estatutaria de administración de justicia, que incluyan nuevos modelos de gestión judicial, profundización de la oralidad, archivo digital, litigio pro-bono, entre otros;
- Reformas ordinarias a los códigos de procedimiento (general y contencioso), y
- Reformas de gestión que puede realizar el Consejo Superior de la Judicatura (CSJ).

Este plan de reformas debe planearse para un plazo de unos cuatro años. Las reformas deben ser graduales, contemplar la concertación entre poderes y basarse en estudios acerca de los esfuerzos institucionales y presupuestales necesarios para desarrollarlas. También es importante que sean pensadas como políticas de Estado que no dependan del gobierno de turno.

En el contexto internacional:

No es difícil advertir que la administración de justicia es un bien jurídico colectivo. Aunque en algunos de sus supuestos puede resultar afectado un particular- por ejemplo, indirectamente, en un caso de prevaricación contra sus intereses-, esa incidencia particular sobre derechos de titularidad de un particular es irrelevante. Ello implica que en el caso de delitos contra la administración de justicia no procede el consentimiento -no hay titular de bien jurídico que pueda disponer de el-, ni procede la legítima defensa. La estructura del objeto de protección excluye ambas cosas.

Wilenmann, J. (Chile 2011) *Revista de Derecho, publicación versión on-line Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512011000100015&script=sci_arttext&tlng=en.

Solana 2007 sostiene que en Costa Rica la problemática que enfrenta la administración de justicia son las siguientes: En primer lugar, está la falta de modernización y con ello dar respuesta a los retos que demanda una sociedad cada vez mejor preparada y exigente en cuidar de sus derechos y, al mismo tiempo, adaptarla con el correr de los tiempos actuales.

En segundo lugar, la falta de cambios en códigos y procedimientos, en tercer lugar, está la falta de capacitación del personal, en cuarto lugar, es la demora para

resolver los procesos, en quinto lugar, es la mora judicial, la falta de la eficiencia, falta de transparencia y por último adaptar los avances tecnológicos a la administración de justicia.

En Relación al Perú:

En el Perú los problemas que aqueja la buena administración de justicia son muchos factores los más resaltantes son: la falta de modernización en el poder judicial desde este enfoque, consideramos que el orden y la confianza en el sistema de administración de justicia se mantendrán si se protegen dos bienes jurídicos: primero, la seguridad jurídica, entendida como aquella que brinda confianza a la ciudadanía en lo que se refiere a la corrección de las decisiones judiciales y la proscripción de la arbitrariedad, mediante el pleno convencimiento del decoro y el respeto en el cargo de los magistrados y el personal jurisdiccional y auxiliar que participa en el proceso de administrar justicia; y, segundo, la justicia pronta, entendida como el cumplimiento de los plazos legales sin incurrir en dilaciones indebidas motivadas por la exigencia de excesivos formalismos o la ineficiencia en la gestión de los procesos Judiciales (Herrera, s.f. p. 81).

Asimismo Galván & Álvarez (s.f), afirma que los problemas de administración de justicia en el Perú son: la falta de independencia en lo que es al poder ejecutivo, la lentitud en resolver los procesos judiciales, la ineficiencia en la tramitación de los procesos judiciales, también la corrupción de los magistrados, en lo que respecta la corrupción, se han tomado medidas tendientes a evitar el nepotismo dentro del Poder Judicial y a conocer el patrimonio de los magistrados mediante declaraciones juradas de bienes. Asimismo, la limitación en el contacto personal entre litigantes y magistrados ha

tenido como objetivo reducir las posibilidades de corrupción. De otro lado, se han creado o reforzado organismos de control a fin de detectarla y sancionarla. Sin embargo, los resultados de esta lucha parecen no haber sido significativos debido a los elevados niveles de corrupción.

En el ámbito local:

Para el Dr. Ruidias (2014) considera que la problemática sobre la administración de justicia es la falta de modernización en el poder judicial, es decir modernización en la infraestructura, falta de jueces, además la falta de capacitación de los jueces, asimismo la elevada carga procesal, falta de celeridad, y por último la morosidad.

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 Judicialesl (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°05070-2013-0-1601-JR-LA-03, perteneciente al Tercer Juzgado Especializado de Trabajo del Distrito Judicial de La Libertad, que comprende un proceso sobre beneficios laborales y reconocimiento de otros ; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda; DECLARO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A contra B, sobre reconocimiento de nivel y otros; en consecuencia, ORDENO que la demandada antes mencionada pague al actor la suma de S/. 47,018.76 (cuarenta y siete mil dieciocho y 76/100 nuevos soles) por los conceptos disgregados en el considerando vigésimo quinto de la presente sentencia, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; y, además, le pague la suma de S/. 10,000.00 (diez mil y 00/100 nuevos soles) por concepto de costos del proceso, más el 5% de dicha suma destinada para el Colegio de Abogados de La Libertad. Asimismo, cumpla la demandada con DEPOSITAR en la cuenta CTS del actor y en la entidad financiera que corresponda el importe de S/. 3,319.66 (tres mil trescientos diecinueve y 66/100 nuevos soles) por concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicios. Sin embargo, fue apelada por la parte demandada, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió confirmando la sentencia de folios 178 a 198, de fecha 16 de julio del año 2015, en la que se declaró fundada en parte la demanda interpuesta por A contra la empresa B en los seguidos sobre reconocimiento de nivel y reintegro de remuneraciones; en consecuencia, ORDENARON que la empresa demandada pague a favor del demandante la suma de S/. 47,018.76 (cuarenta y siete mil dieciocho y 76/100 nuevos soles) por reintegro de remuneraciones, reintegro de

gratificaciones, reintegro de asignación por día del trabajo y día de la madre, reintegro de asignación vacacional, reintegro de asignación extraordinaria de verano y justiprecio de uniformes de empleados, asimismo, CUMPLA la demandada con depositar a la cuenta CTS del demandante y en la entidad financiera que corresponda el importe de S/. 3.319.66 (tres mil trescientos diecinueve y 66/100 nuevos soles) por concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicio.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, siete de febrero del año 2013, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el primero de abril 2016 transcurrió dos años, catorce meses y veinticuatro días.

1.1.2. Enunciado del Problema.

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°5070–2013–0–1601–JR-LA-03, perteneciente al Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Distrito Judicial del La Libertad – Trujillo; 2022?

Para resolver el problema planteado se traza un objetivo general.

1.2. Objetivos De La Investigación.

1.2.1. Objetivo General.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-

LA-03, perteneciente al Tercer Juzgado Especializado de Trabajo, distrito Judicial del La Libertad-Trujillo; 2022.

1.2.2. Objetivos específicos.

Respecto a la sentencia de primera instancia.

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia.

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

1.3. Justificación de la investigación.

El trabajo se justifica; porque nace de problemas latentes en diferentes sociedades a nivel internacional, nacional y local, donde se ve a la administración de

justicia con desconfianza, antipatía y muchas veces como un órgano ineficiente, nuestra investigación busca mitigar este tipo de pensamientos en la sociedad, por que la administración de justicia es el órgano jurisdiccional mediante el cual se da solución a los conflicto o incertidumbres jurídicas, causando un orden en el comportamiento social.

Por lo mencionado, los resultados de este trabajo de investigación, buscan mitigar o disminuir esta problemática, no acabar con ella ya que es un problema que ha surgido en el transcurrir del tiempo, es por ello que solo se busca contribuir con la mejora de nuestra administración de justicia.

La utilidad de los resultados, está dirigida de manera inmediata a todos los funcionarios público que ejercen jurisdicción en los diferentes juzgados con a la finalidad de que mejoren sus sentencias y cumplan con aspectos básicos que norma nuestro código civil sobre las sentencias. De manera mediata busca contribuir al conjunto de conocimientos científicos para que otros investigadores puedan desarrollar estudios similares en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones de los juzgados de nuestro país.

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

II. REVISION DE LA LITERATURA.

2.1. Antecedentes.

Ortiz (2010) en Ecuador investigo: *Teoría de la motivación de las resoluciones judiciales y jurisprudencia de casación y electoral y sus conclusiones* fueron: a) La motivación, adicionalmente, no es un simple expediente explicativo. Fundamentar una decisión es diferente a explicarla. Mientras que para fundamentar es necesario justificar los motivos que conducen a un razonamiento, mediante el examen de los presupuestos fácticos y normativos; para explicar se requiere solo de una simple indicación de los motivos o antecedentes causales de una acción, esto es, señalar el iter lógico que le ha permitido al juez o tribunal llegar a la decisión, sin mayores connotaciones intelectivas b) La motivación de la sentencia constituye un elemento intelectual, de contenido crítico, valorativo y lógico, que consiste en el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho en que el juez apoya su decisión c) tiene una finalidad extraprocesal o como garantía de publicidad, ya que el ciudadano se configura como controlador de las resoluciones d) , la motivación de la sentencia es la fuente principal del control sobre el modo de ejercer los jueces su poder jurisdiccional. Su finalidad es suministrar una garantía y evitar el exceso discrecional o la arbitrariedad, es decir, que el razonamiento carezca de todo fundamento o bien sea erróneo, e) debe señalarse que los derechos constitucionales de seguridad jurídica y defensa en juicio imponen al juzgador la obligación de motivar y fundamentar sus providencias. Y es que, la obligación de fundamentación no es un mero formalismo procesal; al contrario, su observancia permite a los justiciables conocer las razones en las que se funda la autoridad para aplicar la norma de que se trata, con el fin de asegurar una decisión prevista en la ley con la cual se pueda posibilitar una adecuada

defensa, en garantía de los principios constitucionales del debido proceso y la tutela judicial efectiva.

González, J. (2006), en Chile, investigo: *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*, y sus conclusiones fueron: **a)** La sana crítica en el ordenamiento jurídico chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil. **b)** Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. **c)** La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

Sarango, H. (2008), en Ecuador; investigó: *El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*; en éste trabajo, en base a resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que: **a)** Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. **b)** Las constituciones, los

tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad —demandante y demandado— para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales. **c)** El debido proceso legal —judicial y administrativo— está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia. **d)** Los Estados están obligados, al amparo de los derechos humanos y el derecho constitucional, a garantizar el debido proceso legal en toda circunstancia, y respeto de toda persona, sin excepciones, independientemente de la materia de que se trate, ya sea ésta de carácter constitucional, penal, civil, de familia, laboral, mercantil o de otra índole, lo cual implica el aseguramiento y la vigencia efectiva de los principios jurídicos que informan el debido proceso y las garantías fundamentales, a fin de garantizar la protección debida a los derechos y libertades de las partes, y no limitarlos más allá de lo estrictamente necesario y permitido por la ley. **e)** El desafío actual constituye, en definitiva, la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales, y su puesta en práctica en todos los procesos, con el fin de que ello se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. **f)** La motivación de la sentencia, al obligar al juez a hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, es una condición necesaria para la interdicción de la arbitrariedad, posibilitando, por lo ya

dicho, la realización plena del principio de inocencia del imputado. Para ello es indispensable el control que actúa como un reaseguro de aquel propósito.

g) Motivación y control vienen a convertirse, por ende, en un binomio inseparable. **h)** Es de vital importancia que en nuestro país la motivación sea una característica general en los fallos de quienes, de una u otra manera, administran justicia y no una excepción, como acontece incluso en los actuales momentos. Cabe resaltar que ha sido la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte de 1997 la que mantuvo una teoría doctrinaria respecto de la motivación, tal como se puede observar en los innumerables fallos expedidos por esta Sala. **i)** Se puede agregar, que es de exigencia y obligatorio cumplimiento la fundamentación de las resoluciones y fallos judiciales tanto para atender la necesidad de garantizar la defensa de las partes en el debido proceso, como para atender el respeto a uno de los pilares básicos del Estado de Derecho y del sistema republicano, que fundado en la publicidad de los actos de gobierno y de sus autoridades y funcionarios que son responsables por sus decisiones, demanda que se conozcan las razones que amparan y legitiman tales decisiones. Por ello, las resoluciones judiciales, para cumplir con el precepto constitucional requieren de la concurrencia de dos condiciones: por un lado, debe consignarse expresamente el material probatorio en el que se fundan las conclusiones a que se arriba, describiendo el contenido de cada elemento de prueba; y por otro, es preciso que éstos sean merituados, tratando de demostrar su ligazón racional con las afirmaciones o negaciones que se admitan en el fallo. Ambos aspectos deben concurrir simultáneamente para que pueda considerarse que la sentencia se encuentra motivada, de faltar uno de ellos, no hay fundamentación y la resolución es nula. El desafío actual constituye la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de

los operadores judiciales y de los poderes públicos y su puesta en práctica de todos los procesos, con el fin de que se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. (...).

2.2 Bases Teóricas.

2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales Relacionadas con las Sentencias en Estudio.

2.2.1.1. La Jurisdicción.

En términos para Toyama (2010) citado por Bocanegra (2020), define jurisdicción como el poder conferido a determinados órganos del Estado por la constitución, y en el ejercicio de esta potestad se busca cumplir los derechos objetivos de casos específicos para lograr la tutela efectiva de la ley. circunstancias individuales, a través de decisiones claras y exigibles sobre sanciones para determinadas conductas antisociales y sobre la eficacia de los principios de jerarquía normativa para mantener la paz social y la justicia.

En esta definición se tiene a los elementos de la misma, por ello se concluye que el ejercicio de este derecho es potestad solo del Estado, quien es responsable de hacerlo cumplir de forma imperativa en cada caso concreto, además es el estado a través de los jueces ejerce sus decisiones de forma irrevocable y ejecutables y con carácter coercitivo. En la carta magna del estado peruano en el artículo 139 inciso numero 1:

“Son principios y derechos de la función jurisdiccional (...) no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso de judicial o delegación”

La exclusividad hace referencia al hecho de que la jurisdicción es una obligación que sólo pueden desarrollar los estados, mientras que la unidad se refiere al hecho de que el poder puede ser delegado a las instituciones. Así, la unidad de jurisdicción se deriva del principio de separación de poderes, que se relaciona con la igualdad ante la ley.

Asimismo, la Corte Constitucional, en su sentencia dictada en el Oficio No. 017-2003AI/TC, aclaró el principio de unidad de jurisdicción:

“(...) Expresión de Soberanía, situaciones deben ser delegadas en un solo cuerpo de jueces y magistrados, organizados por casos, e independientes entre sí, denominado Poder Judicial (...)”.

El Documento No. 0023-2003-AI/TC nos indica lo siguiente:

“Principio de unidad permite que una entidad “única” ejerza funciones judiciales para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 2, inciso 2, de la constitución política del Perú; y que los imputados estén, en principio y como regla general, sujetos a la jurisdicción del mismo tribunal, no la existencia de la jurisdicción especial o privilegio, una persona considerada constitucional por la “razón” de era e inaceptable distinción, o cualquier otra consideración absurda”.

2.2.1.2. La Competencia.

La competencia es la garantía constitucional del juez natural, y se comprende como el derecho que tiene las partes a que el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica sean resueltos por un tercero imparcial predeterminado por ley, derecho que, además, integra el contenido a la tutela jurisdiccional efectiva. Esta predeterminación legal que forma parte del contenido de la garantía natural se expresa y actúa a través de la competencia.

La competencia es una disposición de la jurisdicción. Los magistrados tienen jurisdicción, pero no tienen la competencia para diferentes asuntos judiciales. Un magistrado competente, es un magistrado con jurisdicción; pero un magistrado incompetente es un magistrado con jurisdicción, pero sin competencia. (Ledesma Narváez, 2008, p. 96)

Giovanni Priori define competencia como la capacidad de un juez para ejercer jurisdicción de manera efectiva. Dichas competencias se definen en función de determinadas áreas que la ley se encarga de establecer. De esta forma, la competencia es el supuesto de validez de una relación jurídica procesal. Como consecuencia lógica de lo anterior, toda acción de un juez incompetente es nula. (2004, p. 39)

2.2.1.3. Juzgado.

La Ley Orgánica del Poder Judicial vigente, tiene su origen en el Decreto Supremo N°017-93-JUS promulgado el 28 de mayo de 1993 y publicado el 2 de junio del mismo año. Consta de 304 Artículos, 1 Disposición Complementaria Única y 33 Disposiciones Finales y Transitorias.

El funcionamiento del Poder Judicial se rige por la Ley Orgánica del Poder Judicial que establece su estructura orgánica y precisa sus funciones.

El Poder Judicial es, de acuerdo a la Constitución y las leyes, la institución encargada de administrar justicia a través de sus órganos jerárquicos que son los Juzgados de Paz no Letrados, los Juzgados de Paz Letrados, las Cortes Superiores y la Corte Suprema de Justicia de la República.

Esta ley define los derechos y deberes de los magistrados, quienes son los encargados de administrar justicia; de los justiciables, que son aquellos que están siendo juzgados o quienes están solicitando justicia; y de los auxiliares jurisdiccionales que son las personas encargadas de brindar apoyo a la labor de los integrantes de la magistratura.

2.2.1.3.1 Juzgado Especializado Laboral.

Son juzgados especializados de un órgano jurisdiccional unipersonal encabezadas por un juez dedicado que, como veremos más adelante, primero resuelve los casos laborales. Actúan también como órganos de revisión, revisando los recursos contra las sentencias laborales dictadas por el Juzgado de Paz Letrado Laboral.

2.2.1.3.2 Juzgado de Paz Letrado Laboral.

El IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y procesal laboral acordó lo siguiente:

“En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza

laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. [...].

Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer, en la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical. (<http://lpderecho.pe>).

2.2.1.4. La Acumulación Procesal.

Es la Institución Jurídico Procesal que consiste en la reunión de más de una pretensión y/o reunión de más de dos personas al interior de un proceso, la cual se justifica para evitar fallos contradictorios y por economía procesal.

Es decir, en la práctica judicial, la regla no es que una persona demande solo una pretensión a otra; sino, por el contrario:

1. Que varias personas demanden una o varias pretensiones a otra (demandantes vs. demandado).
2. Que una persona demande una o varias pretensiones a otras (demandante vs. demandados).
3. Que varias personas demanden una o varias pretensiones a otras (demandantes vs. demandados).

2.2.1.5. El Proceso.

Es el ejercicio del poder jurisdiccional, pero no para otras instituciones jurídicas que presentan una cierta similitud, en el marco de la actuación jurisdiccional, el proceso es lo mismo que un pleito o litigación, es decir, un determinado conflicto o disputa entre dos o más sujetos (partes), una vez interpuesta una demanda, es resuelta por la autoridad judicial aplicando la ley. (Álvarez, 2010).

2.2.1.5.1. El Proceso Laboral.

El objetivo principal del proceso laboral es resolver conflictos sobre cuestiones de relaciones laborales. Por ello, una de las características de este proceso es: los desequilibrios provocados por las desigualdades económicas y sociales entre empresarios y trabajadores. Así, la misma ley establece en el artículo 3 que, en esencia, el proceso laboral presenta una relación jurídica procesal en la que se ofrecen ventajas especiales a los trabajadores como desigualdades compensatorias de los desequilibrios inherentes

La Ley N°29497, Nueva Ley de Procesos Laborales (NLPT), se tratarán los procedimientos laborales más allá de las meras cuestiones hereditarias, pues existen valores laborales que constitucionalmente se reconocen como obligaciones y derechos.

