



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES;  
EXPEDIENTE N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01;  
DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA-SULLANA, 2022.**

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

**AUTORA**

**ROA JARAMILLO DIANNE MARIBEL**

**ORCID: 0000-0002-7350-3528**

**TUTOR**

**CHECA FERNÁNDEZ HILTON ARTURO**

**ORCID: 0000-0003-3434-1324**

**SULLANA – PERÚ**

**2022**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Roa Jaramillo Dianne Maribel

ORCID: 0000-0002-7350-3528

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Sullana, Perú

### **ASESOR**

Checa Fernández, Hilton Arturo

ORCID: 0000-0003-3434-1324

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad De Derecho  
y Ciencias Políticas, escuela profesional de Derecho, Sullana, Perú

### **JURADO**

Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO

Orcid: 00000-0002-6052-7045

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO

Orcid: 0000-0002-2592-0722

Mgtr. ZAVALITA VELARDE BRAULIO JESÚS

Orcid: 0000-0002-5888-3972

## HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

---

DR. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO

Orcid: 0000-0003-0523-8635

Presidente

---

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO

Orcid: 000-0002-2592-0722

Miembro

---

Mgtr. ZAVALETA VELARDE BRAULIO JESÚS

Orcid: 0000-0002-5888-3972

Miembro

---

Mg. CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO

Orcid: 0000-0003-3434-1324

Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento  
a mi familia, por su importante ayuda necesaria  
en mi vida.

A mis padres por impulsarme a culminar la tesis  
y por estar cuando más la he necesitado.

**ROA JARAMILLO DIANNE MARIBEL**

## **DEDICATORIA**

### **A Dios:**

Por su amor infinito, por brindarme salud, por permitirme vivir y disfrutar de cada día al lado de mi bebé y mi familia.

### **A mi familia:**

Por su amor y motivación.

ROA JARAMILLO DIANNE MARIBEL

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes?; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. La metodología de investigación es de tipo cualitativa y cuantitativa, con nivel descriptivo y exploratorio, y con diseño no experimental, retrospectiva y transversal. Los datos para el análisis se tomaron de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Para su estudio, se emplearon técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo la cual fue validada mediante juicio de expertos. Los resultados comprobaron la calidad de las sentencias en sus partes expositiva, considerativa y resolutive, en la primera sentencia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; en la segunda sentencia fue de rango: alta, muy alta, muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, Pago de beneficios sociales y sentencias.

## **ABSTRACT**

The present investigation had as a problem: What is the quality of the sentences of first and second instance on Payment of social benefits, in file No. 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 of the judicial district of Sullana- Sullana, 2022; according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters?; the objective was: to determine the quality of the sentences under study. The research methodology is qualitative and quantitative, with a descriptive and exploratory level, and with a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The data for the analysis was taken from a file selected by convenience sampling. For its study, observation techniques and content analysis were used, as well as a checklist which was validated by expert judgment. The results verified the quality of the sentences in their expository, considerative and resolutive parts, in the first sentence it was of rank: very high, very high and very high; in the second sentence it was of rank: high, very high, very high. In conclusion, the quality of the sentences of first and second instance, both are of very high rank, respectively.

Keywords: quality, payment of social benefits and sentences

## CONTENIDO

TITULO DE LA TESIS.....	i
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE RESULTADOS .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	6
2.1. Antecedentes .....	6
2.2. Bases Teóricas de la Investigación .....	13
2.2.1. <i>Contenido de las instituciones jurídicas procesales en base a las sentencias en estudio.....</i>	<i>13</i>
2.2.1.1. La pretensión. ....	13
2.2.1.2. Sujetos procesales.....	14
2.2.1.3. La jurisdicción. ....	16
2.2.1.4. La competencia.....	17
2.2.1.5. La función jurisdiccional.....	19
2.2.1.6. El proceso.....	20



2.2.1.7. El proceso laboral. ....	21
2.2.1.8. El proceso ordinario laboral. ....	30
2.2.1.9. La prueba.....	32
2.2.1.10. Procedimiento probatorio. ....	35
2.2.1.11 La sentencia. ....	36
2.2.1.12. Medios impugnatorios.....	44
2.2.2.1. El contrato de trabajo. ....	47
2.2.2.2. El despido. ....	55
2.2.2.3. Desnaturalización del contrato de trabajo. ....	60
2.2.2.4. Reposición al trabajo.....	61
2.2.2.5. Indemnización por daños y perjuicios. ....	61
2.2.2.6. Remuneraciones.....	63
2.3. Marco Conceptual .....	67
<b>III. HIPOTÉISIS.....</b>	<b>69</b>
3.1. Hipótesis General .....	69
3.2. Hipótesis Específicas .....	69
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>70</b>
4.1. Diseño de la Investigación .....	73
4.2. Población y muestra.....	74
4.3. Definición y Operacionalización de la Variable e Indicadores .....	76
4.4. Técnicas de Investigación e Instrumento de Recolección de Datos.....	79
4.5 Plan de Análisis de Datos.....	80
4.5.2.1. La primera etapa. ....	82
4.5.2.2. Segunda etapa. ....	82

4.5.2.3. La tercera etapa.....	83
4.6. Matriz de Consistencia Lógica.....	83
4.7. Principios éticos .....	86
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>98</b>
ANEXO 1: Evidencia empírica.....	112
ANEXO 2: Operacionalización de la variable calidad de sentencia primera instancia .....	140
ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	142
ANEXO 4: Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable .....	152
ANEXO 5: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias .....	165
ANEXO 6: Declaración de compromiso ético y no plagio .....	204

## ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana,2022. 88

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana,2022. 9090

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

Según Chávez Guarniz, (2018) refiere una investigación sobre las sentencias respecto a su calidad, dentro de los pocos que sistemáticamente estudian esta variable.

Huaranca Rojas, (2019) estudia los resultados desde el punto de vista objetivo en cuanto a las sentencias en Ayacucho. También lo hacen otras investigaciones referenciando a las opiniones que son operadores jurídicos en el órgano jurisdiccional, haciendo encuestas opinando sobre la calidad de sentencias que opinan abogados, magistrados, personal del ministerio público en un contexto jurisdiccional. (Guerrero Tintinapón, 2018). Todo ello busca como se determina las sentencias respecto a su calidad.

Otros han abordado es estudio de las sentencias en tres niveles viendo sobre las resoluciones que dictan las resoluciones y el proceso mismo, el actuar de las autoridades judiciales, y además, que opinan los ciudadanos respecto a la actuación de las autoridades judiciales respecto a las sentencias dictadas, buscando con ello, el eficaz actuar de la justicia. (CEPEJ, 2016)

Esto quiere decir que la Comisión Europea de la Justicia comprende a las investigaciones de Huanca Rojas, (2019) sobre el actuar de los órganos jurisdiccionales, así como la investigación de Guerrero Tintinapón, 2018) que encuestó al personal del Poder Judicial para la calidad de acuerdo a las opiniones dadas por ellos.

A todo ello se suma la negativa opinión que la expresan en las encuestas los ciudadanos como lo revelan los informes de Ipsos 2019 y 2020 en el Perú, en los últimos años, lo cual no solo ocurre en Perú sino también en otros países.

En Colombia se encuentra cerca del promedio de la región, registrando la opinión de satisfacción con el sistema judicial entre un 32% de los encuestados. El Salvador, con 46%, seguido por Costa Rica, con un 43%. Resulta extraño el bajo resultado que tuvo Chile, con tan solo 20% de satisfacción; así como el registro de Venezuela, que alcanzó un 30%, que resulta igual al promedio de la región y sólo 3% por debajo de Colombia.

En España, (Castro, 2020) nos hace ver que la institución que administra justicia es la más negativa en ser considerada por los ciudadanos en cuanto a la prestación de servicios públicos de un país, lo cual debe ir recuperando su prestigio que poco a poco se ve reflejada en las encuestas CIS.

Y no es solo que los ciudadanos se muestren insatisfechos con el funcionamiento de los tribunales, sino que la propia institución obtiene en los sondeos un suspenso claro en el capítulo de confianza. Como si los españoles apreciaran en negativo los atributos de la justicia: ciega e independiente. Los datos lo dejan muy claro: mientras solo uno de cada cinco ciudadanos juzga satisfactorio el funcionamiento de la administración de justicia, más del 60% (seis de cada diez) lo ven claramente insatisfactorio. Ciertamente, las cifras negativas han mejorado con respecto a un año atrás (ya que caen en diez puntos) y lo hacen aún en mayor grado con relación al momento álgido de la crisis, en el 2013, cuando las evaluaciones críticas rozaron el 80%.

Como lo expresan en Colombia sólo esto es una parte de problema sobre la justicia.

(Calderón Herrera et al., 2022).

Según el informe de Democracia e Instituciones del Barómetro de las Américas 2018, el nivel de confianza de los colombianos hacia las principales instituciones públicas ha presentado cambios significativos en la última década. Estos resultados demuestran que Colombia estaría ante una crisis de la confianza ciudadana en las instituciones, algo que es particularmente preocupante pues de la confianza depende la estabilidad del sistema político. (pág. 01)

En Quito-Ecuador, el Instituto Nacional de Estadística y Censos - (INEC, 2022) muestra que:

En el año 2020, mediante la Encuesta Multipropósito, se pudo estimar la satisfacción ciudadana sobre los servicios prestados por el Consejo de la Judicatura, la Fiscalía General del Estado y la Defensoría Pública. La estimación de la satisfacción que la ciudadanía otorga a los servicios prestados por cada institución se realiza a partir de una pregunta explícita directa, entre las personas de 16 años o más que, en los últimos doce meses, han utilizado sus servicios. En este caso, se considera también una escala de 0 a 10, donde 0 significa “Totalmente insatisfecho” y 10 “Totalmente satisfecho”. (pág. 18)

En Ecuador sobre la confianza de los órganos judiciales que administran justicia, los ciudadanos respondieron que mayor desconfianza existe en el área urbana que rural por este servicio de justicia desarrollado por el Consejo de judicatura, pero hay una tendencia de confianza están disminuyendo.