2.2.1.5.2. El Proceso Ordinario Laboral.

Consiste en el procedimiento habitual para la tramitación de todas estas causas en virtud de las disposiciones específicas de la NLPT o ley especial, o aquellas pretensiones que la legislación no otorga una vía procedimental propia, por ellos los procesos que tratará o resolverá será un gran número.

Según (Obando Garrido J. M., 2010) afirma: “Se desarrollan en etapas sucesivas en el ejercicio de los derechos procesales hasta llegar al final del proceso con una sentencia que determina las pretensiones laborales. para el ejercicio de la acción colectiva se especifican.

A. Resolución Admisoria.

Los jueces de la NLPT no deben dudar en negar a aquellos que no cuentan con un presupuesto procesal efectivo para ejercer litigios cuando ejercen control sobre la demanda a través de calificaciones. Esta decisión beneficiara a todas las partes dado que no seguirán un proceso que no les traerá ningún éxito. Las denegaciones preliminares ayudarán a un mejor funcionamiento de los servicios judiciales y, al eliminar solicitudes claramente inaceptables, podrán procesar otras solicitudes que cumplan con los requisitos para un procesamiento efectivo.

La decisión de aceptar la demanda se convierte en una citación previa notificación para informarle sobre el reclamo en su contra.

Asistir a una audiencia de mediación en la fecha y hora fijada por el tribunal, la cual debe ser dentro de los 20 o 30 días posteriores la fecha en que la reclamación sea elegible.

B. Audiencia de Conciliación.

“El artículo 43 de la ley explica los supuestos audiencia de conciliación. Luego de presentada la demanda se cita a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los 20 y 30 días hábiles **siguientes a la fecha de calificación de la demanda.** La audiencia de conciliación esta prevista como una actividad dirigida a procurar el entendimiento entre las partes.” Texto copiado de la página web Legis Perú, <https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497-nueva->

D. Etapa de Alegatos y Sentencia.

Después de la acción probatoria, los abogados presentaran de forma oral sus argumentos finales.

Según el NLPT, una vez que se concluyan los argumentos presentados por las partes, el juez notificará a las partes de su juicio de inmediato o dentro de los 60 días. A su vez, indicó la fecha y hora a ser notificadas de la sentencia dentro de los próximos cinco días hábiles. En circunstancias excepcionales, debido a la complejidad del caso, es posible que pueda diferir su juicio durante cinco días hábiles, como se informó en la Ley citando la aparición de una parte para notificar el juicio.

El proceso caracterizado por una fase de mediación y adjudicación concisa y enfocada es un solo esfuerzo, una sola audiencia.

Según (Cervantes López, 2014), dice: "El nuevo modelo de procedimientos laborales nos trae un diseño que considera dos procesos laborales principales: a) el proceso de trabajo ordinario y b) el proceso de trabajo abreviado. El tratamiento de este último proceso de la siguiente manera: Verificación de la solicitud de reclamos, juzga la resolución de la resolución de la admisión de reclamos y citaciones al demandante sin perjuicio de una sola acción contra la audiencia de las partes, que debe ser entre veinte días y treinta días después de la fecha en que la solicitud se califica confirmada dentro de los días de trabajo "

E. Audiencia Única.

Son los llamados procesos sumarísimos, dada la naturaleza de tales procesos, todas las actuaciones procesales que se dicten en los procesos laborales de mediación y en las audiencias de juicio se concentrarán en una sola diligencia.

Respecto a esta diligencia, un gran jurista sostuvo Gómez (2010), lo siguiente:

La audiencia única, como su nombre lo indica, constituye un acto único, y ayudará a acompañar las audiencias de mediación y sentencia de los procedimientos ordinarios laborales antes descritos, por lo que comprende y enfoca todos los trámites procesales que se han visto en el sesión maratónica, ya que en esta etapa, el juez enviará un resumen de las respuestas con salvedades y preguntas previas para un análisis in situ dentro del plazo fijado por el juez, entendiéndose que el juez en ese momento tenía una correcta comprensión de los hechos y derechos en que se sustenta la acción, las cuestiones en litigio, todos los medios de prueba pertinentes para construir creencias de juicio, pues dependerá de la mejor cuestión que se suscite, diligencia y recomendación de la declaración de las partes, y, proponiendo un arreglo, ya que el proceso también aspira a una resolución abrupta.

2.2.1.6. Actuaciones Procesales.

Es el proceso regular del sistema contencioso laboral el cual se aplica a todos los casos que no tengan una vía procesal propia, como los asuntos contenciosos y no controvertidos que son competencia de los tribunales laborales especializados. (Savala,2014).

2.2.1.6.1. Principios Procesales Relacionados con el Proceso Laboral.

M. Alonso, (s.f), manifiesta que es importante comenzar señalando que los principios “son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

2.2.1.6.1.2. Principio de Inmediación.

Según De Buen Lozano, (s.f.), el principio de inmediatez en el proceso laboral establece que “quienes tienen que dictar sentencias en los conflictos laborales, en el proceso, están constantemente en contacto con la acción para que puedan, con pleno conocimiento del negocio, seriamente resuelta, como lo exige la ley”.

La página web Legis Perú según Javier Arévalo describe que este principio garantiza que el juez debe participar directamente en las diligencias que son parte del proceso. Con esto, se prioriza el contacto directo con las partes y las actuaciones procesales, sin admitirse que pueda delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero, bajo sanción de nulidad.

2.2.1.6.1.2 Principio de Oralidad.

En el nuevo proceso laboral determina que la oralidad será determinante en las audiencias ya que se dará prioridad a la oralidad predominará ante lo escrito en la litigación oral.

(.....), se puede concluir también que la oralidad se presenta como el mejor instrumento para lograrlo. Nuevamente, los atributos propios de la oralidad, desde su sencillez hasta la exigencia de la concentración y continuación, hacen que el sistema sea más eficiente para aproximarnos en un mayor grado a la verdad real, que en procedimiento escrito se prolonga en el tiempo y se complica con formalismos estériles, manifiesta L. Gamarra (Lima- 2011), el Título Preliminar de NLPT, (págs.150-151).

2.2.1.6.1.3. Principio de Concentración.

Este principio implica que el proceso laboral "reunirá en una sola actividad procesal un gran número de actos procesales diferentes que son interdependientes y no tienen resolución continua, ni cláusulas de término o tiempo que los separen". Esto permitiría simplificar, facilitando la obtención de tutela judicial por parte de sujetos socialmente desfavorecidos.

El principal objetivo del principio de concentración es obtener información concreta y precisa en una sola audiencia y así buscar el desarrollo del proceso laboral con la mínima actuación procesal para que el juez tenga una visión común del conflicto.

2.2.1.6.1.4. Principio de Celeridad.

Pablo Sánchez, citado por Garrido (2016), nos dice "la celeridad procesal aparece como un principio dirigido a la actividad procesal, sea del órgano jurisdiccional o como el órgano fiscal, a fin de que las diligencias judiciales se realicen con la prontitud debida, dejando de lado cualquier posibilidad que implique demora en el desarrollo y continuidad del procedimiento."

2.2.1.6.1.5. Principio de Economía Procesal.

Este principio de economía procesal no solo intenta economizar los costos del proceso, así mismo hacer el trámite sumario, dicho principio no solo enfrenta el tema de los costos, sino también de la duración y la cantidad de actos que realizan en el proceso. El Tribunal Constitucional aplicado dicho principio en la fundamentación de la demanda que al encontrar un caso inédito a otro ya sentenciado dichos fundamentos

jurídicos remitiendo la nueva sentencia en aplicación del principio de economía procesal. (Castillo, 2010).

El principio de economía que rige el proceso, sea la especialidad o denominación se busca la celeridad de las resoluciones judiciales, haciendo los procesos se tramiten de una manera eficaz y menos costosa en el dinero o tiempo, simplificando los trámites judiciales y descargando la innecesaria documentación, limitar la duración de traslados y términos, impedir que las partes utilicen los medios procesales legítimos y así evitar la solución de los conflictos a la carga judicial. (Ledesma Narváez, 2008, pag.58).

2.2.1.6.1.6 El Principio de iura novit curia.

V. Avalos, (Lima, 2016) en su libro *“comentarios a la nueva ley procesal de trabajo”* (p.74); nos dice: que otro de los principios aplicables al proceso laboral es el iura novit curia. Según este precepto el juez debe aplicar el Derecho que corresponda al proceso a pesar de que no haya sido invocado por las partes o lo haya sido de manera equivocada; empero no puede ir más allá del petitorio ni sustentar su decisión en hechos distintos de los que hayan ido alegados por las partes.

2.2.1.6.1.7 El Principio de Igualdad de Oportunidades y de no Discriminación.

En la constitución de la política del Estado, en el año 2002 en un proceso de reforma constitucional modifico artículos de la carta magna, que la persona tiene derecho:

“Igualdad ante la ley. Queda prohibida toda forma de discriminación que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los

derechos de la persona. El Estado y la sociedad promueven condiciones y medidas positivas para que nadie sea verdaderamente y efectivamente discriminada (artículo 2, inciso 2)".

De igual forma sucede con el artículo 28: "La adopción de políticas y la promoción de condiciones para la promoción de la equidad en el acceso al empleo, la formación y la formación profesional es responsabilidad del Estado", lo importante se plantea en el artículo 30 inc. 4) de la reforma "que establece que en la relación de trabajo se rigen los principios de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación." Y también los artículos 41 y 54 inc.): "Corresponde al Estado y a la sociedad actuar de manera concertada para erradicar la exclusión social", "es deber de todo peruano luchar contra la discriminación".

2.2.1.6.1.7. El Principio de Primacía de la Realidad.

"[...] En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada [...]". (STC Exp. N°1944-2002-AA/TC).

2.2.1.6.2. Sujetos del Proceso.

a. El Juez.

Este artículo está dedicado a la mayor iura novit curia, que establece que "las partes deben exponer los hechos, y el juez tiene la facultad de aplicar el derecho". Siendo así el artículo 7° de C.C. contiene disposiciones similares.

En la historia se han teorizado dos tendencias en la ejecución procesal: la libertad personal de las partes de la Corte Suprema y el poder supremo de la dictadura jerárquica, que asume la mayor facultad de los jueces para dirigir y ejecutar el procedimiento el titular del juez que supervisa la conducta del imputado y el proceso resultante.

La máxima "curia de iura novit" propone limitar los principios de las instalaciones clásicas y los principios de autoritarismo contemporáneo. Reconociendo que los jueces deben tener la libertad necesaria para incorporar a la ley los hechos y pruebas alegados y robados por las partes, libertad que subsiste si los litigantes invocan la aplicabilidad de otras cláusulas. En otras palabras, significa otorgar a los jueces la facultad de determinar libremente la relación jurídica de que se trate, independientemente de que las partes hayan establecido reglas de hecho diferentes.

Los jueces no están obligados a prestar atención a las opiniones jurídicas de las partes; cuando su apreciación sea que están equivocadas, pueden evadirse de ellas, llamando "curia de iura novit" precisamente porque las peticiones son el objeto de las decisiones, no las razones jurídicas. Independientemente de las alegaciones reglamentarias hechas por el demandado, el juez debe resolver la disputa. Como señala Perano, los jueces tienen prohibido sentir curiosidad por el material fáctico en los

procedimientos de casi eliminación. Pero puede y debe realizarse una búsqueda ilimitada, y tiende a ubicarla correctamente en el orden correcto (Ledesma, 2011).

2.2.1.6.3. Las Partes.

Se puede precisar que cualquier persona sea natural o jurídica que presenta un reclamo a nombre propio, está satisfecho con el pedido y hace el pedido. Palacio propone la siguiente definición: “Agentes son los que efectivamente intervienen o comparecen en el proceso como sujetos activos o pasivos de una demanda, tengan o no las características de sujeto legítimo actuando u oponiéndose a un determinado proceso. Tratamiento. Falta de legalidad podrá decidir sobreseer la pretensión por no cumplir alguna de las condiciones para determinar su admisibilidad, pero ello no afectará la calidad de quien presume o construye la pretensión”. (Ledesma, 2011).

2.2.1.6.4. La Demanda.

El litigio es la conducta litigiosa de las partes. El litigio es el derecho a apelar, y es el medio para que los individuos soliciten al tribunal que resuelva los conflictos de intereses.

Asimismo, las reclamaciones deberán presentarse por escrito, de conformidad con el artículo 130 del Código procesal civil, y deberán ser firmadas por los actos y su abogado defensor. Asimismo, las demandas deberán cumplir con los requisitos mínimos de admisibilidad previstos en los artículos 424 y 425 del Código procesal civil (Águila, 2009).

2.2.1.6.5. La Contestación de la Demanda.

La parte demandada es quien realiza el uso del derecho de defensa y del derecho de defensa, quien no está obligado a contestar, con ello se realiza a su vez e principio de bilateralidad del proceso.

Al responder a la pretensión, el demandado debe determinar cada echo enumerado en la demanda de manera ordenada, clara y precisa.

En este orden de ideas el demandado debe admitir o negar la autenticidad de los documentos o hechos que se le atribuyen, del mismo modo aceptar o negar la recepción de los documentos supuestamente enviados a él; el juez puede considerar el silencio como admisión.

Al contestar la demanda, se debe pronunciar de cada punto de la demanda de manera ordenada y clara. Asimismo, deberá aportar los medios de prueba sobre los hechos que sostiene (Águila, 2009).

2.2.1.6.6. Las Excepciones y Defensas Previas.

Couture define una excepción como "el poder judicial investido por el demandado para permitirle oponerse a la acción en su contra". en que se funda la pretensión, si se ignoran los derechos que de ella se pretenden obtener, y si la impugnación se limita a las pretensiones del actor, y la regularidad del procedimiento.

La excepción, argumenta Monroy, es "cuando la citación denuncie la existencia de una relación jurídica procesal ineficaz por alguna omisión o deficiencia en el presupuesto procesal, o un cuerpo procesal que impida la optimización del caso a través de una barrera. la omisión o deficiencia en la acción".

La primera defensa con la cual ejerce su derecho, la cual corresponde al demandado y esta busca suspender el proceso hasta que el plazo o la conducta que sea la ley sustantiva sea la condición previa ideal para el ejercicio del derecho.

2.2.1.6.7. La Audiencia.

Consiste en el escenario en el cual las partes se confrontan y exponen los argumentos que sostienen sus pretensiones, así como sus actuaciones a lo largo del proceso, pues podrán observar las declaraciones y contradicciones de las partes, aun mas pueden generar un debate entre ellos para aclarar los hechos (Toyama, 2010).

2.2.1.6.8. Los Puntos Controvertidos.

Aquí se realiza la identificación de aquellos puntos en el cual las partes se contradicen, en otros términos, en el cual las partes no se ponen de acuerdo; para los puntos controvertidos no se admitirán aquellos hechos que fueron admitidos o admitidos por las partes en las demandas y las contestaciones a las demandas, ni se admitirán hechos ajenos a la materia controvertida, hechos conocidos o prueba notarial en los reglamentos. legítimo. Pero solo las reglas con las que las partes no están de acuerdo durante todo el proceso. (Águila, 2009).

2.2.1.7. Los Medios de Prueba.

2.2.1.7.1. La Prueba.

Según Ledesma (2011), la prueba es el medio por el cual las partes prueban la veracidad de sus afirmaciones y hechos que han sostenido en el proceso y los cuales

permiten que el juez aclarar los hechos controvertidos y condenarlos en su verdadera naturaleza.

Esto plantea la pregunta inevitable: ¿qué debe probarse? La teoría no está de acuerdo con esto. Unos dicen que es un hecho, otros consideran cosas, hechos y existencia, para otros, todas las confirmaciones posibles. Es así que nuestro código regula: “Los medios de prueba deben referirse a los hechos y costumbres en apoyo de la pretensión”.

El objeto de prueba depende ante todo del alcance de la conducta que se prueba (medidas cautelares, sentencia firme, etc.). En todas las áreas donde se requieren pruebas, los jueces deben estar seguros de que la base fáctica de sus sentencias es adecuada y suficiente (Ledesma, 2011).

2.2.1.7.2. Cuestionamientos Probatorios.

a) Tacha: Es un dispositivo correctivo de cuestionamiento diseñado para cuestionar la validez probatoria de los dispositivos presuntivos. Tiene un procedimiento incidental que no perjudica la ejecución de la prueba presentada y no afecta la validez de la resolución de la prueba controvertida en la sentencia. Esta puede ser interpuesta ante errores a los testigos y documentos (Ledesma, 2011).

b) Oposición: La condición de los opositores es aceptar la prueba pertinente. Cabe decir que, frente al tema de los medios de prueba, si bien los hechos probaron que los medios de prueba no tenían nada que ver con el punto en disputa y negaron completamente los hechos, frente a los medios de prueba equivocados, el incidente podría ser tratado. puedes oponerte a las declaraciones, exhibición, experiencia o inspección judicial del ejecutor.

2.2.1.7.3. Las Pruebas Actuadas en el Proceso Judicial son Estudio.

a. Documento: Antiguamente llamadas pruebas instrumentales, son tanto palabras como objetos utilizados para probar hechos: documentos públicos, documentos privados, diagramas, dibujos, videos, radiografías, etc. (Águila, 2009).

b. Clases de Documentos: Los documentos oficiales se refieren a los documentos emitidos por los funcionarios públicos en el ejercicio de sus poderes. V.gr.: Comportamiento Público. Las copias de documentos oficiales certificadas por auxiliares judiciales, notarios o fedatarios tienen el mismo valor que los originales.

c. Documentos en el caso Judicial es Estudio

1. Los contratos individuales de trabajo por servicio específico por los periodos del 07.02.03 al 06.05.03, del 07.05.03 al 31.07.03, del 01.08.03 al 31.10.03, del 01.11.03 al 31.12.03, del 01.01.04 al 31.03.04, del 01.04.04 al 30.06.04, celebrados entre el actor y la emplazada.
2. A página 49-52 obra las copias de notificaciones por clandestinaje correspondiente a las fechas de 22.02.2006 y 03.10.2005, donde se verifica que el actor desarrolló funciones propias del cargo de Auxiliar Técnico Inspector.
3. A página 04-35 obran las boletas de pago del actor, donde se verifica el cargo y remuneraciones que percibe durante el periodo pretendido.
4. El Memorando N°127-2008-SEDALIB S.A.80000-GC, de fecha 22.04.2008, mediante el cual se dispone la rotación del accionante al puesto de trabajo y se le asigna funciones propias del cargo de técnico de Catastro Comercial con nivel remunerativo T- I.

5. A páginas 122-124, obra los cuadros de Cargos para Asignación de Personal de la demandada de 1997, 2004 y 2007, donde se aprecia la existencia del Puesto N°164 como Auxiliar Técnico Inspector, la existencia del Puesto N°092 como Auxiliar de Control de Perdidas y la existencia del Puesto N°149- 150 como Técnico de Catastro Comercial con nivel remunerativo T- I.

d. La Declaración de Parte.

Se inicia con la renuncia al cargo respondiendo a las preguntas contenidas en el pliego de consulta (respuestas acompañando a la solicitud o en sobre cerrado, no más de 20 preguntas por reclamación).