*La crisis de la administración de justicia en Perú*

Según (Carrasco Gil, 2020):

“Poder Judicial, vergüenza nacional” es una de las arengas más repetidas en las movilizaciones ciudadanas en rechazo a la corrupción e impunidad que caracteriza a la judicatura peruana. Este rechazo se ahondó en el 2018 cuando se hicieron públicos unos audios que revelaban una red de corrupción encabezada por un juez supremo.

Tal como lo menciona (Vásquez Rojas, 2022) “el problema de la corrupción en la administración de justicia en el Perú resulta una tarea compleja, más todavía cuando se trata de una práctica instalada, estructural e histórica”.

#### *El tema de tesis*

Es producto de las directrices o ejes de investigación institucionales de la ULADECH – Católica (ULADECH Católica, 2020), sobre “Derecho público y privado” cuyo objetivo es el “desarrollo de investigación relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado”. Se tiene una resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH que permite hacer investigaciones con unidades de análisis de expedientes judiciales como en la investigación sub exámine se ha tomado el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana, que tuvo su curso en el Proceso Ordinario Laboral.

La investigación enunció el problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales; expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-0, del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022?

Del estudio surgió como objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del

Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2022, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Consecuentemente, hubieron dos objetivos específicos:

1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2022, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme a los estándares normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.
2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2022, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme a los estándares normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Justificó el trabajo de investigación que hay problemas en la administración de justicia, al cual debemos estudiar en su contexto, a fin de contribuir a la mejora, capacitación y mejor conocimiento de los ciudadanos encargados de velar por su mejora en los órganos instituciones que lo prestan.

En cuanto a su metodología el estudio tuvo enfoques cualitativo y cuantitativo, con profundidad descriptiva y exploratoria, con diseño observacional, retrospectivo y transeccional, con el empleo de la observación, y análisis de contenido, e instrumento de cotejo validado por expertos.

Los hallazgos determinaron calidades de muy alta y muy alta en las dos sentencias, concluyéndose que se cumplieron con el objetivo general y específicos de la presente investigación.



## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

En Machala - Ecuador, (Aguacondo Asencio & Aguirre Aguirre, 2017) en su trabajo de titulación “Determinar la efectividad de la prueba presentada por las partes, analizando la sentencia emitida por el juez en juicio laboral”, demanda planteada por indemnización por despido intempestivo; disputa ventilada por la unidad judicial del trabajo de la ciudad de Loja, juicio laboral Nro. 11951-2015-0599. Su objetivo general fue determinar las causas con las que deliberó el juez. Para ello realizaron un análisis empleando el método hermenéutico, deductivo, inductivo, y la técnica de la observación para, a partir de las pruebas presentadas por las partes (pág. VI). Concluyeron que, ante la falta de pruebas, que el juez solo consideró el testimonio de una persona, vulnerando así los derechos de una de las partes, en este caso de los empleadores (pág. 30). Es decir, primó lo subjetivo ante la ausencia de evidencia objetiva.

En Ambato, Ecuador, Masache en su proyecto de graduación, tuvo como tema “El acto probatorio del despido intempestivo, en la terminación unilateral por parte de los empleadores”, el trabajo investigativo se realizó en la unidad judicial de trabajo en la ciudad de Ambato, y tuvo como objetivo: “Analizar los medios probatorios para la aplicación del Despido Intempestivo en la terminación unilateral por parte de los empleadores” (pág. 22). En este caso, en su metodología, emplearon un enfoque cualitativo, revisión bibliográfica, y uno cuantitativo porque también emplearon instrumentos de recopilación de datos (Masache Masache, 2020, p. xi). La autora, concluyo:

- ✓ Cuando una disposición legal no está clara, los operadores de justicia por lo general fallan a favor del empleador, no respetan la favorabilidad al trabajador

ecuatoriano.

- ✓ El referido proceso de petición, otorgamiento y valoración de prueba dentro la reclamación por el rubro del despido intempestivo, debe ser analizado al igual que un trámite de visto bueno, lo que quiere decir que dicho acto debe ser alegado y probado por el peticionario, en función al conjunto de pruebas aportadas, las mismas que serán valoradas por profesionales del derecho, que en el caso particular serían los inspectores de trabajo, quienes emitirán un informe favorable o desfavorable del trámite.
- ✓ Los Jueces del Trabajo son funcionarios competentes para resolver las demandas laborales en las que se alegue el despido intempestivo, y que éste no sea aceptado por el empleador, sin embargo, puede el Inspector de Trabajo de acuerdo al presente trabajo, efectuar todo el análisis probatorio de dicho acto, y emitir un informe que servirá al Juez de antecedente siempre que su valoración éste acorde con la ley y la aplicación de la sana crítica del Juez.

De las experiencias revisadas, se puede apreciar la importancia del análisis de la calidad de las sentencias, en tanto se identifican falencias del sistema. En el caso de (Aguacando Asencio & Aguirre Aguirre, 2017) se identificó un problema desde el mismo juez, que llega a tomar una decisión a partir de lo que él cree mejor, decisión subjetiva, ante la ausencia de pruebas, elemento objetivo, lo cual puede ser materia de cuestionamiento. A su vez, Masache Masache (2020), en su análisis, llama la atención acerca de las normas, que en tanto no sean claras pueden llevar a decisiones a favor -del empleador, es decir que esta parte aprovecha esos vacíos. Otro elemento que menciona como parte de sus conclusiones se enfoca a la formación de la evidencia. En el caso analizado, parte de esta evidencia recayó en los inspectores laborales cuya labor, aparentemente no fue prolija,

debilitando la posición del empleado. Precisamente, este tipo de análisis y sus conclusiones, son los que se deben resaltar para que los sistemas judiciales reaccionen y corrijan su funcionamiento.

En Colombia Valbuena Gonzáles, (2021) investigó sobre similitudes y diferencias en la regulación normativa de los límites a la subordinación jurídica del trabajador respecto a los poderes del empleador en los ordenamientos jurídicos de México, Chile y Colombia, proponiéndose como objetivo general que se determine cuáles son las diferencias y similitudes respecto al termino jurídico de subordinación del trabajador en cuanto a su limitación en la normatividad de Colombia, México y Chile respecto a los poderes del empleador.

Valbuena Gonzáles, (2021) en su metodología señala:

El trabajo es teórico, fue realizado bajo el enfoque cualitativo, utilizando como instrumento idóneo para el estudio el documental y descriptivo, por medio de la técnica del análisis y el método de la comparación. Este estudio está representado en la comparación de tres codificaciones de países con familiaridad jurídica, a saber, México, Chile y Colombia, en lo relativo a los límites de la subordinación jurídica del trabajador respecto a los poderes del empleador. Además, se procura indagar los contenidos de las sentencias de las altas cortes en lo relacionado con los límites de la subordinación jurídica del trabajador respecto de los poderes del empleador, utilizando el método comparativo. En consecuencia, se utilizarán consultas en bases de datos, medios informáticos, páginas oficiales de los altos tribunales, para cotejar los sistemas jurídicos indicados que tienen una familiaridad jurídica y, de esta forma, conseguir resultados de la comparación y análisis de la información utilizada. (p. 6)

Valbuena Gonzáles, (2021) concluye:

En primer lugar, el derecho comparado de la regulación normativa de los límites a la subordinación jurídica del trabajador respecto a los poderes del empleador en los ordenamientos jurídicos de México, Chile y Colombia nos ha permitido establecer algunas similitudes y diferencias que pueden mejorar el sistema jurídico

colombiano. Es por esto que la academia debe fomentar este tipo de estudios utilizando el derecho comparado en temas relevantes y específicos, con la finalidad de a través del análisis concienzudo, su evaluación y su crítica, se logren propuestas que contribuyan a la construcción de una mejor sociedad, a lograr una paz social en diferentes ámbitos; políticos, jurídicos y culturales, etc. (p. 24)

Agregó en sus conclusiones Valbuena Gonzáles, (2021):

En segundo lugar, está claro que la normatividad colombiana en materia laboral propende el establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de factores de desequilibrio, que aseguren la vigencia y efectividad del principio de igualdad. De esta manera, el artículo 53 de la Constitución establece unos principios mínimos fundamentales dirigidos a proteger a aquellos trabajadores que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta o carecen de oportunidades laborales. Es por esto que el Estado colombiano debe insistir en fortalecer las relaciones laborales justas entre los trabajadores y empleadores, utilizando los límites de la subordinación jurídica del trabajador respecto a los poderes del empleador como un verdadero principio laboral. (p. 24)

En tercer lugar, la globalización es un fenómeno presente en las sociedades y en el mercado laboral actual. En este contexto, se establecen diferentes estrategias de contratación laboral con el fin de que las empresas reduzcan costos, amplíen su mercado y logren una mayor competitividad. Es por esto que las relaciones laborales se perturban y el trabajador sufre como elemento más débil de la cadena. En este sentido, la flexibilidad laboral es una herramienta ideal para el empresario porque puede lograr los objetivos a menores costos. Entonces, el Estado y las sociedades laborales de México, Chile y Colombia, deben fortalecer la aplicación de lo establecido en la ley del trabajo que protege la relación laboral, con la finalidad de defender los derechos de empleadores, y en especial de los trabajadores que son la parte más débil en dicha relación. (pp. 24-25)