Una vez finalizada la absolucón, las partes, a través de sus abogados y bajo la dirección del juez, pueden hacer preguntas adicionales y pedir aclaraciones. Las audiencias son conducidas por jueces, quienes pueden rechazar de oficio la petición de las partes preguntas oscuras, ambiguas o irrelevantes.

Las declaraciones de las partes son personales, en casos excepcionales los jueces permitirán las declaraciones de los abogados siempre que la prueba no pierda su objeto (Águila, 2009).

e. Declaración de Parte en el Proceso Judicial en Estudio.

No se requiere declaración de parte.

2.2.1.8. La Resolución Judicial.

Las resoluciones judiciales pueden definirse como todas las declaraciones hechas por el poder judicial para producir determinadas consecuencias jurídicas, y el sujeto del procedimiento debe ajustar su conducta en consecuencia.

2.2.1.8.1. Clases de Resoluciones Judiciales.

A. El Decreto: Son aquellos que formulan procedimientos de ejecución pura o comportamiento de comando. La característica de estas resoluciones es que se dictan sin pruebas, es decir, sin crear conflicto entre los sujetos procesales.

B. El Auto: Son aquellas que requieren a ambas partes del conflicto colisionen antes de una declaración, por ejemplo, en circunstancias excepcionales que requieran el conocimiento y prueba de manipulación de la otra parte.

2.2.1.9. La Sentencia.

Es el acto final del proceso judicial en otros términos el capítulo final de la tutela jurisdiccional, en tanto constituye el accionar del estado con una respuesta a la demanda de tutela. Se propone por las partes crear derechos para casos específicos. (Toyama, 2010).

2.2.1.9.1. Estructura de la Sentencia.

Ariano, sostuvo que la sentencia es el acto final del proceso declarativo que “una vez que todo el proceso ha pasado por todas las etapas vistas, llega finalmente el clímax de la tutela jurisdiccional declarativa, momento en el cual la jurisdicción debe conceder las pretensiones de tutela contra las partes. La respuesta específica de: la fase resolutoria, que se logra con la emisión de la sentencia, en este caso la sentencia es un acto jurídico del poder judicial, mediante el cual se expresa la voluntad del Estado (...), poniendo así fin a lo que se desarrollan ciclos, se hacen leyes para casos concretos”.

Asimismo, una oración como acción procesal es compleja, contando con una serie de fases:

A. Determinado partiendo de los hechos, si es legalmente posible determinar las consecuencias jurídicas buscadas por las partes. Si la demanda reúne las condiciones, la se dictará una sentencia.

B. Si la calificación es positiva; se procederá a determinar los hechos que son objetos del proceso: los hechos que no requieran prueba; los hechos notorios; evidentes, incontrovertidos o hipotéticos y hechos controvertidos.

C. En el momento de la valoración de la prueba, determinando si los hechos constituyen el objeto de la prueba han sido debidamente fundamentados.

D. Momento de inclusión: Determinar las consecuencias jurídicas es una tarea compleja, sobre el posicionamiento de las normas jurídicas en relación al caso concreto.

Asimismo, Toyama (2010) sostuvo que existen procedimientos para resoluciones (juicios) que son documentos judiciales. “La primera forma (forma = aspecto externo) es su documento escrito. Por tanto, toda sentencia (el acto que expresa un juicio jurisdiccional) debe ser exteriorizada por escrito (incluidas las anunciadas en la audiencia, que se hacen constar en la asamblea) Actas (escucha) las sentencias se dividen en tres partes básicas: expositiva (comienza con palabra rigurosa); contemplativa (comienza con la expresión Y CONSIDERANDO); y resolución (comienza con la expresión: fallo): Artículo 122, tercer párrafo”.

2.2.1.9.2. La Motivación de la Sentencia.

La Casación N°19677-2016 / Cusco del año 2018 en el quinto fundamento expresa lo siguiente:

“La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)”.

El Expediente N°00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente:

“(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas.

La jurisprudencia muestra en ese sentido, la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocido como principio de la administración de justicia por el inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento poniendo fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos,

expresando y justificando objetivamente todas aquellas razones que los conducen a adoptar determinada posición, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto; motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada; en consecuencia, la omisión de tales exigencias conllevaría a la emisión de una resolución arbitraria que no se encuentre fundada en derecho; lo que a su vez devendría en una falta de tutela jurisdiccional efectiva.

2.2.1.10. Los Medios Impugnatorios.

Según el jurista Arévalo, su etimología explica el significado de la palabra *impugnare* y aclara que proviene de la palabra latina *impugnare*, que significa "luchar, pelear, atacar"; asimismo, para la Real Academia Española, *impugnar* significa "luchar, refutar, refutar.

Los medios impugnatorios analizan corrigen y revisan un aspecto de la sentencia emitida. Las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error.

2.2.1.10.1. Clases de Medios Impugnatorios en el Proceso Laboral.

A. La Reposición: Este recurso de nulidad o revocación busca la corrección del descontento y se puede interponer al mismo órgano o instancia que emitió la resolución. El juez tiene la facultad de ordenar la reposición porque la orden no pasa cosa juzgada, lo que le permite al juez modificar la decisión por su propia cuenta, siempre que no opere la preclusión (Ledesma, 2011).

B. La Apelación: Se entiende por apelación al recurso de impugnación de la sentencia que pone fin al proceso, ya que también existen resoluciones (resoluciones intermedias) que no ponen fin al proceso. En este caso, no procederemos con el segundo requisito. Esto fue antes de que otro juez simplemente revisara el fallo. Esta distinción es importante porque tratándose de una solución intermedia, es perfectamente lícito que la ley la considere inapelable en determinadas circunstancias, sin vulnerar el derecho a la pluralidad de instancias (Toyama, 2010).

C. La Casación: Es un eje importante del proceso laboral, porque contribuye a la equidad y la justicia; permite a las partes invocar este principio en los procesos judiciales.

Asimismo, busca garantizar la correcta aplicación de la ley a un caso particular, sin perjuicio del examen de los hechos alegados por las partes en circunstancias anteriores. Por ello, se define como un medio extraordinario de impugnación a través del cual se puede procurar la correcta aplicación e interpretación de la unidad del derecho objetivo y la jurisprudencia.

De esta forma, la anulación de la sentencia tiene doble función: una es “cuasi-lingüística”, que implica una apreciación de la legitimidad de las decisiones judiciales. Por otro lado, existe una función "normalizada" que puede emitir diferentes sentencias antes de un juicio. De hecho, el mismo supuesto se hizo siguiendo la obra clásica del célebre fiscal Piero Calamandrei, al final, el recurso también debe terminar en la administración de justicia (Toyama, 2010).

D. La Queja: Este recurso se ejecuta con sistemas de múltiples instancias Este recurso es común para los litigantes que han concedido recursos de deducciones, pero se ofenden al negar esto o al conceder un efecto diferente al debido. (Ledesma, 2011).

2.2.1.10.2. Medios Impugnatorios Formulados en el Proceso Judicial en Estudio.

El juzgado de primera instancia declaró establecida la demanda de conformidad con los procedimientos judiciales existentes en todos los autos del proceso, siendo el demandado quien apeló la sentencia de primera instancia (Documento N° 5070-2013-0-1601-JR-LA-03).

2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas Relacionadas con las Sentencias en Estudio en Estudio.

2.2.2.1. La Protección del Trabajo en la Constitución Política del Perú.

Dolorier (2010), sostuvo que el trabajo es objeto de una disposición especial en la constitución política de 1993, que se considera una fuente importante de creación de riqueza. Este trabajo es considerado un derecho humano en nuestra gran carta.

Bocanegra (2020) citó a Chanamé (2006), indicando que “El trabajo se refiere al esfuerzo material o intelectual empleado en la producción para obtener riqueza”.

2.2.2.2. El Contrato de Trabajo.

Toyama (2011), conceptualizó que este es el acuerdo de voluntades de dos partes, una denominada empleador y otra denominada trabajador, en la que se compromete a realizar y pagar personalmente los servicios (el trabajador) y la otra (el empleador), es decir, la obligación de pagar la remuneración correspondiente y, por afiliación (dependencia), el derecho a dirigir, supervisar por los servicios prestados.

Por ello, en la jurisprudencia se encontró el recurso N° 2298-2004-Lima, con la siguiente redacción: “La instancia de instancia ha tenido en cuenta que son los elementos constitutivos de un contrato de trabajo: la remuneración, las prestaciones

personales y la subordinación, y El hecho de privilegio , con base en el valor de la prueba presentada en el proceso de reconocimiento de la configuración de estos elementos, concluyeron que existía una relación laboral de carácter indeterminado entre las partes y por lo tanto no cabía pretensión alguna regla de carácter civil para delimitar formalmente de análoga naturaleza La existencia de la relación, según consta en la denuncia a que se refiere el numeral VIII, cuando mediante valoración probatoria se ha comprobado la existencia del contrato de trabajo de la existencia, entre otros elementos, el elemento subordinado constituye los Elementos (...).”.

2.2.2.2.1. Elementos Esenciales al Contrato de Trabajo.

Dolorier (2010), señalo: para la prestación de servicios con el contrato se deben cumplir con tres elementos básicos (prestación de servicios personales, afiliación y remuneración) estos reconocidos en el artículo 4 de ley de relaciones laborales.

Presentación personal de servicio: Los jornaleros prestan servicios laborales personalmente o directamente como personas naturales.

Subordinación: los trabajadores prestan servicios bajo la dirección de sus patrones. De estos tres elementos básicos, la filiación es necesaria para que una relación laboral condicionada se distinga de otros servicios reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico.

Remuneración: Es el pago en forma dineraria o en especies, estas deben pagarse para todos los efectos lícitos siempre que sean de libre disposición. Analizamos con más detalle el alcance exacto del concepto de compensación y la base para su inclusión en el cálculo de las prestaciones sociales.

2.2.2.3. Beneficios Sociales.

Las prestaciones sociales son aquellos conceptos que el trabajador recibe en su trabajo y se prestan en forma dependiente. a pesar de la naturaleza de su remuneración, el monto o frecuencia de los pagos, lo relevante es lo que el trabajador gana razón de su condición y personalidad jurídica (Toyama, 2011).

En este orden de ideas, la Suprema Corte Constitucional ha sostenido en diversas jurisprudencias que la remuneración constituye contraprestación por servicios prestados y no corresponde a la remuneración por períodos no trabajados, en este caso se especificarán algunos de estos casos: la persona A en Documento de Septiembre N° 1290-2001/AA/TC en Acción de Amparo Constitucional interpuesta contra la Provincia y Municipio del Santa en sentencia del 10 de 2010, expresada en su motivo cuarto: es contraprestación por trabajo efectivamente realizado, que en este caso, no ocurrieron durante los períodos de inactividad”, por lo que la Escuela Superior manifestó que, en el presente análisis, sólo se pagó la remuneración y la liquidación se pagó la Previsión Social.

2.2.2.3.1. Compensación por Tiempo de Servicios.

De acuerdo a las normas que regulan la CTS, las empresas están obligadas a abonar este beneficio respecto de aquellos trabajadores que cumplan con el requisito establecido en el artículo 3° del Decreto Supremo N° 004-97-TR, que señala que el trabajador deberá cumplir el requisito de cuatro (4) horas diarias si al dividir la jornada semanal entre seis (6) o cinco (5), según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

La compensación por tiempo de servicios es un beneficio social que ha sido regulada con la finalidad de otorgar al trabajador un ingreso que le permita cubrir las contingencias que genera el cese. Dicho beneficio se encuentra regulado por Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N°001-97-TR, y su reglamento, Decreto Supremo N° 004-97-TR.

2.2.2.3.2. Gratificación.

Son pagos que realiza el empleador al trabajador, adicionales a la remuneración que percibe mensualmente el trabajador, siempre que se cumplan ciertos requisitos, en este sentido el trabajador de la actividad privada tiene derecho a dos bonificaciones, que equivalen a un salario mensual (una en fiestas patrias y otra en navidad) (Toyama, 2011).

Ambos se otorgan sin tener en cuenta la forma del contrato de trabajo o la antigüedad del trabajador.

Tienen derecho a bonificación las personas que presten servicios con un contrato de trabajo a término indefinido, un contrato de trabajo a término fijo o un contrato de trabajo a tiempo parcial. Los trabajadores de las cooperativas y a la misma vez son socios también tienen derecho a este beneficio. (Dolores, 2010).

2.2.2.4. Plenos Jurisdiccionales Nacional Laboral.

- a) El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral Y Procesal Laboral realizado en el año 2016-2017 de septiembre del 2016.
- b) El VI Pleno Jurisdiccional supremo en Materia laboral y Previsional, realizado entre el 18 y de septiembre y el 02 de octubre del 2017.

El Pleno acordó por MAYORIA que “No se puede modificar la demanda de audiencia de juzgamiento de conformidad con el art. 428 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria, pero excepcionalmente se pueden efectuar precisiones o aclaraciones respecto de una pretensión en tanto no altere sustancialmente”.

- c) El II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, realizados en el 8 y 9 de mayo del 2014.

2.2.2.5. Casaciones Laborales.

a. Expediente N°0036-2005-PA/TC, de fecha 02 de marzo de 2005, en su Fundamento 04, expresa lo siguiente: “Si bien de la valoración separada del contrato de trabajo y de los anexos de los folios 7 a 16 y folios 41 y 48, se puede inferir que la actora mantiene una relación laboral temporal con la Entidad Lambayeque servicio de saneamiento proveedor., del 1 de abril de 2000 al 31 de mayo de 2000, del 1 de marzo de 2001 al 30 de abril de 2002, y del 1 de julio de 2003 al 31 de diciembre de 2003 para celebrar contratos de prestación de servicios. : 002-2001-EPSEL S.A.-GA-SG.RRHH, 042-2001-EPSEL S.A.-GA/SG.RRHH, 043-2002-EPSEL S.A.-GA/SG.RRHH y Oficio 083-2003-EPSEL S.A.-GA/ SG.HR, págs. 23-26, Si no se tacha, prueba que el demandado cumplió con el resultado de notificar al demandante.

Evaluar su desempeño laboral durante las llamadas interrupciones. Por ejemplo, a través de la circular anterior, se informó a la actora de los resultados de su evaluación de desempeño para el segundo semestre de 2000 y el primer semestre de 2001, 2002 y 2003. Prorrogando desde la fecha de vencimiento del contrato, se desvirtúa el contrato, se aplica el artículo 77 a) y d) del Decreto Supremo N°003-97-TR, por lo que existe un

contrato de trabajo indefinido entre las partes en este procedimiento, al igual que en el artículo 003 - Artículo 4 del Decreto Supremo N° 97-TR”

b. Expediente N°1237-2004-AA/TC, de fecha 21 de julio de 2004, en su Fundamento 08 expresa: “En este caso, la actora trabajará por dos períodos, lo que se desprende de la liquidación de prestaciones sociales a fs. 89 y 90. Sin embargo, del primer contrato por aumento de actividad (f. 63) y adendas posteriores (f. 3 a 11), que abarcan el período comprendido entre el 1 de octubre de 1999 y el 28 de febrero de 2002, se puede observar que la relación de trabajo se desvirtuó, según el artículo a) N°003 - Artículo 77 del Decreto Supremo N°97-TR(Considerando que la relación laboral debió terminar con la liquidación a fojas 89), y en virtud del contrato de 4 de marzo de 2002, la citada celebró un nuevo contrato con la actora en la misma forma contractual que el aumento de actividad. Folio 12, correspondiente al período comprendido entre el 4 de marzo de 2002 y el 30 de junio de 2003 (según Formulario de Liquidación de foja 90), prohibido por ley en el artículo 74 del Decreto Supremo N°003-97-TR, en el artículo 57 del mismo mecanismo de la ley”.

2.3. Marco Conceptual.

Audiencia: (Derecho procesal). Conocer de las actuaciones de autoridades o particulares que divulguen, hagan valer o hagan valer derechos. Ocasionalmente proporcionar razones o pruebas a las partes interesadas. lugar para la audiencia. En la terminología judicial española, se entiende por tribunal universitario una audiencia que conoce de litigios (audiencias autonómicas) o casos (audiencias provinciales) en determinadas materias. La conducta de un grupo de partes y personas jurídicas

organizadas con un propósito previsto, donde un juzgado o tribunal está adscrito (Bocanegra, 2020).

Apelación: (Derecho Procesal) Apelación contra una resolución, auto o sentencia que paralice el efecto de los efectos jurídicos hasta que se deje sin efecto o se anule una pretensión superior. (Poder judicial, 2022).

Beneficios Sociales: Son todos aquellos conceptos que los trabajadores aportan de forma dependiente en el trabajo. La naturaleza de su remuneración, forma de pago o frecuencia es irrelevante, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador en razón de su condición y personalidad jurídica. (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2015).

Calidad: La implementación de un sistema de gestión de calidad en el poder judicial es una medida importante para que los ciudadanos mejoren los servicios que brindan a la sociedad y los brinden de manera oportuna y eficaz. (Poder judicial, 2022).

Contrato de trabajo: El contrato de trabajo tiene por objeto, a una de las partes, el trabajador, entregar la potencia o capacidad de trabajo que empleará en la labor asignada; la otra parte, el empleador, al pagar la remuneración, tiene obligaciones una contraprestación de una naturaleza. (Poder judicial, 2022).

Demanda: (Derecho procesal). Comparecer ante un juez o tribunal para reconocer la existencia de derechos. En términos generales, es cualquier solicitud hecha al poder judicial. (Poder judicial, 2022).

Demandado: Persona jurídica o natural contra la que se presenta una demanda. (Poder judicial, 2022).

Demandante: Persona jurídica o natural, quien presenta una demanda contra otra persona en juzgado en reclamo de un derecho. (Poder judicial, 2022).

Distrito Judicial: Para los efectos del poder judicial, es la subdivisión territorial del Perú. Cada distrito judicial está encabezado por un tribunal superior. (Poder judicial, 2022).

Excepción: Para Couture nos habla que la excepción es el poder jurídico del demandado de oponerse a la prestación que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción, así mismo manifiesta que es un contra derecho frente a la acción y, por tanto, como un derecho potestativo dirigido anular la acción. (Bocanegra, 2022).

Indemnización: Daños morales por despido arbitrario. Los motivos legítimos de la resolución exigidos por los fundamentos de hecho y de derecho del demandado. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo constituye un accidente de trabajo que debe ser indemnizado. (Poder Judicial, 2022).

Juez Laboral: (Derecho procesal). Los jueces laborales juegan un papel protagónico en el desarrollo y promoción de este proceso. Previenen y sancionan las conductas indebidas que vulneren los deberes de verdad, honradez, lealtad y fiducia de las partes, sus representantes, sus apoderados y terceros. (Poder Judicial, 2022).

Jurisprudencia: (Derecho procesal). Estudiando la experiencia de la ley, a través de las decisiones y sentencias judiciales dictadas por sus tribunales, el cumplimiento de la ley es obligatorio para nuevos casos del mismo patrón, suponiendo que sea fuente de una situación similar (Poder Judicial, 2022).

Remuneración: La remuneración es todo ingreso que un trabajador recibe de un empleador por servicios prestados y por la prestación de mano de obra. El salario es uno de los elementos básicos de un contrato de trabajo. (Poder Judicial, 2022).