Posteriormente, los derechos fundamentales en el trabajo, en México, Chile y Colombia, representan una garantía tanto para los trabajadores como empleadores que pueden solicitar libremente, sobre una base individual o colectiva y sin ninguna discriminación. En este orden de ideas, los derechos fundamentales en el mundo del trabajo son un requisito indispensable para que exista trabajo decente; son aquellos que preexisten al surgimiento del vínculo laboral, no es el surgimiento de un vínculo contractual el que los origina, además se encuentran amparados constitucionalmente. Es por esto por lo que los derechos fundamentales laborales se oponen a un positivismo normativista con una concepción puramente formal del Derecho. En síntesis, los avances jurídicos, constitucionales, deben ir de la mano con los progresos tecnológicos, científicos, que puedan afectar el trabajo en el mundo. (p. 25)

Por último, Valbuena Gonzáles, (2021): concluye:

Finalmente, la jurisprudencia constitucional agregó la forma en la que subordinación debe ser entendida como algo innato al contrato, solo puede ser desvirtuada por el empleador, por medio de pruebas que demuestren claramente la no existencia de esta, y no recae sobre el trabajador probarla, pues el solo vínculo lo prueba de manera clara. Está claro que esta interpretación dada por las altas cortes al artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, representa un gran avance en materia laboral, y una garantía para los trabajadores frente a posibles abusos de los empleadores, al momento de la contratación laboral. Entonces, el Estado debería fortalecer la publicidad procesal; académica, para que gran parte de la sociedad conozca aquellos derechos laborales que preexisten al surgimiento del vínculo laboral, y que se encuentran amparados constitucionalmente. De esta manera, se puede ayudar a desarrollar una nueva economía productiva en el marco de una relación laboral justa para todos. (p. 25)

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

León Aquino (2022), en su tesis titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, expediente N° 00789-2014-0-1201-JRLA-01; distrito judicial de Huánuco, 2020”. Tuvo como objetivo:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, en sus partes expositiva, considerativa y resolutive. La metodología es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta, y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, alta y mediana. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente. (pág. vi)

Lazaro Gomez (2022) en su tesis denominada “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06; distrito judicial del Santa - Chimbote. 2022. Señaló que su investigación tuvo como objetivo:

Determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La fuente de información fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, alta y alta; mientras que, la sentencia de segunda instancia fue de rango: alta, alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, ambas son de rango alta, respectivamente. (pág. vi)

Palacios Agurto (2022), siguiendo la misma línea en su tesis titulada “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00748-2017-0-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes, 2022”. Su investigación tuvo como objetivo:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, en sus partes expositiva, considerativa y resolutive. La metodología es de tipo cuantitativo - cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado

mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente. (págs. vi, 7)

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Agurto Ramirez (2020) en su tesis titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, reposición por despido incausado expediente N° 00400-2016-0-3102-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana - Sullana, 2020”. Tuvo como objetivo general:

Verificar si las sentencias materia de estudio, cumplen con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes. El sub proyecto que formó parte de la línea de investigación fue de tipo estudio de casos a un nivel cualitativo. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados identificaron y determinaron los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales de las sentencias judiciales seleccionadas. Por último, se evaluó el cumplimiento de las sentencias judiciales concluyéndose, que la calidad de ambas sentencias, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, conjuntamente con la hipótesis propuesta. (págs. v-vi)

Reyes Merino, (2019) investigó sobre Caracterización del proceso sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización y otros beneficios económicos; expediente N° 00079-2011-0-3101-JR- LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2019.

En su objetivo y metodología Reyes Merino, (2019) señala:

La presente investigación acerca de la Caracterización del Proceso sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización y otros Beneficios; Expediente N° 00079-2011-0-3101-Jr-La-01; ha sido realizada bajo el tipo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Tiene como objetivo general establecer las características del proceso. La recolección de datos fue realizada en el expediente el cual fue elegido por ser considerado el más conveniente, haciendo uso de la observación y análisis de contenido, siendo ratificado mediante el análisis de expertos. Los resultados en relación a las características del proceso mostraron que las siguientes características: Se evidencia e identifica el cumplimiento de plazos y características del debido proceso

En sus conclusiones Reyes Merino, (2019) señala: “Se concluyó que la caracterización del Proceso Sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización y otros Beneficios Económicos; Expediente N° 00079-2011-0- 3101-Jr-La-01; Distrito Judicial De Sullana-Sullana, 2019”. (p. 41)

Señala Reyes Merino, (2019) en sus conclusiones que el Debido proceso como variable ha sido cumplida dentro de sus dimensiones que son el debido proceso formal y sustantivo, así como la variable cumplimiento de plazos.

## **2.2. Bases Teóricas de la Investigación**

### **2.2.1. Contenido de las instituciones jurídicas procesales en base a las sentencias en estudio**

#### **2.2.1.1. La pretensión.**

Gozáni (Citado por Marceliano, 2021): “describe: La pretensión (*petitium*) no es algo que se tenga (como se posee un derecho) sino algo que se hace. Es una



actividad que se relaciona directamente con el contenido volitivo del derecho de acción, con el propósito de petición a la autoridad y que reúne, además, requisitos de admisibilidad, procedencia y fundabilidad” (p.17).