Prueba: Res actividad encaminada a probar los hechos alegados y controvertidos. / pruebas o hechos jurídico. (Poder judicial, 2022).

Proceso civil: En cada caso civil, los diversos actos procesales sucesivos, unidos por la causalidad, vinculan la búsqueda de exclusiones procesales, finalizando el proceso con una sola sentencia. Un conjunto único de actos conducentes a la aplicación de la ley a hechos de controversia o inseguridad jurídica en el ámbito civil. Acto procesal dialéctico realizado por los elementos positivos de una relación procesal encaminada a poner fin a un conflicto de leyes. Incluyendo la etapa de solicitud, la etapa de prueba, la etapa de toma de decisiones y la etapa de impugnación. (Poder judicial, 2022).

Trabajador: Una persona física con una edad mínima legal presta servicios remunerados subordinados a otra persona, empresa o institución. Si es menor de edad, puede considerarse trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga el permiso de su padre o tutor en ciertas circunstancias. (Poder judicial, 2022).

Reposición: (Derecho procesal) Una apelación contra un estatuto con el fin de que un juez anule, revoque o reforme una decisión aprobada en su decisión. (Ver: Apelación de Reconsideración).

III. HIPÓTESIS.

3.1. Hipótesis General.

Siguiendo la línea de investigación, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Beneficios laborales y reconocimiento de otros en el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03, perteneciente al Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Distrito Judicial del La Libertad-Trujillo; 2022, en el cual han intervenido en primera instancia y en segunda instancia la Sala Laboral de la Corte Superior del Distrito Judicial de La Libertad, son de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis Específicas.

- La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
- La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación de derecho, es de rango muy alta.
- La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en el principio de la aplicación del principio de inmediación y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
- La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
- La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación de derecho, es de rango

muy alta.

- La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia con énfasis en el principio de la aplicación del principio de inmediación y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.

IV. METODOLOGIA.

4.1. Tipo y Nivel de Investigación.

Tipo de Investigación. La investigación llevada a cabo, aplica las fortalezas del enfoque cualitativo y cuantitativo desarrollada en métodos de recolección de datos no estandarizados, sin medición numérica, para describir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretar. La recolección de datos consiste en obtener las perspectivas y los puntos de vista del participante, como experiencias y significados, etc., se fundamenta más en un proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano. Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Nivel de la Investigación. El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva.

Exploratoria: Cuando la investigación se aproxima y explora contextos pocos estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). El nivel explicativo del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

Descriptiva: Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el

fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

El nivel descriptivo: el estudio se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.1.2. Diseño de la Investigación.

No experimental: “Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifiestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador” Hernández, Fernández & Baptista(2010) (p.8).

Porque en ningún momento de proceso de investigación no se manipulará a la variable; solo se observará y se analizará el contenido del tema a estudiar. Esta variable será evaluada conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador. No

hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad.

Retrospectiva: “Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado.

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

Finalmente, el aspecto transversal: se evidenció en la recolección de datos; porque los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.2. Objeto de Estudio y Variable en Estudio.

Objeto de Estudio: estuvo conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, sobre sobre Beneficios laborales y reconocimiento de otros en el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03, perteneciente al Tercer Juzgado Especializado de Trabajo, Distrito Judicial del La Libertad–Trujillo; 2022.

La variable de investigación utilizada es: La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reivindicación.

Una sentencia de calidad es entonces aquella que presenta la buena aplicación de un conjunto de indicadores o características definidos por la doctrina, normativa y

jurisprudencia. En el presente estudio, los indicadores o parámetros se encuentran plasmados en el instrumento de recolección denominado: lista de cotejo.

Por lo que, el número de los indicadores por cada sub – dimensión de la variable solo fueron cinco, la misma que facilito el manejo de la metodología diseñada para la presente investigación.

4.3. Fuente de Recolección de Datos.

Fue en el expediente judicial sobre Beneficios laborales y reconocimiento de otros en el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03, perteneciente al Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Distrito Judicial del La Libertad-Trujillo; 2022, este fue seleccionado, utilizando en el muestreo probabilístico, fue una selección al azar. (Casal, y Mateu;2003).

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el anexo 2, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.4. Procedimiento de Recolección y Plan de Análisis de Datos.

Se ejecuto por etapas o fases, conforme sostiene Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Resendiz Gonzales (2008). Estas etapas fueron:

La primera etapa: abierta y exploratoria. Fue una actividad que consistió en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estuvo guiada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el

contacto inicial con la recolección de datos.

La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos. También, fue una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilita la identificación e interpretación de los datos.

La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático. Fue una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

4.5. Consideraciones Éticas.

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

Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005). Se ha suscrito una declaración de compromiso ético, que se evidencia como anexo 3.

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como anexo 3. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

4.6. Rigor Científico.

Para asegurar la confirmabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), se ha insertado el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidencia como Anexo 4.

Finalmente se informa que: la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3).

V. RESULTADOS.

1. Resultados.

Cuadro 1: Calidad de la Parte Expositiva de la Sentencia de Primera Instancia sobre Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros; con énfasis en la calidad de la Introducción y de la Postura de las Partes, en el expediente N°5070-2013-0- 1601-JR-LA-03, Distrito Judicial del La Libertad–Trujillo; 2022.

Parte Expositiva de la Sentencia de Primera Instancia	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	Calidad de la Introducción, y de la Postura de las Partes					Calidad de la parte Expositiva de la sentencia de Primera Instancia						
			Muy bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy Alto	Muy bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy Alto		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		
	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD “Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”													

EXPEDIENT 05070-2013-0-1601-JR-LA-03
 DEMANDANTE : A
 DEMANDADO : B
 RECONOCIMIENTO DE
 MATERIA : NIVEL Y OTROS
 KARLA PAOLA CASTILLO
 JUEZ : CASTRO
 SECRETARIO LUCIA VERONICA MENDOZA O
 : PARDO

SENTENCIA N° 151-2015-3JETT-NLPT

Resolucion Numero: Cuatro

Trujillo, dieciseis de julio del año dos mil quince

Visto; El presente expediente:

PETITORIO.

Resulta de autos que mediante escrito de paginas 131-151, **A**, interpone demanda contra

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.**

2. Evidencia **el asunto**: ¿El planteamiento de las pretensiones?, ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? **Si cumple.**

3. Evidencia **la individualización de las partes**: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso. **Si cumple.**

4. Evidencia **los aspectos del proceso**: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple.**

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

X

X

Postura de las partes	<p>B, a fin de que le reconozca el Nivel AT-II desde el 07.02.2003 hasta el 21.04.2008 y el nivel T-I desde el 22.04.2008 hasta el 30.08.2013; además cumpla con efectuarle el reintegro de los conceptos laborales siguientes: remuneraciones devengadas, asignación por día del trabajo y día de la madre, asignación vacacional, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación extraordinaria por verano y justiprecio de uniforme, por la suma de S/. 69,942.96 nuevos soles; más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.</p>	1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple.																			
		2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple.																			
		3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple.																			
		4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple.																			
		5. Evidencia claridad : el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.																			

Fuente: Expediente N°5070-2013-0- 1601-JR-LA-03

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la Parte Expositiva de la Sentencia de Primera Instancia fue de rango: muy alto. Se derivó de la calidad de: la Introducción, y la Postura de las Partes, que fueron de rango: muy alto y muy alto, respectivamente

Cuadro 2: Calidad de la Parte Considerativa de la sentencia de Primera Instancia sobre Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros; con énfasis en la calidad de la Motivación de los Hechos y del Derecho, en el expediente N°5070-2013-0- 1601-JR-LA-03, Distrito Judicial del La Libertad – Trujillo; 2022.

Parte Expositiva de la Sentencia de Primera Instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la Motivación de los Hechos y del Derecho					Calidad de la Parte Considerativa de la Sentencia de Primera Instancia				
			Muy bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy Alto	Muy bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy Alto
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Fundamentos de los Hechos	<p>II.ANTECEDENTES. Argumentos del Petitorio. Señala que ingreso a laborar para la demandada desde el 07 de febrero del 2003, desempeñándose en el cargo de Auxiliar Tecnico Inspector del area Comercial conforme al CAP 1998, con el puesto N° 164; que mediante Resolucion de Gerencia General N° 036-2004-SEDALIB S.A.- 40000-GG, de fecha 26.02.2004, se aprueba el CAP 2004 considerando el puesto N° 092, como la de Auxiliar de Control de Perdidas, con el mismo Nivel A2, convirtiéndose en el puesto N° 164; que, mediante Resolución de Gerencia General N° 172-2007- SEDALIB S.A.- 40000-GG se aprueba el CAP 2007, en el que el puesto que venía desarrollando se convierte en el puesto N° 111 bajo la misma denominación de “Auxiliar de Control de Perdidas”, con el mismo nivel A-2; que sin embargo, en la realidad le pagaban una remuneración</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si</p>					X					X

	<p>diminuta, debiéndosele reintegrar la diferencia existente; con los demás fundamentos de hecho, de derecho y medios probatorios en que sustenta su demanda. mediante Memorando N°127-2008- SEDALIB S.A-80000-GC, se dispone su rotación supuestamente al cargo de Auxiliar de Catastro, sin embargo, las funciones realizadas durante dicho periodo son las propias del cargo de Técnico de Catastro. Por su parte, la emplazada durante la audiencia de juzgamiento (minutos 07:30 a 08:25 del audio y video) reconoce que el demandante está ocupando el nivel AT-II y T-I por el periodo señalado, existiendo únicamente una diferencia entre lo ya cancelado y el nivel pretendido, (...).</p>	<p>cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
Fundamnetos del Derecho	<p>CUARTO.- En principio, debe señalarse que uno de los derechos fundamentales de la persona humana es el de la igualdad ante la ley y la no discriminación, derecho que se encuentra positivizado en el inciso segundo del artículo 2° de nuestra Constitución Política, en estricta congruencia con lo previsto en el artículo 1° referido a que el fin supremo de la sociedad y el Estado es la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad; derecho aquel que ha criterio del Doctor Wilfredo Sanguineti Raymond, dentro de nuestra constitucion vigente en terminos del Derecho Laboral englobe dos aspectos nucleares: 1.) igualdad ante la ley, entendida como derecho de los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo a obtener un trato igual de los poderes publicos en la formulacion y la intepretacion y aplicacion de las normas laborales; y (...).</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p>					X						

	<p>QUINTO. - Por otro lado, el TRABAJO es un deber y un derecho, reconocido en el artículo 22° de nuestra Constitución Política del Estado y como tal, la Carta Suprema refiere en su artículo 23° que: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, siendo una de las formas de limitación y desconocimiento de los derechos constitucionales del trabajador que nuestra Constitución proscribe, (...).</p>	<p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la Parte Considerativa de la sentencia de Primera Instancia fue de rango muy alto. Se derivó de la calidad de la Motivación de los Hechos y del Derecho; que fueron de rango: muy alto, y muy alto, respectivamente.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de Primera Instancia sobre Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros; con énfasis en la aplicación del Principio de Inmediación y de la Descripción de la Decisión, en el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA- 03, Distrito Judicial del La Libertad–Trujillo; 2022.

Parte Resolutive de la sentencia de Primera Instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad del Principio de Inmediación y la Descripción de la Decisión					Calidad de La Parte Resolutive de la Sentencia de Primera Instancia				
			Muy bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy alto	Muy bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy alto
			1	2	3	4	5	[1-2]	[2-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Principio de Inmediación		<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). No cumple.</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>				X					X	

Descripción de la Decisión	<p>VIGÉSIMO QUINTO. - MONTO ADEUDADO E INTERESES LEGALES: En consecuencia, el monto que la emplazada debe pagar al actor – excepto el importe de S/. 3,319.66 nuevos soles que corresponde a la compensación por tiempo de servicios que debe ser depositado por el empleador- asciende a la suma de S/. 47,018.76 Nuevos Soles, disgregados de la forma siguiente: reintegro de remuneraciones: S/. 34,165.00; reintegro de gratificaciones: S/. 5,694.17; reintegro de asignación día del trabajo y día de la madre: S/. 433.21; reintegro de asignación vacacional: S/. 2,643.80; reintegro de asignación extraordinaria de verano 10%: s/. 82.58; y, justiprecio de uniformes de empleados: S/. 4,000.00 nuevos soles; más el pago de los intereses legales con arreglo al artículo 3° de la Ley N° 25920, que establece que los montos adeudados por el empleador devengan intereses a partir del día siguiente de aquél, (...)</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p>																	
		<p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple.</i></p>				X													

Fuente: Expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03,

LECTURA. El cuadro 3 revela que la calidad de la Parte Resolutiva de la sentencia de Segunda Instancia fue de rango alto. Se derivó de la calidad de la: aplicación del Principio de Correlación, y la Descripción de la Decisión, que fueron de rango alto y alto, respectivamente.

Cuadro 4: Calidad de la Parte Expositiva de la Sentencia de Segunda Instancia sobre Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros; con énfasis en la calidad de la Introducción y de la Postura de las Partes, en el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial del La Libertad–Trujillo; 2022.

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 bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy Alto	Muy bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy Alto	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3-4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]	
Introduccion	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD SEGUNDA SALA LABORAL NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO</p>  <p>EXPEDIENTE N° 5070-2013-0-1601 -JR-LA-03 DEMANDANTE: A DEMANDADO: B MATERIA: RECONOCIMIENTO DE NIVEL Y</p>	<p>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.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</p>					X						X

	<p>REINTEGRO DE REMUNERACIONES</p> <p>RESOLUCIÓN NUMERO SIETE</p> <p>Trujillo, viernes uno de abril del año dos mil dieciséis. - VISTOS. - La Segunda Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, en Audiencia Pública, con file acompañado, (...).</p>	<p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p> <p>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.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
<p>Postura de las Partes</p>	<p><u>I. PRETENSIONES IMPUGNATORIAS:</u></p> <p>1.1 La parte demandada interpone recurso de apelación contra la resolución número cuatro de fecha 16 de julio del 2015, obrante de folios 178-198, que declara fundada en parte la demanda de reconocimiento de nivel y otros, solicitando su nulidad o en su defecto su revocatoria, alegando los siguientes fundamentos impugnatorios: i) La</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos</p>					<p>X</p>					

	<p>demandada apelante sostiene que ha hecho ejercicio regular de la Potesta Jus Variandi, toda vez que todo empleador, en virtud del poder de dirección, puede introducir modificaciones no esenciales en la prestación de trabajo, por lo tanto el actor está obligado a desarrollar sus actividades en el nuevo cargo que se le ha asignado.; ii) La apelante señala que la A quo incurre en error al asignarle al recurrente la remuneración de una categoría y nivel que no le corresponde y que su Remuneración Ordinaria Mensual no se encuentra acreditada en autos, sin que exista sustento jurídico que ampare la pretensión.; iii) Además, indica que existe de falta de motivación en la resolución al emitir sustentación aparente, insuficiente, incoherente y contradictoria.; iv) Finalmente, respecto a los costos procesales, señala que existen proceso que han durado tiempo similar y han tenido una complejidad parecida que el presente, se han pagado costos que fluctúan entre los S/. 700.00 y S/. 1 000.00 soles</p>	<p>que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N ° 5070-2013-0-1601-JR-LA-03,

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango mediana. Se derivó de la calidad de la: introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: mediana y baja, respectivamente

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de Segunda Instancia, sobre Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros; con énfasis en la calidad de la Motivación de los Hechos, y Motivación del Derecho, en el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de Trujillo-La Libertad; 2022.

Parte Considerativa de la Sentencia de Segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la Motivación de los Hechos y del Derecho					Calidad de la Parte Considerativa de la Sentencia de Segunda Instancia				
			Muy bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy alto	Muy bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy alto
			2	4	6	8	10	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Motivación de los Hechos	<p>SEGUNDO. - Que, la demanda apelante señala que la A quo incurre en error al asignarle al recurrente la remuneración de una categoría y nivel que no le corresponde. Asimismo, de la contestación de demanda se constata que la demandada señala “ni si quiera ha aportado indicios razonables que nos lleve a sostener que ha desarrollado funciones propias de un Auxiliar Técnico Inspector o Técnico de Catastro Comercial”. Respecto a ello, nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), hace j referencia a la importancia de la oralidad en el proceso, una de sus principales virtudes, en el artículo 12° expresando lo siguiente: "Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias. - 12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para</p>					X					X

	<p>procesales y pronuncia sentencia (...)" . En Audiencia de Juzgamiento de fecha 02 de julio del 2012, en el registro de audio y video quedo registrado lo alegado por la demandada respecto a los niveles ocupacionales del demandante manifestando en el minuto 08:28 que "Se reconoce que el demandante está ocupando el Nivel T-I y también el AT-II por el periodo que ha señalado" Además de ello, en el minuto 9:12 la A quo da lectura a lo señalado por el actor en su demanda: "del 07 de febrero del 2003 al 21 de abril del 2008 el señor se desempeñó como Auxiliar técnico en el Área Comercial en el Nivel AT-II y en el periodo del 22 de abril del 2008 al 30 de agosto del 2013 como Técnico de Catastro Comercial en el Nivel T-I, también ha manifestado que del 01 de abril del 2008 el señor se encuentra con contrato a plazo indeterminado". Luego de dar lectura a lo precisado, procede a preguntar a la abogada de la parte demandada: —Se encuentra conforme Doctora?". Contestando la demandada afirmativamente. Atendiendo a ello la Juez fija como hechos no necesitados de prueba lo manifestado por ambas partes sin haberse efectuado contradicción alguna, (.....)</p>	<p>saber su significado). Si cumple. 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Motivación del Derecho	<p>CUARTO. - En cuanto al extremo de la apelación que señala la demandada que existe falta de motivación en la resolución al emitir sustentación aparente, insuficiente, incoherente y contradictoria. Nuestro Código Procesal Civil en el artículo 366° expresa que: “El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria”. De la pretensión impugnatoria de la demandada se concluye que no cumple con fundamentar de manera específica y concreta el agravio estipulado en el segundo párrafo del artículo 367°8 debiendo declararse improcedente este extremo de la apelación, (....)</p>	<p>1, Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p>					X					
------------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

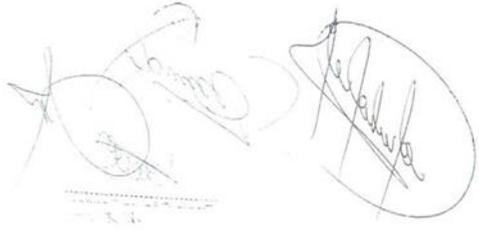
		<p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 05070-2013-0-1601-JR-LA-03,

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la Parte Considerativa de la sentencia de Segunda Instancia fue de rango muy alto. Se derivó de la calidad de: la Motivación de los Hechos; la Motivación del Derecho; que fueron de rango: muy alto, muy alto; respectivamente.

Cuadro 6: Calidad de la Parte Resolutiva de la Sentencia de Segunda Instancia, sobre Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros, con énfasis en la calidad de la aplicación del Principio de Inmediación y de la Descripción de la Decisión; en el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial del La Libertad – Trujillo; 2022.

Parte Resolutiva de la sentencia de Segunda Instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del Principio de Inmediación y la Descripción de la Decisión					Calidad de la parte Resolutiva de la sentencia de Segunda Instancia				
			Muy bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy alto	Muy bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy alto
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Inmediación	<p>SEXTO. - Que, los fundamentos que preceden otorgan una respuesta jurisdiccional plena al recurso de apelación formulado por la parte demandada. En lo demás que ha resuelto se encuentra arreglado a lo actuado y al derecho, como lo exige la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 y artículo 1229, inciso 3), del Código Procesal Civil.</p> <p>POR ESTAS CONSIDERACIONES, ACTUANDO A NOMBRE DEL ESTADO: CONFIRMARON la sentencia de folios 178 a 198, de fecha 16 de julio del año 2015, en la que se declaró fundada en parte la demanda interpuesta por A contra la empresa B en los seguidos sobre reconocimiento de nivel y reintegro de remuneraciones; en consecuencia ORDENARON que la empresa demandada pague a favor del demandante la suma de S/. 47,018.76</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) / Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>				X						

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Descripción de la Decisión</p>	<p>(CUARENTA Y SIETE MIL DICIOCHO Y 76/100 SOLES) por reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones, reintegro de asignación por día del trabajo y día de la madre, reintegro de asignación vacacional, reintegro de asignación extraordinaria de verano y justiprecio de uniformes de empleados, asimismo, CUMPLA la demandada con depositar a la cuenta CTS del demandante y en la entidad financiera que corresponda el importe de S/. 3.319.66 (TRES MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE Y 66/100 SOLES) por concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicios; y los devolvieron al Tercer Juzgado especializado Laboral de Trujillo. - PONENTE: JUEZ SUPERIOR PROVISIONAL, JOSE MARTIN BURGOS ZAVALETA. S.S.</p> <p>PACHECO YEPEZ MIRANDA RIYERA BURGOS ZATALETA</p> 	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. No cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>				<p>X</p>					

Fuente: Expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03,

LECTURA. El cuadro 6 revela que la calidad de la Parte Resolutiva de la sentencia de Segunda Instancia fue de rango alto. Se derivó de la calidad de la: aplicación del Principio de Correlación, y la Descripción de la Decisión, que fueron de rango alto y alto, respectivamente.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia, sobre Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial del La Libertad-Trujillo; 2022.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		[1 - 6]	[7-12]	[13-18]	[19-24]	[25 - 30]			
			1	2	3	4	5									
Parte expositiva	Introducción	Postura de las partes					X	10	[9 - 10]	Muy alto						28
									[7 - 8]	Alto						
									[5 - 6]	Mediano						
									[3 - 4]	Bajo						
									[1 - 2]	Muy bajo						
Parte considerativa	Motivación de los hechos	Motivación del derecho					X	10	[9 - 10]	Muy alto						
							X		[7 - 8]	Alto						

Parte resolutiva	Aplicación del Principio de Inmediación	1	2	3	4	5	8	[9 - 10]	Muy alto				
				X		[7 - 8]		Alto					
	Descripción de la decisión				X			[5 - 6]	Mediano				
						[3 - 4]		Bajo					
						[1 - 2]		Muy bajo					

LECTURA. El Cuadro 7 revela, que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de Trujillo-La Libertad; 2022, fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron de rango: muy alto, muy alto y alto, respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de Trujillo-La Libertad; 2022.

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 bajo	Bajo	Mediano	Alto	Muy Alto		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 6]	[7-12]	[13-18]	[19-24]	[25 -30]		
	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alto					
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alto					
									[5 - 6]	Mediano					
									[3 - 4]	Bajo					
									[1 - 2]	Muy bajo					
Parte Considerativa	Motivación de los hechos					X	10	[9- 10]	Muy alto						
	Motivación del derecho					X		[7 - 8]	Alto						

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Beneficios Laborales y Reconocimiento de otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el 5070-2013-0-1601-JR-LA-03, Distrito Judicial de Trujillo-La Libertad; 2022. fue de rango muy alta. Se derivó, de la calidad de la parte Expositiva, Considerativa y Resolutiva que fueron de rango: muy alto, muy alto y alto, respectivamente.

5.2. Análisis de los Resultados.

Apreciamos que los resultados y la calidad de ambas sentencias de primera y segunda instancia fue de rango muy alta y muy alta; respectivamente. Emanan de la calidad de sus respectivas partes: expositiva, considerativa y resolutive, de la primera sentencia que fueron: muy alto, muy alto y muy alto; segunda sentencia: es de muy alto, muy alto y alto (cuadro 1 y 2).

1. La calidad en la parte expositiva fue de rango muy alto, de la sentencia de primera instancia y segunda instancia

En primera y segunda instancia se determinó con énfasis en la introducción y de las posturas de las partes, que fueron de rango muy alto y muy alto, respectivamente (cuadro 1 y 2).

La calidad de la **introducción** en ambas sentencias, fue de rango muy alto es porque se hallaron 5 parámetros: el encabezamiento; el asunto; individualización de las partes y claridad;

Asimismo, la calidad de **posturas de las partes** que fue de rango muy alto; es porque se hallaron los 5 parámetros: la evidencia de los hechos y circunstancias objeto de la demanda; la calificación jurídica del Juez; la formulación de las pretensiones laborales del demandante; pretensión de la defensa del demandado y la claridad.

2. La calidad de en la parte considerativa de ambas sentencias fue de rango muy alto. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación de derecho ambas fueron muy altos (cuadro 1 y 2).

Respecto a la **motivación de los hechos** se encontraron los 5 parámetros previstos: se evidencia en forma explícita las razones evidencian la selección de los hechos probadas o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; y las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica; y la máxima de la experiencia.

A la vez, en la **motivación del derecho** se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la determinación de las pretensiones; y las razones evidencian la determinación de la antijurídica; las razones evidencian la determinación de las partes procesales; las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión; y se evidencia en forma explícita la claridad.

3. La calidad de su parte resolutive de ambas resoluciones fue de rango alto y alto. Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de inmediación ambas fueron de rango alto y la descripción de la decisión, que fueron de rango alto y alto, respectivamente (cuadro 1).

La **aplicación del principio de inmediación**, se determinó en base al manifiesto del pronunciamiento del Juez en la resolución; tiene fundamento jurídico en parte con los hechos expuestos, ya que el el proceso culmino en un lapso de casi 3 años, calificación jurídica, no va más allá del petitorio; jurídica entre lo resuelto y las pretensiones.

En la **descripción de los hechos** se determinó en las pruebas presentadas en ambas partes, se aplicó en base a los principios laborales (primacía de la realidad). El punto controversial es no fundamentó el porque decidio resolver fundada en parte y no total

VI. CONCLUSION

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales aplicados en el estudio de la calidad de la sentencia sobre beneficios laborales y reconocimiento de otros en el expediente N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03 del Distrito Judicial de Trujillo-La Libertad; 2022, ambas son de rango muy alto, respectivamente. La sentencia de primera instancia alcanzo un rango muy alto en la parte expositiva, considerativa, y resolutive; mientras que la sentencia de segunda instancia alcanzo el rango de muy alto en la parte considerativa y expositiva, y alto en la parte resolutive.

He de resaltar que el a quo en su resolución de primera y segunda instancia no sustenta el porque resolvió **fundada en parte** el petitorio de la demanda.

VII. RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones respecto al proceso laboral que es la materia de estudio de esta tesis; es que los procesos no deberían ser muy largos, que el gobierno deberían dar atención ante la gran demanda de atención judicial, aperturas de más juzgados, personal, descentralización de los juzgados y sobre todo capacitación constante del personal judicial, evitando procesos que duran en un promedio de 2 a 3 años aproximadamente en muchos casos van hasta juzgados supremos constitucionales que alargan mucho más tiempo haciendo que los actores del proceso se van perjudicados, muy a pesar de que la nueva ley procesal laboral especifica que los jueces deberían de resolver en más corto tiempo; la carga procesal, el poco personal, la poca infraestructura, hacen de esto una justificación de los jueces para la no obtención de una resolución o sentencia rápida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Águila Grados, G. (2012). ABC del derecho Procesal Civil. Lima, Lima, Perú: San Marcos.

Arenas y Ramírez. (01 de 11 de 2019). *La argumentación Jurídica en el Perú.*

Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/06/alrb.htm>

Arévalo Vela, j. (2016). *Tratado de Derecho Laboral.* Lima: Pacifico Editores.

Bautista Toma, P. (2010). Teoría General del Proceso. Lima, Lima, Perú: San Marcos.

Burgos Ladron de Guevara, J. (2010). La Administración de la Justicia en la España del Siglo XXI (últimas reformas). (L.C. Review. Ed.) pag.3.

Bustamante Alarcón, R. (2000). <http://www.bustamanteasociados.com>. (PUCP, Ed.)

recuperado el 13 de noviembre del 2015, de

http://www.bustamanteasociados.com/descargas/publicaciones/el_derecho_a_un_proceso_justo.pdf

Cardenas Ticona, J. (10 de Ene de 2008). <http://josecardenas.blogspot.pe>. Recuperado

el 04 de Nov de 2015, de <http://josecardenas.blogspot.pe/2008/01/actos-procesales-y-sentencia.html>

Centty, D. (20 de 07 de 2016). *Manual Metodológico para el Investigador Científico-*

Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Obtenido de Facultad de

Economía de la U.N.S.A.: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS>

- Cervantes Lopez, R. S. (2014).** *El derecho de Reposición Laboral con la entrada en vigencia de la nueva ley procesal de trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Colomer Hernández, I. (2003).** La Motivación de las Sentencias. En *Sus exigencias constitucionales y legales* (págs. 61-68). Valencia: Tirand lo Blanch.
- Curay, F. (2011).** *Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad – Soluciones Laborales N° 46*. Lima: Edit. Gaceta Jurídica.
- Deústua, C., Mac Lean, A. C., & Sumar, O. (2011).** Administración de justicia en el Perú. *Agenda 2011*, 45-47.
- Diccionario, F. L. (2016).** *Gran Diccionario de la Lengua Española*. España: Larousse Editorial.
- Dolorier, J. (2010).** *Tratado Práctico de Derecho Laboral. Tomo I, Primera Edición*. Lima: Edit. Gaceta Jurídica S.A.
- Eguiguren Praeli, F. J. (1999).** *¿Qué hacer con el Sistema Judicial?* En C. Valenzuela (Ed.). Lima, Lima, Perú: Agenda Perú.
- Fernández. (2009).** *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Flores. (06 de noviembre de 2018).** <http://www.lanacion.com.ar/1778654-fores-propone-una-reforma-judicial>. Obtenido de Una propuesta de agenda para la Justicia 2015-2020: <http://www.lanacion.com.ar/1741653-una-propuesta-de-agenda-parala-justicia-2015-2020>.

Gonzales Linares, G. (2014). En N. Gonzales Linares, *Derecho Procesal Civil* (pág. 839). Lima: Juristas editores.

Gargarella, R. y. (2009). *El nuevo constitucionalismo latinoamericano: promesas e* Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Gómez Valdez, F. (2010). *Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima: San Marcos.

Gonzales Linares Nerio. (2014). Los actos procesales del Juez. En N. Gonzales

Gonzales Linares, N. (2014). El Proceso. En *Derecho Procesal Civil* (pág.297). Lima: Jurista editores.

Gonzales, J. (23 de 11 de 2016). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica.*

Rev. chile. derecho [online]. 2006. Obtenido 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)

Hernandez Lozano, C. (2011). Derecho Procesal Civil. En *Procesos Especiales* (pág. 295). Lima: Juristas Printed in Perú.

Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación. (5ta Edición)*. México: Mc Graw Hill.

Hinostroza Miguez, A. (2010). Derecho Procesal Civil I.- Sujeto del Proceso. Lima: Juristas Editores E.I.R.L.

Lama More, H. E. (31 de enero de 2005). (PUCP, Ed.) Recuperado el 10 de noviembre del

2015, de

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/99/LAMA_MORE_HECTOR_POSESION_POSESION_PRECARIA.pdf

Ledesma Narváez, M. (2015). Comentarios al Código Procesal Civil. Lima:Gaceta Jurídica Quinta Edición.

Ledesma, M. (2011). *Comentarios al Código Procesal Civil, Tercera Edición.* Lima: Edit. Gaceta Jurídica S.A.

Linares, *Los actos procesales del Juez* (pág. 602). Lima: Juristas editores.

Luis Salas, José María Rico. (1993). *La Administración de Justicia en América Latina.* Centro de la Administración de Justicia de la Universidad Internacional de la Florida (CAJ/FIU), MIAMI.

L. Gamarra (Lima-2011), el Título Preliminar de NLPT, (pág.150-151).

Morilla. (2017). *El Divorcio y su excepción temporal desde un análisis dogmático y comprado conforme a los contenidos del artículo 86 del Código Civil español,* (Tesis doctoral de la Universidad de Granada, España). Obtenido de <https://hera.ugr.es/tesisugr/17609902.pdf>

Navarro, L. (2010). El Principio de Proporcionalidad en Sentido Estricto. *Jurídica Merced*, 52-69.

Neves Mujica, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo.* Lima: Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Obando Garrido, J. M. (2010). *Derecho Procesal Laboral 5ta edición.* Bogotá: Tunvimor.

Proetica. (2010). *Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción elaborado por IPSOS Apoyo.* Obtenido de <http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupción-principal-freno-al-desarrollo-Perú> (12.11. 2013).

Quispe, T. R. (2014). *La notificación virtual y su implementación en la administración de justicia en el Perú.* Lima: SSIAS.

Rendon Vasquez, J. (2000). *Derecho de Trabajo Individual.* Lima: Editorial Edial.

Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2015). *Guía Laboral – Séptima Edición.* Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2011). *La prueba en el Proceso Laboral, Dialogo con la Jurisprudencia, Primera Edición.* Lima: Edit. Gaceta Jurídica.

Toyama, J., & Vinatea, L. (2010). *Comentarios al Nueva Ley Procesal del Trabajo, Primera Edición.* Lima: Edit. Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, J., & Vinatea, L. (2011). *Guía Laboral (Quinta Edición ed.).* Lima: Edit. Gaceta Jurídica S.A.

Wilenmann, J. (Chile 2011) *Revista de Derecho, publicación versión on-line Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512011000100015&script=sci_arttext&lng=en.](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512011000100015&script=sci_arttext&lng=en)

V. Avalos, (Lima, 2016) en sus “*Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*”

(p.74)

Vegas, Guillermo Cabanellas De Las. (2011). Terceros en el Proceso. En M. Osorio,

Derecho de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales (pág. 964). Buenos Aires:

Heliasta.

Yedro, J. (2012). Principios Procesales. (P.-A. Civil, Ed.) *Derecho & Sociedad*, N°38.

ZAVALA, A. (2014). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: Edit.

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
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple. No cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular; sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar: Si cumple. No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple No cumple</i></p>

			<p>Postura de las partes</p> <p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple. No cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple No cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/ No cumple</p>
	PARTE CONSIDERATIVA	<p>Motivación de los hechos</p> <p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/ No cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/ No cumple 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/ No cumple 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple/ No cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/ No cumple</p>	
		<p>Motivación del derecho</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/ No cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple. 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</p>	

			<p>aplicación de la legalidad). Si cumple/ No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/ No cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Inmediación	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/ No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/ No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/ No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/ No cumple</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/ No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/ No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/ No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple. / No cumple</p>

Cuadro de Operacionalización de la Variable

Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/ No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/ No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/ No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/ No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/ No cumple</p>

			<p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/ No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/ No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/ No cumple</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple/ No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/ No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/ No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,</p>

			argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/ No cumple
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/ No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/ No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/ No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/ No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Inmediación	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/ No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/ No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas</p>

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

ANEXO 2

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte

resolutiva, es 10.

- ▲ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ▲ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- ▲ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ▲ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus*

respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

- ♣ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ♣ *Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.*
- ♣ *Fundamentos que sustentan la doble ponderación:*

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

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte

considerativa – Sentencia de segunda instancia

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

Fundamento:

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

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

1.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE:

CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

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

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

Fundamentos

- ⤴ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ⤴ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado:

Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre **Beneficios Laborales y**

Reconocimiento de otros, contenido en el N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03 en el cual han intervenido en primera instancia: Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo y en segunda instancia: La Segunda Sala Laboral del Distrito Judicial de La Libertad.

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.

Trujillo, agosto del 2022

ALTAMIRANO LEON, VICTOR HUGO
DNI N°80376108

ANEXO 4

SENTENCIAS DE
PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

"Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo"

EXPEDIENTE N° : 05070-2013-0-1601-JR-LA-03
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
MATERIA : RECONOCIMIENTO DE NIVEL Y OTROS
JUEZ : K
SECRETARIO : L

SENTENCIA N° 151-2015-3JETT-NLPT

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

Trujillo, dieciséis de julio

Del año dos mil quince. -

VISTO; El presente expediente:

I. PETITORIO.

Resulta de autos que mediante escrito de páginas 131-151, **A**, interpone demanda contra **B**, a fin de que le reconozca el Nivel AT-II desde el 07.02.2003 hasta el 21.04.2008 y el nivel T-I desde el 22.04.2008 hasta el 30.08.2013; además cumpla con efectuarle el reintegro de los conceptos laborales siguientes: remuneraciones devengadas, asignación por día del trabajo y día de la madre, asignación vacacional, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación extraordinaria por verano y justiprecio de

uniforme, por la suma de S/. 69,942.96 nuevos soles; más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

I. ANTECEDENTES.

Argumentos del Petitorio.

Señala que ingresó a laborar para la demandada desde el 07 de febrero del 2003, desempeñándose en el cargo de Auxiliar Técnico Inspector del área Comercial, conforme al CAP 1998, con el puesto N° 164; que, mediante Resolución de Gerencia General N° 036-2004- SEDALIB S.A.- 40000-GG, de fecha 26.02.2004, se aprueba el CAP 2004 considerando el puesto N° 092, como la de Auxiliar de Control de Perdidas, con el mismo Nivel A2, convirtiéndose en el puesto N° 164; que, mediante Resolución de Gerencia General N° 172-2007-SEDALIB S.A.- 40000-GG se aprueba el CAP 2007, en el que el puesto que venía desarrollando se convierte en el puesto N°111 bajo la misma denominación de "Auxiliar de Control de Perdidas", con el mismo nivel A-2; que sin embargo, en la realidad le pagaban una remuneración diminuta, debiéndosele reintegrar la diferencia existente; con los demás fundamentos de hecho, de derecho y medios probatorios en que sustenta su demanda.

Trámite Procesal.

Mediante resolución número uno de páginas 152-153, se admite a trámite la demanda conforme a las normas del Proceso Ordinario Laboral y se corre traslado a la demandada, señalándose día y hora para la audiencia de conciliación, la misma que se realizó conforme a los términos registrados en audio y video, y acta de página 168, en la cual se promovió la conciliación entre las partes y ante la falta de acuerdo se señalaron las pretensiones materia de juicio, recepcionándose el escrito de contestación de páginas 163-167. La Audiencia de Juzgamiento se realizó conforme a los términos registrados en

audio y video, y acta de páginas 176-177, en la cual, la señora Juez reserva el fallo de la sentencia; la misma que se expide en los términos siguientes:

III. FUNDAMENTOS DEL JUEZ.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. - PRETENSIONES POSTULADAS: Constituyen pretensiones del demandante que la demandada cumpla con reconocerle el Nivel AT-II desde el 07.02.2003 hasta el 21.04.2008 y el nivel T-I desde el 22.04.2008 hasta el 30.08.2013; además cumpla con efectuarle el reintegro de los conceptos laborales siguientes: remuneraciones devengadas, asignación por día del trabajo y día de la madre, asignación vacacional, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación extraordinaria por verano y justiprecio de uniforme, por la suma de S/. 69,942.96 nuevos soles; más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. Cabe precisar que, durante la Audiencia de Juzgamiento, el demandante se desistió de la declaración de parte formulada en su escrito de demanda (**minutos 140:49 10:54 del audio y video**); lo cual, resulta jurídicamente válido conforme a lo previsto en los artículos 340 y 343 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria y al principio de oralidad que rige dicha norma adjetiva.