“El estudio de la pretensión, a diferencia de lo que ocurre con el estudio de la acción, se centra, entonces, en el análisis de la actividad de reclamar fundadamente el bien de la vida a que se aspira y que posee amparo legal, con fundamento en el derecho subjetivo insatisfecho” (Marceliano, 2021, p. 17)

#### **2.2.1.1.1. Elementos de la pretensión.**

Gozaíni (Citado por Marceliano, 2021): “clasifica los elementos de la pretensión de la siguiente manera:” (p.18).

“*Sujetos* de la pretensión procesal son ambas partes (actor y demandado) que deberán concurrir con su pertinente representación legal, según el caso y de acuerdo la normativa de fondo y forma vigente, y asistencia letrada obligatoria y el órgano jurisdiccional, que puede ser unipersonal o colegiado. Cabe aclarar que el sujeto de la pretensión es la persona sobre la que recaen los efectos del proceso, y no sus apoderados o representantes necesarios” (Marceliano, 2021, p. 18)

“El *objeto* de la pretensión consiste en el efecto jurídico que se quiere obtener. Obviamente no es un reclamo heroico, sino el pedido claro y concreto para que se dicte una sentencia favorable” (Marceliano, 2021, p. 18).

“La *causa* es el fundamento o título en cuya virtud se pretende” (Marceliano, 2021, p. 18)

#### **2.2.1.1.2. Sujetos procesales.**

López Betancourt & Larios (Citados por Marceliano, 2021): “señalan que Las partes en el juicio en materia de trabajo son simplemente los sujetos involucrados en el conflicto laboral que motiva la intervención del órgano jurisdiccional, por antonomasia el patrón y el trabajador” (p. 18).

“El concepto de partes procesales incluye obligadamente la idea de dualidad procesal. Las partes deben ser dos en todo proceso, las cuales ocupan lugares opuestos o enfrentan posiciones contradictorias. Esto significa que no puede haber un juicio si no existe ese antagonismo; tampoco puede haber un juicio tripartito,

sino que se tratará del caso de partes plurales” (Marceliano, 2021, p. 18).

#### **2.2.1.2.1. Demandante.**

López Betancourt & Larios (Citado por Marceliano, 2021): “refiere que el demandante: Además del presupuesto de la capacidad jurídica procesal, para constituirse como actor en un juicio, se requiere la legitimación; en términos generales, la legitimación activa es aquella por la cual una persona cuenta con la facultad de ejercitar una acción en contra de otro con carácter de obligado” (p. 19).

Según define el procesalista Guasp, (Citado por Marceliano, 2021): “la legitimación es “la consideración especial en que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto del litigio y en virtud de la cual exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que dichas personas figuren como partes en tal proceso” (p. 19).

#### **2.2.1.2.2. Demandado.**

López Betancourt & Larios (Citado por Marceliano, 2021): “refiere que En todo proceso, el demandado es aquel de quien el actor requiere el cumplimiento de su pretensión; en términos de la legitimación, el demandado la tiene en su dimensión pasiva, pues, tiene un interés involucrado en la contienda, con la característica de un sentido negativo, porque se identifica con la pretensión de que el tribunal desestime los reclamos del actor” (p. 19).

#### **2.2.1.2.3. Tercero.**

“Un tercero es cualquier persona que sin asumir el carácter de parte en un

proceso, interviene en él por tener un interés comprometido en la resolución”  
(López Betancourt & Larios, citado por Marceliano, 2021, p. 19).

### **2.2.1.3. La jurisdicción.**

Ledesma (Citado por Coca Guzmán, 2022) menciona que:

Jurisdicción es expresión de la soberanía del Estado que se manifiesta en el poder absoluto de juzgar. Solo aquellas personas que están investidas de autoridad lo pueden hacer y sus decisiones —una vez ejecutoriadas— adquieren el valor de cosa juzgada, esto es, se transforman en decisiones inmodificables y absolutas.

Ledesma (Citado por Coca Guzmán, 2022), también refiere que:

La jurisdicción —ante todo— es una función. Las definiciones que la conciben como una potestad solo señalan uno de los aspectos de la jurisdicción. No se trata solamente de un conjunto de poderes o facultades, sino también de un conjunto de deberes de los órganos del poder público. Esa función se realiza mediante órganos competentes. El orden jurídico que regula la organización estatal crea los órganos adecuados para el ejercicio de cada una de las funciones públicas.

Monroy (Citado por Coca Guzmán, 2022):

Consideramos que la llamada función jurisdiccional (o, más específicamente, jurisdicción) es el poder-deber del Estado previsto para solucionar conflictos de intereses intersubjetivos, controlar las conductas las antisociales (faltas o delitos) y también la constitucionalidad normativa, en forma exclusiva y definitiva, a través de órganos especializados que aplican el derecho que corresponde al caso concreto, utilizando su imperio para que sus decisiones se cumplan de manera ineludible, y promoviendo a través de ellas una sociedad con paz social en justicia.