SEGUNDO.- HECHOS NO NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA: En la Audiencia de Juzgamiento (**minuto 09:12 a 10:26 del audio y video**) se estableció como hechos no necesitados de actuación probatoria la existencia de dos periodos labores diferentes entre sí: i) el primero, va del 07 de febrero del 2003 hasta el 21 de abril del 2008 con el cargo de Auxiliar Técnico Inspector en el Área Comercial con el nivel AT- II; y, ii) el segundo, del 22 de abril del 2008 hasta el 30 de agosto del 2013, como técnico de catastro comercial en el nivel T-

I; que, iii) a partir del 01 de abril del 2008 el actor se encuentra laborando con contrato a plazo indeterminado.

TERCERO. - PRETENSIÓN DE RECONOCIMIENTO DE NIVEL AT II y T-I: En el caso de autos, el actor señala que desde el 07 de febrero del 2003 hasta el 21 de abril del 2008 se ha desempeñado como Auxiliar Técnico Inspector en el Área Comercial; que conforme al CAP-97 a ese cargo le correspondía el puesto N° 164, posteriormente con el CAP – 2004, se modificó al puesto N° 92 y finalmente con el CAP-2007 se consignó a dicho puesto el N° 111, correspondiéndole al mismo el nivel AT-II. Que desde el 22 de abril del 2008 hasta el 30 de agosto del 2013, mediante Memorando N°127-2008-SEDALIB S.A-80000-GC, se dispone su rotación supuestamente al cargo de Auxiliar de Catastro, sin embargo las funciones realizadas durante dicho periodo son las propias del cargo de Técnico de Catastro. Por su parte, la emplazada durante la audiencia de juzgamiento (**minutos 07:30 a 08:25 del audio y video**) reconoce que el demandante está ocupando el nivel AT-II y T-I por el periodo señalado, existiendo únicamente una diferencia entre lo ya cancelado y el nivel pretendido.

CUARTO.- En principio, debe señalarse que uno de los derechos fundamentales de la persona humana es el de **la igualdad ante la ley y la no discriminación**, derecho que se encuentra positivizado en el inciso segundo del artículo 2° de nuestra Constitución Política, en estricta congruencia con lo previsto en el artículo 1° referido a que el **fin supremo de la sociedad y el Estado es la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad;** derecho aquel que ha criterio del Doctor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹, dentro

¹ **SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo**, “Derecho Constitucional del Trabajo-Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, 1° Edición, Editorial Gaceta Jurídica, Julio-Perú, pag.150

de nuestra Constitución vigente en términos del Derecho Laboral engloba dos aspectos nucleares: "a) la denominada **igualdad "ante la ley"**, entendida como derecho de los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo a obtener un trato igual de los poderes públicos en la formulación y la interpretación y aplicación de las normas laborales; y b) el derecho de los trabajadores a **no ser discriminados por el empleador** en la fase de la constitución y en el desarrollo de la relación de trabajo", lo cual permite concluir que **se encuentran proscritas en el ámbito laboral las discriminaciones de todo tipo**, sin importar en el momento en que se hayan producido (al tiempo de la postulación / contratación o durante la ejecución del contrato de trabajo), las materias a las que afecten (el empleo o las condiciones de trabajo), su sentido u orientación (favorable a determinados colectivos o grupos de trabajadores o adversa a otros), su carácter (directas o indirectas), o las circunstancias que la motiven (origen, raza, religión, opinión, etc), con ello se advierte además, que los posibles actos de discriminación, encubiertos muchas veces en la potestad Ius Variandi de la que goza el empleador sean debidamente sancionados, propugnando con ello la observancia de la igualdad de trato para los trabajadores que se encuentren en una misma situación e identidad de condiciones, salvo que exista una justificación objetiva y razonable, lo que debe observarse en la posición o cargo que se ocupe y la remuneración que se perciba, de acuerdo al grado de preparación y/o instrucción y la capacidad para desempeñar la labor encomendada.

QUINTO.- por otro lado, el trabajo es un deber y un **derecho**, reconocido en el **artículo 22° de nuestra Constitución Política del Estado** y como tal, la Carta Suprema refiere en su artículo 23° que: "*ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*", siendo una de las formas de limitación y

desconocimiento de los derechos constitucionales del trabajador que nuestra Constitución proscribire, los Actos de Discriminación producidos en el ambiente laboral, los cuales a la luz del **artículo 1º del Convenio N°111 de la Organización Internacional del Trabajo**, comprenden strictu sensu, a *“cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación, así como las condiciones de trabajo que ella importe”*; los cuales afectan de manera particular a un trabajador o un grupo de ellos en relación a los demás compañeros del centro de labores, así también, por su parte Javier Neves Mujica² acota que: *“si el trato proscrito por el principio (referido a la Igualdad) se produce sin justificación, estamos ante una discriminación”*. Este término alude, pues, a una distinción arbitraria, que es aquella – en palabras del Tribunal Constitucional Español – carente de causa objetiva y razonable.

SEXTO.- De lo actuado en el presente proceso, se verifica lo siguiente:

6.1. A página 36-40 y 43-48, obra los contratos individuales de trabajo por servicio específico por los periodos del 07.02.03 al 06.05.03, del 07.05.03 al 31.07.03, del 01.08.03 al 31.10.03, del 01.11.03 al 31.12.03, del 01.01.04 al 31.03.04, del 01.04.04 al 30.06.04, celebrados entre el actor y la empleada.

6.2. A página 49-52 obra las copias de notificaciones por clandestinaje correspondiente a las fechas de 22.02.2006 y 03.10.2005, donde se verifica que el actor desarrolló funciones propias del cargo de Auxiliar Técnico Inspector.

6.3. A página 04-35 obran las boletas de pago del actor, donde se verifica el cargo y remuneraciones que percibe durante el periodo pretendido.

6.4. A página 128, obra el Memorando N° 127-2008-SEDALIB S.A.80000-GC, de fecha 22.04.2008, mediante el cual se dispone la rotación del accionante al puesto de trabajo y se le asigna funciones propias del cargo de técnico de Catastro Comercial con nivel remunerativo T- I.

6.5. A páginas 122-124, obra los cuadros de Cargos para Asignación de Personal de la demandada de 1997, 2004 y 2007, donde se aprecia la existencia del Puesto N° 164 como Auxiliar Técnico Inspector, la existencia del Puesto N° 092 como Auxiliar de Control de Perdidas y la existencia del Puesto N° 149- 150 como Técnico de Catastro Comercial con nivel remunerativo T- I.

SETIMO.- De lo verificado precedentemente, debemos referir, *prima facie*, que en nuestro ordenamiento jurídico laboral no existe regulación alguna en torno a la figura de la *movilidad funcional* (ascendente o descendente) ni la del *ascenso* del trabajador a un cargo superior, menos al lapso necesario para que la promoción de un trabajador a un cargo superior signifique para éste la adquisición al patrimonio de sus derechos subjetivos de tal nivel y/o categoría profesional; pero tal vacío normativo no significa el desamparo de la pretensión reclamada, sino que importa la creación de una solución razonable por mandato contenido en los artículos 138° y 139° de la Constitución del Estado y con mayor precisión en el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil, aplicable a la situación jurídica analizada, a la luz del artículo IX del referido título; una solución que sea acorde con los principios y valores constitucionales que inspiran la Carta Magna, entre los que encontramos el reconocimiento de la persona humana como fin máximo de la sociedad, del principio protector como piedra angular del Derecho del Trabajo en el Perú, del trabajo como fuente de dignificación de la persona humana, de la interdicción de la arbitrariedad, entre otros. Es bajo así que la justicia laboral ha construido una solución particular para un tema que también reviste dicho matiz, ello con la finalidad de no dejar a la parte empleadora, sin ningún tipo de límite, la variación de su categoría, así como la

permanencia en ésta por determinados periodos de tiempo, durante los cuales el trabajador acoge nuevas responsabilidades y compromisos en función al cargo que viene ocupando; es decir el accionante nova su *modus vivendi* y lo adapta al nivel que su empleador le ha otorgado; de manera que en algunos supuestos ya no resulta válidamente posible disminuirle la categoría, por haberla asimilado ya al cúmulo de sus derechos subjetivos; justamente uno de tales supuestos es la permanencia en el cargo por un determinado tiempo, el mismo que esta juzgadora estima en ocho meses, básicamente tomando como referencia el tiempo más largo permitido para una movilidad funcional (dentro de un periodo de dos años) por el derecho laboral español (esta regla está prescrita en el artículo 39 del Estatuto de Trabajadores, numerales 3 y 4); el cual le ha servido al legislador peruano como una valiosa y permanente fuente de inspiración, desde hace muchos años. Es por tal proximidad histórica y jurídica, así como por el alto grado de consideración, de respeto, de trascendencia y por la marcada influencia que este ordenamiento jurídico comparado irradia al derecho laboral internacional, que se ha tomado como un patrón referencial a considerarse en este aspecto establecer que a un trabajador le asiste el **ascenso**; es decir, el derecho a que se le reconozca el nivel que viene ocupando por haberlo ostentado por un espacio temporal específico. En igual sentido se ha pronunciado reiterada y uniformemente las Salas Laborales de esta Corte Superior de Justicia como en la sentencia de vista recaída en el Expediente N° 2370-2011, de fecha 06.11.2012; es así que se viene otorgando una solución razonable y equitativa, sobre la base de la experiencia comparada, que nos permite brindar una consecuencia jurídica particular a una situación que en el ordenamiento jurídico nacional no lo genera *per se*, pero que necesariamente la reclama, a fin de no consolidar ni validar una situación de abierta injusticia para un trabajador que, de lo contrario, puede permanecer realizando labores de mayor nivel por un periodo indefinido sin obtener definitivamente ninguna ventaja, sino que por el contrario podría encontrarse de manera indeterminada en la incertidumbre que significa ser desposeído de dicho nivel o cargo (superior) al que,

por el transcurso del tiempo, ya adaptó su *modus vivendi*, afectando con ello, además, su dignidad como persona humana.

² **NEVES MUJICA, Javier**; "Introducción al Derecho del Trabajo – Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", publicada en la Revista Diálogo con la Jurisprudencia, 1º Edición, Editorial Gaceta Jurídica, Julio 2007, Lima – Perú, Pág. 116.

OCTAVO.- No se debe perder de vista que la promoción del trabajador a un cargo superior deriva de la facultad que ostenta el empleador de dirigir el trabajo, o sea del ***ius variandi***, que es entendido como su potestad de introducir modificaciones no sustanciales, en forma unilateral, al contrato de trabajo, prerrogativa que deriva del propio contrato de trabajo y no de la ley; empero, tal facultad le es permitida al empleador en tanto asegura los fines de la explotación racional del trabajo subordinado, siempre que en su ejercicio se respete el principio de interdicción de la arbitrariedad y el principio de razonabilidad que informan al Derecho del Trabajo y que también tienen reconocimiento normativo en el artículo 9º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en tanto prescribe que: "*Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual **tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo***"; sin embargo, al haberle rotado a desempeñar las nuevas funciones tanto de Auxiliar Técnico Inspector del Área Comercial como de Técnico de Catastro Comercial, ambas en distintos periodos, **en el plano de los hechos, se ha efectuado en rigor, una promoción definitiva (ascenso) al referido cargo de Nivel Estructural AT-II y T-I según el CAP del año del 2007.** A mayor

abundamiento, cabe precisar que durante la audiencia de juzgamiento (**minuto 07:28 del audio y video**) la emplazada reconoce de manera expresa e indubitable "**que el demandante está ocupando el nivel AT-II y T- I por el periodo que ha señalado (...)**", admitiendo como cierto la tesis del actor en este extremo de la demanda. En ese sentido, al no existir cuestionamiento alguno por ambas partes, esta Juzgadora, en aras de la verdad material, y en mérito a los argumentos esbozados precedentemente analizados de manera conjunta con los medios probatorios que obran en autos, se persuade concluyendo que las funciones realizadas por el actor durante los periodos pretendidos corresponden a los Niveles AT – II y T-I. En ese sentido, al demandante, a partir del 07.02.2003 al 21.04.2008, le corresponde el Nivel AT-I, como Auxiliar Técnico Inspector; del 22.04.2008 al 30.08.2013 le corresponde el nivel T-I, como Técnico de Catastro Comercial, conforme al Cuatro de Asignación de Personal vigente a dichos periodos; en cuanto a la remuneración básica mensual para cada nivel y periodo se tomará como referencia la propuesta de liquidación presentada por el actor obrante a página 142-146 del principal, la misma que no ha sido objeto de cuestionamiento por parte de la emplazada, así como las boletas de pago obrantes a páginas 04-35 del principal y 56-61, 68-74 y 77 de la carpeta N° 2 que se acompaña y el CD que contiene información remunerativa obrante a página 159 del principal; por tanto, debe ampararse esta pretensión. El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo a favor del actor ascendente a la suma de **S/. 34,165.00 Nuevos Soles**, conforme se aprecia del cuadro siguiente:

PERIODO	DIAS TRAB	REM QUE DEBIÓ PERCIBIR		REM PAG EN PLANILLA		REINTEGRO TOTAL
		REM BASICA	PACTO COL	REM BASICA	PACT COLEC	
Feb-03	24	1205.00	24.0	500.0	24.0	564.00
Mar-03	30	1205.00	24.0	500.0	24.0	705.00
Abr-03	30	1205.00	24.0	500.0	24.0	705.00
May-03	30	1205.00	24.0	500.0	24.0	705.00
Jun-03	30	1205.00	24.0	500.0	24.0	705.00
Jul-03	30	1205.00	37.5	500.0	37.5	705.00
Ago-03	30	1205.00	37.5	500.0	37.5	705.00
Sep-03	30	1205.00	37.5	500.0	37.5	705.00
Oct-03	30	1205.00	37.5	500.0	37.5	705.00
Nov-03	30	1205.00	37.5	500.0	37.5	705.00
Dic-03	30	1205.00	37.5	500.0	37.5	705.00
Ene-04	30	1242.50	24.0	500.0	61.5	705.00
Feb-04	30	1242.50	24.0	500.0	61.5	705.00
Mar-04	30	1242.50	24.0	500.0	61.5	705.00
Abr-04	30	1242.50	24.0	500.0	61.5	705.00
May-04	30	1242.50	24.0	500.0	61.5	705.00
Jun-04	30	1242.50	24.0	500.0	61.5	705.00
Jul-04	30	1242.50	35.0	700.0	72.5	505.00
Ago-04	30	1242.50	35.0	700.0	72.5	505.00
Sep-04	30	1242.50	35.0	700.0	72.5	505.00
Oct-04	30	1242.50	35.0	700.0	72.5	505.00
Nov-04	30	1242.50	35.0	700.0	72.5	505.00
Dic-04	30	1242.50	35.0	700.0	72.5	505.00
Ene-05	30	1247.50	18.0	700.0	90.5	475.00

Feb-05	30	1247.50	18.0	700.0	90.5	475.00
Mar-05	30	1247.50	18.0	700.0	90.5	475.00
Abr-05	30	1247.50	18.0	800.0	90.5	375.00
May-05	30	1247.50	18.0	800.0	90.5	375.00
Jun-05	30	1247.50	18.0	800.0	90.5	375.00
Jul-05	30	1247.50	34.0	800.0	106.5	375.00
Ago-05	30	1247.50	34.0	800.0	106.5	375.00
Sep-05	30	1247.50	34.0	800.0	106.5	375.00
Oct-05	30	1247.50	34.0	800.0	106.5	375.00
Nov-05	30	1247.50	34.0	800.0	106.5	375.00
Dic-05	30	1247.50	34.0	800.0	106.5	375.00
Ene-06	30	1281.50	27.0	800.0	133.5	375.00
Feb-06	30	1281.50	27.0	800.0	133.5	375.00
Mar-06	30	1281.50	27.0	800.0	133.5	375.00
Abr-06	30	1281.50	27.0	800.0	133.5	375.00
May-06	30	1281.50	27.0	800.0	133.5	375.00
Jun-06	30	1281.50	27.0	800.0	133.5	375.00
Jul-06	30	1281.50	36.5	800.0	143.0	375.00
Ago-06	30	1281.50	36.5	800.0	143.0	375.00
Sep-06	30	1281.50	36.5	800.0	143.0	375.00
Oct-06	30	1281.50	36.5	800.0	143.0	375.00
Nov-06	30	1281.50	36.5	835.0	108.0	375.00
Dic-06	30	1281.50	36.5	835.0	108.0	375.00
Ene-07	30	1318.00	45.0	835.0	153.0	375.00
Feb-07	30	1318.00	45.0	835.0	153.0	375.00
Mar-07	30	1318.00	45.0	835.0	153.0	375.00
Abr-07	30	1318.00	45.0	905.5	82.5	375.00
May-07	30	1318.00	45.0	905.5	82.5	375.00

Jun-07	30	1318.00	45.0	905.5	82.5	375.00
Jul-07	30	1318.00	67.5	905.5	105.0	375.00
Ago-07	30	1318.00	67.5	905.5	105.0	375.00
Sep-07	30	1318.00	67.5	905.5	105.0	375.00
Oct-07	30	1318.00	67.5	905.5	105.0	375.00
Nov-07	30	1318.00	67.5	943.0	67.5	375.00
Dic-07	30	1318.00	67.5	943.0	67.5	375.00
Ene-08	30	1385.50	69.0	1010.5	69.0	375.00
Feb-08	30	1385.50	69.0	1010.5	69.0	375.00
Mar-08	30	1385.50	69.0	1010.5	69.0	375.00
Abr-08	30	1385.50	69.0	1353.9	69.0	31.60
May-08	30	1421.50	69.0	1353.9	69.0	67.60
Jun-08	30	1421.50	69.0	1353.9	69.0	67.60
Jul-08	30	1421.50	91.5	1353.9	91.5	67.60
Ago-08	30	1421.50	91.5	1353.9	91.5	67.60
Sep-08	30	1421.50	91.5	1353.9	91.5	67.60
Oct-08	30	1421.50	91.5	1353.9	91.5	67.60
Nov-08	30	1421.50	91.5	1353.9	91.5	67.60
Dic-08	30	1421.50	91.5	1353.9	91.5	67.60
Ene-09	30	1513.00	117.0	1353.9	208.5	67.60
Feb-09	30	1513.00	117.0	1353.9	208.5	67.60
Mar-09	30	1513.00	117.0	1353.9	208.5	67.60
Abr-09	30	1513.00	117.0	1445.4	117.0	67.60
May-09	30	1513.00	117.0	1445.4	117.0	67.60
Jun-09	30	1513.00	117.0	1445.4	117.0	67.60
Jul-09	30	1513.00	130.5	1445.4	130.5	67.60
Ago-09	30	1513.00	130.5	1445.4	130.5	67.60
Sep-09	30	1513.00	130.5	1445.4	130.5	67.60
Oct-09	30	1513.00	130.5	1445.4	130.5	67.60