Gozáini (2018) agrega:

Esta función jurisdiccional se ejerce por un tercero imparcial (juez) como repulsa a la justicia de mano propia, debiendo el juez estar cualificado para juzgar a través de las atribuciones que contiene el poder jurisdiccional. De esta manera, las decisiones jurisdiccionales son definitivas con autoridad de cosa juzgada, esto es, con imposibilidad de revisarse lo actuado salvo excepciones absolutamente justificadas. (pág. 73)

En resumen, se puede decir que “La jurisdicción, entonces, es la facultad a cargo del Estado, como un cometido, para administrar justicia a través de los jueces, delegados para tal fin”(Meneses Chavarro, 2018, p. 2).

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

Chanamé Arriola (2022) indica:

La competencia nace como una consecuencia de la jurisdicción, estableciendo los criterios y los ámbitos dentro de los cuales es válido ejercer dicha potestad jurisdiccional. Dicho de manera sencilla la competencia es la facultad que tienen todos los jueces para administrar justicia en determinados casos concretos, teniendo en cuenta el territorio, materia, función y cuantía.

Priori (Coca Guzmán, 2022) define la competencia:

... como la aptitud que tiene un juez para ejercer válidamente la potestad jurisdiccional. Dicha aptitud está definida en virtud de determinados ámbitos que la ley se encarga de establecer. De esta forma, la competencia es un presupuesto de validez de la relación jurídica procesal. Como lógica consecuencia de lo anterior,

todo acto realizado por un juez incompetente será nulo.

A su vez Gozaíni (2018), precisa:

Objetivamente, la competencia adscribe al conjunto de causas o asuntos en los que el juez interviene en razón de una disposición legal que lo autoriza; en tanto que subjetivamente, el mismo juez limita su actuación a las materias y territorios asignados. (pág. 140)

Por último (Meneses Chavarro (2018). describe que:

La competencia viene a integrar y concretar el amplio ámbito de atribuciones que es propio a la idea de potestad jurisdiccional; ello por cuanto a su vez se ha establecido que el conocimiento de determinado tipo de petición corresponde a los órganos judiciales o a sus equivalentes, la regla de competencia interviene para asignar de forma específica a cuál de todos los funcionarios dispuestos corresponde la causa. (pág. 13)

#### **2.2.1.4.1. La regulación de la competencia laboral.**

“La competencia laboral se encuentra regulada en el capítulo I de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2022). Donde tenemos establecida la competencia por materia, función, cuantía y territorio” (Marceliano, 2021, p. 23).

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

El caso en estudio trata de Pago de beneficios sociales en el distrito judicial de Sullana. La ley señala como competencia a los juzgados especializados de trabajo, esto con el fin de llegar a materializar el valor justicia, impartiendo conforme a derecho, pues se trata de uno de los bienes más preciados que toda sociedad desea alcanzar. No debemos olvidar que la finalidad del proceso es poner fin al conflicto de intereses (con relevancia jurídica) y lograr la paz social en justicia, según lo

establecido en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (Código Procesal Civil, 2022). (Marceliano, 2021, p. 23)

### **2.2.1.5. La función jurisdiccional.**

#### **2.2.1.5.1. Misión del juez en el proceso.**

Gozaíni (Citado por Marceliano, 2021): “enfatisa al respecto: Desde una visión simple se podría afirmar que controla y dirige los actos que las partes llevan a cabo para decidir al final de la controversia, aplicando el derecho o, como se decía en el derecho romano, dando a cada uno lo suyo. Esta es una perspectiva simple que descansa en mirar al juez como un director del proceso” (pp. 23-24).

Pero un repaso más amplio, posibilita señalar tres misiones del juez latinoamericano que lo distingue respecto de un juez europeo. En latinoamérica, al existir un control de constitucionalidad difuso, es decir, donde cada juez debe preocuparse por la fiscalización del principio de la supremacía constitucional, son deberes: a) resolver los conflictos que las partes someten a su consideración; b) controlar que las leyes que se deban aplicar sean ajustadas a los principios y garantías que tiene la Norma Fundamental del Estado y los Tratados y Convenciones internacionales que al efecto se hubieran suscripto o incorporado al texto constitucional, y c) ejercer una suerte de equilibrio entre los poderes, fiscalizando el principio de legalidad. (Marceliano, 2021, p. 24)

#### **2.2.1.5.2. Funciones principales del Juez**

Según Gozaíni (Citado por Marceliano, 2021): “advierte sobre la diferencia posible de acuerdo con el tipo de proceso, sin embargo dice que pueden encontrarse coincidencia en las tres funciones básicas que a continuación dará a conocer:” (p. 24).

“Funciones básicas: a) resolver el conflicto intersubjetivo; b) controlar la constitucionalidad de las leyes, y c) fiscalizar el obrar administrativo o de los órganos de gestión” (Marceliano, 2021, p. 24).

“Mientras que, internamente, es decir, como director del proceso, el juez cumple funciones de control sobre los principios y presupuestos procesales, lo que significa tener cinco funciones esenciales:” (Marceliano, 2021, p. 24).