Nov-09	30	1513.00	130.5	1445.4	130.5	67.60
Dic-09	30	1513.00	130.5	1445.4	130.5	67.60
Ene-10	30	1643.50	177.0	1445.4	307.5	67.60
Feb-10	30	1643.50	177.0	1445.4	307.5	67.60
Mar-10	30	1643.50	177.0	1575.9	177.0	67.60
Abr-10	30	1643.50	177.0	1575.9	177.0	67.60
May-10	30	1643.50	177.0	1575.9	177.0	67.60
Jun-10	30	1643.50	177.0	1575.9	177.0	67.60
Jul-10	30	1643.50	201.0	1575.9	201.0	67.60
Ago-10	30	1643.50	201.0	1575.9	201.0	67.60
Sep-10	30	1643.50	201.0	1575.9	201.0	67.60
Oct-10	30	1643.50	201.0	1575.9	201.0	67.60
Nov-10	30	1643.50	201.0	1575.9	201.0	67.60
Dic-10	30	1643.50	201.0	1575.9	201.0	67.60
Ene-11	30	1844.50	80.0	1575.9	281.0	67.60
Feb-11	30	1844.50	80.0	1575.9	281.0	67.60
Mar-11	30	1844.50	80.0	1575.9	281.0	67.60
Abr-11	30	1844.50	80.0	1776.5	80.4	67.60
May-11	30	1844.50	80.0	1776.5	80.4	67.60
Jun-11	30	1844.50	80.0	1776.5	80.4	67.60
Jul-11	30	1844.50	98.0	1776.5	98.4	67.60
Ago-11	30	1844.50	98.0	1776.5	98.4	67.60
Sep-11	30	1844.50	98.0	1776.5	98.4	67.60
Oct-11	30	1844.50	98.0	1776.5	98.4	67.60
Nov-11	30	1844.50	98.0	1776.5	98.4	67.60
Dic-11	30	1844.50	98.0	1776.5	98.4	67.60
Ene-12	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Feb-12	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Mar-12	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00

Abr-12	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
May-12	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Jun-12	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Jul-12	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Ago-12	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Sep-12	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Oct-12	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Nov-12	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Dic-12	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Ene-13	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Feb-13	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Mar-13	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Abr.-13	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
May-13	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Jun-13	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Jul-13	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
Ago-13	30	1844.50	98.0	1874.5		68.00
				TOTAL		34,165.00

NOVENO. - PRETENSION DE REINTEGRO GRATIFICACIONES: El artículo 1º de la Ley Nº 27735 establece que constituye derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. Asimismo, el artículo 2º de la Ley antes glosada prescribe que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. En el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este beneficio por la incidencia del reintegro de remuneraciones. Al respecto, al haberse estimado la pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada. El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo a favor del demandante ascendente a **S/.** **5,694.17 Nuevos Soles,** conforme se aprecia del cuadro siguiente:

PERIODO	IMPORTE
FFPP-2003	564.00
NAV-2003	705.00
FFPP-2004	705.00
NAV-2004	505.00
FFPP-2005	425.00
NAV-2005	375.00
FFPP-2006	375.00
NAV-2006	375.00
FFPP-2007	375.00
NAVIDAD 2007	375.00
FFPP-2008	215.30
NAVIDAD 2008	67.60
FFPP-2009	67.60
NAVIDAD 2009	67.60
FFPP-2010	67.60
NAVIDAD 2010	67.60
FFPP-2011	67.60
NAVIDAD 2011	67.60
FFPP-2012	68.00
NAVIDAD 2012	68.00
FFPP-2013	68.00
NAVIDAD 2013	22.67
TOTAL	5,694.17

DECIMO. - PRETENSION DE REINTEGRO DE ASIGNACION POR DIA DEL

TRABAJO Y DIA DE LA MADRE: El actor pretende el reintegro de este concepto al habersele cancelado la misma diminutamente. El otorgamiento de esta asignación se encuentra prevista en el numeral doce del Acta de Convención Colectiva del 04 de abril de 1994 obrante en el Expediente N°4913-2012 referido, en el cual se establece que: *"La empresa conviene en otorgar a cada trabajador, una vez por año y en las oportunidades correspondientes, las asignaciones al día del trabajo y día de la madre, las que equivaldrán al siete (07%) por ciento de la remuneración total mensual respectivamente".* Al respecto, al haberse amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada. El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo a favor del demandante a **S/. 433.21 nuevos soles;** conforme a la liquidación que se detalle a continuación:

AÑO	RTGRO REMUNERAC	DIA DE LA MADRE	DIA DEL TRABAJO	TOTAL
2003	705.00	49.35	49.35	98.70
2004	705.00	49.35	49.35	98.70
2005	375.00	26.25	26.25	52.50
2006	375.00	26.25	26.25	52.50
2007	375.00	26.25	26.25	52.50
2008	31.60	2.21	2.21	4.42
2009	67.60	4.73	4.73	9.46
2010	67.60	6.76	6.76	13.52
2011	67.60	8.45	8.45	16.90
2012	68.00	8.50	8.50	17.00
2013	68.00	8.50	8.50	17.00
TOTAL				433.21

DECIMO PRIMERO. - PRETENSION DE REINTEGRO DE ASIGNACION

VACACIONAL: Conforme al Punto 06 del acta de convención colectiva de fecha 04 de abril de 1994, obrante en el Expediente N°4913-2012 referido, la empresa conviene en otorgar a partir del 01 de enero de 1994 una asignación vacacional equivalente al 100% de la remuneración total mensual. Para el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este derecho por incidencia de la diferencia remunerativa. Al respecto, al haberse amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada. El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo a favor del demandante a **S/. 2,643.80 nuevos soles**; conforme a la liquidación que se detalle a continuación:

PERIODO	ASIGNACION VACACIONAL
2003-2004	705.00
2004-2005	475.00
2005-2006	375.00
2006-2007	375.00
2007-2008	375.00
2008-2009	67.60
2009-2010	67.60
2010-2011	67.60
2011-2012	68.00
2012-2013	68.00
TOTAL	2,643.80

DECIMO SEGUNDO.- PRETENSION DE REINTEGRO DE COMPENSACION

POR TIEMPO DE SERVICIOS: Los artículos 1° y 2° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR, establecen que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de

beneficio social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia, el mismo que empieza a devengarse desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, encontrándose obligado el empleador a depositar en forma semestral y mensual, según los períodos laborados, en una institución elegida por el trabajador, más los intereses legales devengados. Asimismo, conforme al artículo 9° del Decreto Supremo antes mencionado, son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. En el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este derecho por incidencia de la diferencia remunerativa. Al respecto, al haberse estimado la pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada. El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo a favor del demandante a **S/. 3,319.66 nuevos soles**; conforme a la liquidación que se detalle a continuación:

PERIODO	REMUNERACION	GRATI	ROM	CTS MENSUAL
Ene-03	0.00	0.00	0.00	0.00
Feb-03	564.00	0.00	564.00	47.00
Mar-03	705.00	0.00	705.00	58.75
Abr-03	705.00	0.00	705.00	58.75
May-03	705.00	0.00	705.00	58.75
Jun-03	705.00	0.00	705.00	58.75
Jul-03	705.00	564.00	1269.00	105.75
Ago-03	705.00	0.00	705.00	58.75
Sep-03	705.00	0.00	705.00	58.75
Oct-03	705.00	0.00	705.00	58.75
Nov-03	705.00	0.00	705.00	58.75

Dic-03	705.00	705.00	1410.00	117.50
Ene-04	705.00	0.00	705.00	58.75
Feb-04	705.00	0.00	705.00	58.75
Mar-04	705.00	0.00	705.00	58.75
Abr-04	705.00	0.00	705.00	58.75
May-04	705.00	0.00	705.00	58.75
Jun-04	705.00	0.00	705.00	58.75
Jul-04	505.00	705.00	1210.00	100.83
Ago-04	505.00	0.00	505.00	42.08
Sep-04	505.00	0.00	505.00	42.08
Oct-04	505.00	0.00	505.00	42.08
PERIODO	PROMED REMUNER	1/6 GRATIF	ROM	CTS SEMEST
nov-04 a abr-05	468.33	84.17	552.50	276.25
may-05 a oct-05	375.00	70.83	445.83	222.92
nov-05 a abr-06	375.00	62.50	437.50	218.75
may-06 a oct-06	375.00	62.50	437.50	218.75
nov-06 a abr-07	375.00	62.50	437.50	218.75
may-07 a oct-07	375.00	62.50	437.50	218.75
nov-07 a abr-08	317.77	62.50	380.27	190.13
may-08 a oct-08	67.60	35.88	103.48	51.74
nov-08 a abr-09	67.60	11.27	78.87	39.43
may-09 a oct-09	67.60	11.27	78.87	39.43
nov-09 a abr-10	67.60	11.27	78.87	39.43
may-10 a oct-10	67.60	11.27	78.87	39.43
nov-10 a abr-11	67.60	11.27	78.87	39.43
may-11 a oct-11	67.60	11.27	78.87	39.43
nov-11 a abr-12	67.87	11.27	79.13	39.57
may-12 a oct-12	68.00	11.33	79.33	39.67

nov-12 a abr-13	68.00	11.33	79.33	39.67
may-13 a oct-13	45.33	11.33	56.67	28.33
TOTAL				3,319.66

DECIMO TERCERO. - Se deja constancia que atendiendo a que el demandante mantiene vínculo laboral con su empleadora, debe disponer que el monto de la compensación por tiempo de servicios sea depositado en su cuenta CTS respectiva y en la entidad financiera que corresponda.

DECIMO CUARTO.- PRETENSION DE REINTEGRO DE ASIGNACION

EXTRAORDINARIA DE VERANO.- El actor refiere que de acuerdo a la cláusula adicional, de fecha 19 de agosto de 1994 al acta de convención colectiva del 05 de abril de 1994, obrante a páginas 39-51 se establece ratificar el acuerdo arribado sobre esta condición, con acta de fecha 08 de abril de 1991, el cual establece el otorgamiento de una asignación extraordinaria equivalente al 10% del jornal básico diario para los meses de enero, febrero y marzo de cada año. En el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este derecho por incidencia de la diferencia remunerativa. Al respecto, al haberse amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada. El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo a favor del demandante a **S/.**

82.58 nuevos soles; conforme a la liquidación que se detalle a continuación:

PERIODO	REINTEGRO REMUNERAC	QUINQUENIO	TOTAL REM COMP	ASIGNAC VERANO
Ene-10	67.60		67.60	6.76
Feb-10	67.60		67.60	6.76
Mar-10	67.60		67.60	6.76
Ene-11	67.60		67.60	6.76

Feb-11	67.60		67.60	6.76
Mar-11	67.60		67.60	6.76
Ene-12	68.00		68.00	6.8
Feb-12	68.00		68.00	6.8
Mar-12	68.00		68.00	6.8
Ene-13	68.00		68.00	6.8
Feb-13	68.00	5.44	73.44	7.34
Mar-13	68.00	6.80	74.80	7.48
TOTAL				82.58

DECIMO QUINTO.- PRETENSION DE JUSTIPRECIO DE UNIFORMES DE

VERANO E INVIERNO: El actor peticiona el justiprecio de uniformes de verano e invierno de los años 2003 al 2012 para los empleados previstas en la Clausula Adicional al Acta de Convención Colectiva de fecha 04.04.1994, obrante a página

77-78, que señala: "La Empresa otorgará la siguiente indumentaria: VARONES: Anualmente, en Invierno (Junio), dos camisas Manga Larga y en Verano (Diciembre) dos camisas manga corta, en color y calidad que la Empresa determine. Igualmente, a partir de 1994, les otorgará CADA DOS AÑOS, un saco y un pantalón de vestir (...)".

DÉCIMO SEXTO.- En este sentido debe considerarse, en primer término, que el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, establece que la Convención Colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo pactado, norma que ha sido recogida por el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que reitera la obligatoriedad de su cumplimiento por la partes que la concertaron, máxime si se trata de cláusulas de naturaleza normativa que la emplazada está obligada a cumplir, siendo, por su parte, aplicable al caso concreto el Acta de Convención

Colectiva de fecha 04 de abril, que contiene todos los derechos reclamados por el accionante en su escrito postulatorio de demanda; estando así las cosas, la empresa demandada se encontraba obligada a su otorgamiento.

DÉCIMO SETIMO.- La circunstancia de que se trate de condiciones de trabajo no significa que la parte empleadora quede excluida de su cumplimiento o que su exigencia quede supeditada a la prestación del servicio en sí, que en ese determinado momento prestaba el actor, pues, las condiciones pactadas constituyen derechos laborales que han sido incorporados al patrimonio de derechos del actor, resultando la demandada obligada a su entrega por existir fuente convencional que así lo pacta, correspondiendo a la demandada la probanza del cumplimiento de las obligaciones laborales que ostenta en su calidad de empleadora, conforme a lo dispuesto por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de modo que al no haber logrado acreditar el otorgamiento integral de los uniformes reclamados en el presente proceso, estas resultan amparables, pues el proceso laboral es el mecanismo idóneo para dilucidar la existencia de obligaciones pendientes de cumplimiento cuando estas derivan de la Ley, el Convenio Colectivo, la costumbre, el reglamento interno de trabajo y/o el contrato individual de trabajo; asimismo, porque las condiciones de trabajo son beneficios otorgados con motivo y para el desempeño de una labor determinada, vale decir, son aquellos bienes, servicios o mecanismos que el empleador está en obligación de provisionar a su personal para el adecuado desarrollo de las labores que le son encargadas, ya sea por cuestiones de seguridad, salubridad, productividad, e inclusive por comodidad, en la prestación de un determinado servicio o desarrollo de una actividad específica, consecuentemente, estos derechos dimanados de una norma convencional, se han incorporado al patrimonio de derechos subjetivos, como ya se ha referido, del demandante, más aún si por las labores desempeñadas por éste le era

necesario contar con las condiciones laborales establecidas en la ya citada convención colectiva, cuyo otorgamiento oportuno le correspondía a la empresa demandada, debiéndose entender, de manera razonable y lógica, que el trabajador, para el desempeño de sus labores en las condiciones mínimas adecuadas para su seguridad y salubridad, tuvo que disponer de su propio peculio para poder adjudicárselas y así poder desarrollar sus labores de manera idónea y cabal, sin que sea necesaria la acreditación de tal hecho, pues ello implicaría revertir el **onus probatorio** que el inciso a) del artículo 23.4 de la Ley N° 29497 le impone al empleador, precisamente acreditar el otorgamiento de los uniformes pretendidos, **caso contrario deberá ordenarse su justiprecio**, ya que se trata de una obligación contraída con los trabajadores que estos han sido adheridos a su patrimonio de derechos subjetivos, sin que exista en todo caso necesidad de que se demuestre la adquisición de tales uniformes. Cabe resaltar que, no se ha cuestionado la cuantificación o valorización crematística efectuada en el postulatorio de la demanda.

DÉCIMO OCTAVO.- Al respecto de la resolución N° Nueve de la sentencia de vista recaída en el Expediente N° 0930-2012, emitida por la Primera Sala Especializada Laboral de fecha 04 de noviembre del 2013, señala lo siguiente que *"se realiza el justiprecio de las condiciones de trabajo a su valor actual en el mercado, en tanto la demandada como sujeto deudor se encontraba en la obligación de efectuar el pago de una determinada suma dineraria expresada en un valor monetario específico, el cual ha sido variado a través de los años; de modo que, razonar en el sentido de otorgarle al trabajador el justiprecio de las condiciones de trabajo en el valor cuantitativo que se le asignen a éstas en el periodo en que le hubiere correspondido percibir las, significaría beneficiar a la demandada con su propia conducta dolosa, proceder proscrito por el Derecho, pues se le estaría otorgando el justiprecio de las condiciones de trabajo"*

amparadas en un valor que ya no tendría el poder adquisitivo real de las mismas. Asimismo, la generación de intereses legales devengados del justiprecio actual de las condiciones de trabajo, resulta un imperativo para los órganos jurisdiccionales que deriva no sólo de la correcta administración de justicia, sino que también, sanciona el incumplimiento de la demandada de obligaciones a que se había contraído en mérito a la celebración de un Convenio Colectivo de Trabajo, que es ley entre las partes. Este razonamiento ya ha sido traducido en diversos pronunciamientos jurisdiccionales expedido por este Colegiado, cítese algunos de ellos, 943-2009-I-SL, seguido por don Enrique Camilo Bada Torres contra la demandada; 01628-2008-0-1601-JR-LA-03, 0638-2009-0-1601-JR-LA-02, entre otros”.

DÉCIMO NOVENO. - No podemos olvidar que el Convenio Colectivo es "el negocio jurídico a través del cual los sindicatos y empresarios establecen condiciones de trabajo (...) como emanación de un poder autónomo (...) y con efectos generales"³²; también se entiende por éste a "un acuerdo de voluntades destinado a crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones. Pero la particularidad reside en su eficacia normativa: el acuerdo se produce en virtud de un reconocimiento al poder autónomo que gozan las partes colectivas laborales para autodeterminar sus relaciones jurídicas y crear verdaderas normas jurídicas".³. Para Palomeque López "Todo convenio colectivo es también un contrato en el que son dos las partes intervinientes, de un lado, los trabajadores, quienes actúan en la negociación colectiva por medio de la representación correspondiente y, de otro, el empresario o empresarios, los cuales pueden estar también debidamente representados", continúa anotando

² BUENO MAGANO, Octavio citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "EL CONTROL DE LA LEGALIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS", ARA Editores, Primera Edición; Lima-Perú, Página 54

³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. Cit.; Página 55

este autor: *"es un contrato colectivo, celebrado entre partes o sujetos, colectivos, cuando menos necesariamente del lado de los trabajadores (...) generalmente dotado de eficacia normativa (...) contiene y ese es precisamente su objetivo o finalidad, una regulación de condiciones de trabajo y empleo (...)"*⁴. Emilio Morgado lo define como *"la convención resultante de la negociación colectiva no reglada o semireglada que tiene por objeto establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado."*⁵. Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo y García Murcia lo definen como un *"acuerdo escrito entre una representación de trabajadores y un empresario o representación empresarial para la regulación de condiciones de empleo y trabajo y la ordenación de las relaciones laborales"*⁶.

VIGÉSIMO.- Por su parte el Tribunal Constitucional, en relación a este punto, señala que es: *"el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores. El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina*

⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos. "DERECHO SINDICAL ESPAÑOL". Editorial Tecnos; Segunda Edición Revisada; Madrid-España, 1988; Página 281

⁵ MORGADO VALENCIA, Emilio. "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA Y SEMIREGLADA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE CHILE". En AA.VV. "TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. ESTUDIOS JURÍDICOS EN HOMENAJE A LUIS APARICIO VÁLDEZ". Editorial Grijley; Lima-Perú, 2008; Página 404.

⁶ MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ Fermín; y, GARCÍA MURCIA, Joaquín. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Tecnos S.A.; Décimo Cuarta Edición; Madrid-España, 2005; Página 330.

aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc". (Fojas 29 de la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0008-2005-AI).

VIGÉSIMO PRIMERO.- A nivel legislativo el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Ley N° 25595, cuyo Texto Único Ordenado se aprobó a través del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, nos refiere que *"Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores."*

VIGÉSIMO SEGUNDO.- En el ámbito supranacional, la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 2.1 de su Recomendación N° 91 sobre los contratos colectivos de trabajo, refiere que el convenio colectivo es *"todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una partes, y por la otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores (...)"*. Por supuesto nuestra Constitución del Estado, en su artículo 29 reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga; además, *"Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. **La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.** 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus*

excepciones y limitaciones.". Este precepto constitucional ha sido desarrollado por los artículos 42 y 43 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que respectivamente prescriben: "*La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.*" y "*La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador. b) Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción. c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año. d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.*

f) *Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo."*

VIGÉSIMO TERCERO.- Bajo este amplio marco conceptual y normativo, no cabe duda que los derechos que nacen de una convención colectiva, se incorporan al contrato de trabajo y subsisten durante su vigencia; *ergo*, una vez finalizada la relación laboral, por cualquiera de las causas de extinción previstas por el artículo 16 del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se extinguen también las recíprocas obligaciones y derechos surgidos durante la vigencia del contrato de trabajo, cualquiera sea la fuente de la que provengan (autónoma o heterónoma).

VIGÉSIMO CUARTO.- En cuanto a **la valorización de los bienes pactados como condiciones de trabajo**, la demandada no ha cuestionado directamente la valorización hecha en el escrito de demanda, por lo que, corresponde tomar por cierta dicha liquidación efectuada por el actor (pág. 146 del principal). El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo a favor del demandante a **S/.**
4,000.00 nuevos soles; conforme a la liquidación que se detalle a

continuación:

AÑO	CANTIDAD CAMISAS	CAMISA MANGA		SACO	PANTALON	IMPORTE
		CORTA	LARGA			
2003	2	60.00	80.00			280.00
2004	2	60.00	80.00	150.00	90.00	520.00
2005	2	60.00	80.00			280.00
2006	2	60.00	80.00	150.00	90.00	520.00
2007	2	60.00	80.00			280.00
2008	2	60.00	80.00	150.00	90.00	520.00
2009	2	60.00	80.00			280.00
2010	2	60.00	80.00	150.00	90.00	520.00
2011	2	60.00	80.00			280.00
2012	2	60.00	80.00	150.00	90.00	520.00
TOTAL						4,000.00

VIGÉSIMO QUINTO.- MONTO ADEUDADO E INTERESES LEGALES: En consecuencia, el monto que la emplazada debe pagar al actor –excepto el importe de S/. 3,319.66 nuevos soles que corresponde a la compensación por tiempo de servicios que debe ser depositado por el empleador- asciende a la suma de **S/. 47,018.76 Nuevos Soles**, disgregados de la forma siguiente: reintegro de remuneraciones: S/. 34,165.00; reintegro de gratificaciones: S/. 5,694.17; reintegro de asignación día del trabajo y día de la madre: S/. 433.21; reintegro de asignación vacacional: S/. 2,643.80; reintegro de asignación extraordinaria de verano 10%: s/. 82.58; y, justiprecio de uniformes de empleados: S/. 4,000.00 nuevos soles; más el pago de los intereses legales con arreglo al artículo 3° de la Ley N° 25920, que establece que los montos adeudados por el empleador devengan intereses a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.

VIGÉSIMO SEXTO.- COSTOS DEL PROCESO: En cuanto a la pretensión de pago de costos, debe señalarse que en el caso de autos, la defensa desplegada por el demandante fue aceptable; pues se aprecia coherencia y claridad en el petitorio y fundamentos fácticos y jurídicos esbozados en la demanda; asimismo, se aprecia una aceptable participación en la audiencia de juzgamiento; logrando un resultado favorable para el demandante. De igual modo, es necesario tener en cuenta que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14° de la Ley N° 29497 los costos se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil, es así que tendremos en cuenta las disposiciones previstas en los artículos 411°, 412°, 414° y 418° del Código Procesal Civil, según las cuales el importe que se ordene pagar en calidad de costos del proceso tiene por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora del proceso para reponerle los gastos efectuados en su defensa letrada. En ese

sentido, en forma razonable, se establece una suma ascendente a **S/.**

10,000.00 Nuevos Soles; más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de la Libertad, haciéndose presente que el pago de los mismos se realizara en ejecución de sentencia, en donde el abogado acreditará el pago del tributo respectivo con el recibo de honorarios correspondiente, bajo apercibimiento de informarse a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria en caso de incumplimiento.

VIGÉSIMO SETIMO. - COSTAS DEL PROCESO: Finalmente, de conformidad con el artículo 14° de la Ley N°29497, concordante con el artículo 410° del Código Procesal Civil, debe condenarse a la demandada al pago de costas del proceso.

Por estas consideraciones y de conformidad con los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, impartiendo justicia a nombre de la Nación:

IV. DECISIÓN:

1) DECLARO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **A** contra **B**, sobre reconocimiento de nivel y otros; en consecuencia, **ORDENO** que la demandada antes mencionada pague al actor la suma de **S/. 47,018.76 (cuarenta y siete mil dieciocho y 76/100 Nuevos Soles)** por los conceptos disgregados en el considerando vigésimo quinto de la presente sentencia, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; y, además, le pague la suma de **S/. 10,000.00 (diez mil y 00/100 Nuevos Soles)** por concepto de costos del proceso, más el 5% de dicha suma destinada para el Colegio de Abogados de La Libertad.

2) Asimismo, cumpla la demandada con **DEPOSITAR** en la cuenta CTS del actor y en la entidad financiera que corresponda el importe de **S/.**

3,319.66 (tres mil trescientos diecinueve y 66/100 nuevos soles) por concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicios.

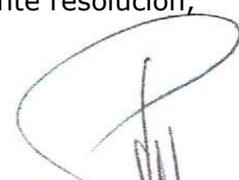
3) Con costas del proceso.

4) Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución,

ARCHÍVESE el expediente en el modo y forma de ley.

5)

NOTIFIQUESE -
Karla Lorea Gaspar Castro
Jueza Supernumeraria
Tercer Juzgado Laboral Permanente
Corte Superior de Justicia de La Libertad



Lucía Verónica Mendoza Pardo
Secretaria General - Prol. NLPT
Corte Superior de Justicia de La Libertad

**SENTENCIA DE SEGUNDA
INSTANCIA**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD SEGUNDA
SALA LABORAL NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO**

EXPEDIENTE N°5070-2013-0-1601-JR-LA-03

DEMANDANTE: A

DEMANDADO: B

MATERIA: RECONOCIMIENTO DE NIVEL Y REINTEGRO DE
REMUNERACIONES

RESOLUCIÓN NUMERO SIETE

Trujillo, viernes uno de abril

del año dos mil dieciséis. -

VISTOS. - La Segunda Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, en Audiencia Pública, con file acompañado, ha expedido la siguiente

SENTENCIA DE VISTA:

I. PRETENSIONES IMPUGNATORIAS:

1.1 La parte demandada interpone recurso de apelación contra la resolución

número cuatro de fecha **16** de julio del **2015**, obrante de folios 178-198, que declara fundada en parte la demanda de reconocimiento de nivel y otros, solicitando su nulidad o en su defecto su revocatoria, alegando los siguientes fundamentos impugnatorios: i) La demandada apelante sostiene que ha hecho ejercicio regular de la Potesta Jus Variandi, toda vez que todo empleador, en virtud del poder de dirección, puede introducir modificaciones no esenciales en la prestación de trabajo, por lo tanto el actor está obligado a desarrollar sus actividades en el nuevo cargo que

se le ha asignado.; ii) La apelante señala que la A quo incurre en error al asignarle al recurrente la remuneración de una categoría y nivel que no le corresponde y que su Remuneración Ordinaria Mensual no se encuentra acreditada en autos, sin que exista sustento jurídico que ampare la pretensión.; iii) Además, indica que existe de falta de motivación en la resolución al emitir sustentación aparente, insuficiente, incoherente y contradictoria.; iv) Finalmente, respecto a los costos procesales, señala que existen procesos que han durado tiempo similar y han tenido una complejidad

parecida que el presente, se han pagado costos que fluctúan entre los S/. 700.00 y S/. 1 000.00 soles.

II. CONSIDERANDOS:

PRIMERO.- En aplicación del principio de limitación del recurso que se expresa en el aforismo "tantum devolutum quantum appellatum", según el cual circunscribe los límites de acción de la revisión sobre la base de existir un elemento condicionante: el agravio, sin este último no se abre la instancia recursiva; es decir, que el Tribunal Colegiado, solo puede pronunciarse sobre las cuestiones delimitadas por el apelante; en este contexto, este Tribunal deberá resolver el grado en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como al sustento de las pretensiones impugnatorias expuestas por las partes apelantes.

SEGUNDO. - Que, la demanda apelante señala que la A quo incurre en error al asignarle al recurrente la remuneración de una categoría y nivel que no le corresponde. Asimismo, de la contestación de demanda se constata que la demandada señala "*ni si quiera ha aportado indicios razonables que nos lleve a sostener que ha desarrollado funciones propias de un Auxiliar Técnico Inspector o*

Técnico de Catastro Comercial". Respecto a ello, nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), hace j referencia a la importancia de la oralidad en el proceso, una de sus principales virtudes, en el artículo 12° expresando lo siguiente: "**Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias. - 12.1** En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (...)" . En Audiencia de Juzgamiento de fecha 02 de julio del 2012, en el registro de audio y video quedo registrado lo alegado por la demandada respecto a los niveles ocupacionales del demandante manifestando en el minuto **08:28** que "Se reconoce que el demandante está ocupando el Nivel T-I y también el AT-II por el periodo que ha señalado" Además de ello, en el minuto **9:12** la A quo da lectura a lo señalado por el actor en su demanda: "del 07 de febrero del 2003 al 21 de abril del 2008 el señor se desempeñó como Auxiliar técnico en el Área Comercial en el Nivel AT-II y en el periodo del 22 de abril del 2008 al 30 de agosto del 2013 como Técnico de

Catastro Comercial en el Nivel T-I, también ha manifestado que del 01 de abril del 2008 el señor se encuentra con contrato a plazo indeterminado". Luego de dar lectura a lo precisado, procede a preguntar a la abogada de la parte demandada: —Se encuentra conforme Doctora?". Contestando la demandada afirmativamente. Atendiendo a ello la Juez fija como hechos no necesitados de prueba lo manifestado por ambas partes sin haberse efectuado contradicción alguna. Entonces, teniendo en cuenta lo señalado por nuestra NLPT y atendiendo al reconocimiento expreso por parte de la demandada en Audiencia de Juzgamiento respecto a los niveles del demandante durante su record laboral, para este Colegiado queda establecido que las

labores efectuadas por el trabajador desde el 07 de febrero del 2003 hasta el 21 de abril del 2008 fueron en el cargo de Auxiliar Técnico Inspector en el área comercial con nivel AT-II y del 22 de abril del 2008 hasta el 30 de agosto del 2013 realizo labores como Técnico de Catastro Comercial en el nivel T-I, por lo tanto este extremo de la apelación deberá ser declarado infundado por los argumentos expuestos.

TERCERO. - La apelante sostiene que la Remuneración Ordinaria Mensual del demandante no se encuentra acreditada en autos, contraviniendo la A quo el derecho a/ debido proceso por otorgar un derecho que no tiene sustento jurídico. De la sentencia recurrida, en su Octavo Considerando referido al reconocimiento de nivel AT- II y T-I y reintegro de remuneraciones, se verifica que la A quo por este concepto ha calculado un monto ascendente a S/. 34,165.00 soles. Atendiendo al pedido de la recurrente y realizando un nuevo cálculo con las precisiones efectuadas teniendo en cuenta los Cuadros de Asignación de Personal a folios 122-125, boletas de pago obrantes a folios 04-35 del principal, y 56-61, 68-74 y 77 de la Carpeta N° 2 que se acompaña, se verifica que al actor le corresponde percibir por concepto de reintegro de remuneraciones la suma de S/. 39,647.00, de igual manera aplicando el nuevo cálculo de la remuneración al reintegro por gratificaciones el monto asciende a S/. 6,535.42, respecto a la CTS el monto asciende a S/. 3,844.24 soles, y respecto al monto por asignación vacacional asciende al monto de S/. 3,409.85 soles, realizando en calculo total, en cuanto a todos los beneficios determinados en sentencia el resultado asciende en S/. 57,952.30; sin embargo, no es posible otorgar al actor esta suma, por ser superior a la cantidad mandada pagar en la resolución apelada (S/.

50,338.42), en merito a que la parte demandante no ha impugnado la recurrida, v en aplicación del principio de reformatio un peius que proscribe la reforma en perjuicio del único apelante que vendría a ser en este caso la demandada; en consecuencia, debe **confirmarse** la suma ordenada a pagar la cual asciende a S/. **47,018.76 nuevos soles** y que la demandada cumpla con depositar el monto por CTS señalada en el fallo.

CUARTO.- En cuanto al extremo de la apelación que señala la demandada que existe falta de motivación en la resolución al emitir sustentación aparente, insuficiente, incoherente y contradictoria. Nuestro Código Procesal Civil en el artículo 366° expresa que: *“El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria”*. De la pretensión impugnatoria de la demandada se concluye que no cumple con fundamentar de manera específica y concreta el agravio incurrido por la resolución, tampoco precisa los medios probatorios que no han sido valorados por la A quo ni el extremo de la sentencia que contiene el error, incumpliendo con lo señalado en el artículo mencionado y con lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 367^{o7} debiendo declararse improcedente este extremo de la apelación.

QUINTO.- Finalmente, respecto al extremo referido al Pago de Honorarios Profesionales, apelado, se debe tener en cuenta las incidencias del proceso. De autos se advierte respecto a la **naturaleza y la complejidad del proceso en sí**. debe

⁷ 367°: (...) La apelación o adhesión que no acompañen el recibo de la tasa, se interpongan fuera del plazo, **que no tengan fundamento o no precisen el agravio**, serán de plano declaradas inadmisibles o improcedentes, según sea el caso (...).

indicarse que efectivamente se constata que se trata de un proceso con un relativo nivel de complejidad según se verifica de las pretensiones que han merecido pronunciamiento jurisdiccional (pretensión demandada: reconocimiento de nivel y reintegro de remuneraciones y demás beneficios laborales); Por su parte, en cuanto al **despliegue profesional del abogado de la parte demandante**, debe precisarse aquí que el abogado en la elaboración de su demanda hace uso de una pretensión subordinada válida, a fin de obtener con ello mayor alcance de éxito en el proceso, además tenemos que en el nuevo proceso laboral la preservación del principio de celeridad y economía procesal exige una defensa técnica adecuada desde la postulación de la demanda, así como, en el asesoramiento de la parte demandante en la audiencia de conciliación y, fundamentalmente, en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, en la que debe exponer su teoría del caso, participar activamente en la actuación de pruebas y exponer sus alegatos finales; verificándose de la revisión de autos, que durante el desarrollo del proceso que el demandante fue asistido por su defensa letrada, se aprecia un aceptable nivel de diligencia, advirtiéndose además una aceptable gestión y actividad orientada a la obtención de un resultado exitoso respecto de la reposición y de los adeudos pretendidos por el actor; se verifica asimismo, que este proceso **ha recorrido dos instancias** de mérito, además, se verifica según Acta de Audiencia de Vista del día miércoles 23 de marzo del 2016 que el abogado de la parte demandante no se presentó a la Audiencia para absolver las pretensiones impugnatorias presentadas por la demandada; en cuanto a la **duración del proceso** se ha prolongado hasta por 02 años y 7 meses aproximadamente, contados desde la interposición de la demanda (Setiembre del 2013), hasta la actualidad (Abril del 2016); finalmente se precisa que el **monto**

ordenado pagar asciende a **S/. 50,338.42**; en tal sentido, este Colegiado debe confirmar el pago de costos del proceso, modificando la suma de abono a **S/. 7,000.00** soles.

SEXTO. - Que, los fundamentos que preceden otorgan una respuesta jurisdiccional plena al recurso de apelación formulado por la parte demandada. En lo demás que ha resuelto se encuentra arreglado a lo actuado y al derecho, como lo exige la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 y artículo 1229, inciso 3), del Código Procesal Civil.

POR ESTAS CONSIDERACIONES, ACTUANDO A NOMBRE DEL ESTADO:

CONFIRMARO la sentencia de folios 178 a 198, de fecha 16 de julio del año 2015, en la que se declaró fundada en parte la demanda interpuesta por **A** contra la empresa **B** en los seguidos sobre reconocimiento de nivel y reintegro de remuneraciones; en consecuencia, **ORDENARON** que la empresa demandada pague a favor del demandante la suma de **S/. 47,018.76** (Cuarenta y siete mil dieciocho 76/100 soles) por reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones, reintegro de asignación por día del trabajo y día de la madre, reintegro de asignación vacacional, reintegro de asignación extraordinaria de verano y justiprecio de uniformes de empleados, asimismo, **CUMPLA** la demandada con depositar a la cuenta CTS del demandante y en la entidad financiera que corresponda el importe de **S/. 3.319.66** (Tres mil trescientos diecinueve 66/100 soles) por concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicios; y los devolvieron al Tercer Juzgado

especializado Laboral de Trujillo. - **PONENTE**: JUEZ SUPERIOR

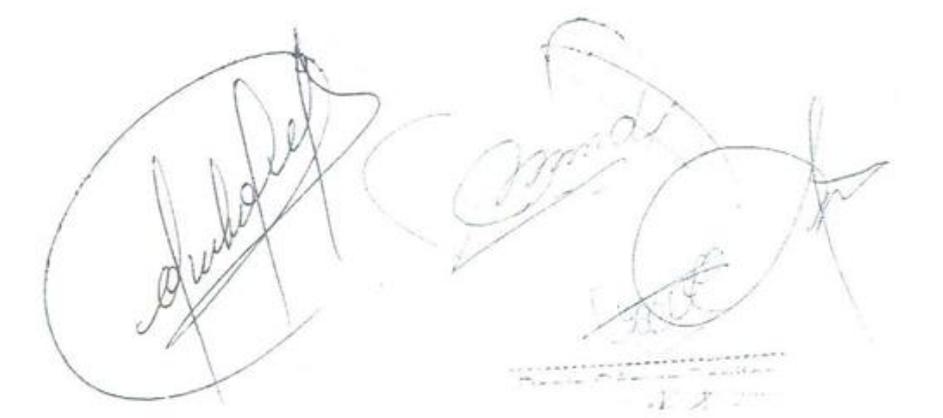
PROVISIONAL, JOSE MARTIN BURGOS ZAVALA.

S.S.

P.Z

M.R

B.Z



The image shows two handwritten signatures in cursive script. The signature on the left is enclosed in a large oval and appears to be 'Burgos Zavala'. The signature on the right is also in cursive and is partially obscured by a circular stamp. Below the right signature, there is a rectangular stamp with some illegible text and a date that appears to be '12/12/2011'.