“*Notio*, o facultad de conocer en un asunto determinado. *Vocatio*, o facultad de emplazar a las partes para que se constituyan en el proceso a estar a derecho. *Coertio*, o poder jurisdiccional de aplicar sanciones a quienes no cumplan con los mandatos judiciales. *Iudicium*, o poder jurisdiccional para resolver con carácter final y definitivo. *Executio*, o poder de ejecutar por la fuerza las decisiones tomadas” (p. 25)).

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

López Betancourt & Larios, (Citado por Marceliano, 2021):

De forma simple se señala que el proceso es la secuencia ordenada de actos jurídicos mediante los cuales se ejercita la jurisdicción. Diversos autores se inclinan por establecer que esta palabra deriva de la etimología *procedere*, que significa avanzar o caminar, mientras otros consideran más adecuado el latín *procesus*, que se refiere a progresión. A final de cuentas, el proceso es una serie de hechos consecuentes encaminados hacia un fin puntual, el objetivo primordial del proceso, que es la resolución del asunto que se ha hecho del conocimiento de la autoridad por medio de una demanda. A mayor abundamiento, el proceso es una serie de actos estrictamente ordenados, a cargo de un juzgador individual o colegiado, en el que los contendientes, personas privadas o públicas pero sometidas a la autoridad del juzgador de manera formal, presentan sus argumentos razonados en el derecho sustantivo que es el fondo y/o en el derecho adjetivo que alega sobre razones formales y que deberá culminar mediante una resolución jurídica. (p. 25)

Para Gozáni (Citado por Marceliano, 2021): “refiere sobre el Proceso: El estudio de la naturaleza jurídica del proceso consiste en resolver si la relación que se produce con el encuentro entre partes, ante un juez, es un fenómeno reconocido en alguna de las figuras conocidas del derecho o si por el contrario constituye por sí solo una categoría especial” (p. 26).

“La doctrina ha presentado distintas orientaciones. Unas se basan en la naturaleza que muestra el vínculo entre las partes, otras enfocan la actuación judicial, y algunas más, observan el rol del Estado dentro del proceso judicial”

(Marceliano, 2021, p. 26).

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

Arévalo (Citado por Vasquez Dios, 2022) menciona:

El proceso laboral es un proceso especializado frente al proceso civil. Esta especialidad se debe a una explicación histórica. Y es que, tal como a finales del siglo XIX se propugnó la defensa de un derecho sustantivo nuevo frente al civil, con el fin de garantizar la efectiva protección jurídica de los trabajadores, se defendió, a la vez, el establecimiento de un proceso laboral específico, ágil y económico, libre de la complicación, lentitud y costo del proceso civil (pág. 25)

Avalos (Citado por Palacios Agurto, 2022) sostiene que:

El proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación laboral, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, se entiende “por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente”, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. (pág. 18)

Toledo (Citado por Palacios Agurto, 2022)

Sostiene que el derecho Procesal Laboral o derecho procesal del trabajo es un conjunto de normas jurídicas, de características muy peculiares que regulan la solución de conflictos de trabajo, individuales o colectivos, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando esta se haya extinguido con el fin de alcanzar



la armonía y por ende la paz social. (pág. 18)

“De acuerdo con la literatura, podemos afirmar que el proceso laboral se concreta en una serie de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación laboral. En otras palabras, el proceso laboral se entiende como un proceso orientado a la resolución de conflictos relacionados con las normas y regulaciones laborales” (Marceliano, 2021, p. 27).

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, según lo establecido en el artículo II de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Citado, por Marceliano, 2022)

El proceso laboral tiene como cimiento al Artículo III de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2022), donde estipula que: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. (Marceliano, 2021, p. 28)

#### **2.2.1.7.1. Principios del derecho laboral.**

“Los principios del derecho del laboral son aquellas directrices que conducen el ordenamiento de un país, la manera en que deben observarse las normas, la aplicación de estas en el ordenamiento jurídico y la forma en que se resolverán los casos no previstos. A continuación, un breve resumen de cada una de ellas” (Marceliano, 2021, p. 28).

#### **A. Principio Protector**

Que los principios que informan a nuestro sistema legal participan de una escala axiológica que impregna el Estado de Derecho; en el ámbito de las opiniones

doctrinarias se destaca como principio superlativo el tuitivo en materia laboral, constituyéndose como uno de protección al trabajador que en la mayoría de casos en que se controvierten los derechos laborales viene a ser la parte más débil de la relación de trabajo frente al estatus que le corresponde al empleador. Casación 2120-2003, Huánuco. (LP Pasión por el derecho, 2022a)

Paredes Infanzón agrega que “El principio protector o tutelar busca compensar la desigualdad existente en la realidad, con una desigualdad de sentido opuesto” (Paredes Infanzón, 2018).

“Para definir el principio protector, primero debemos entender que existe una brecha de desigualdad entre el trabajador y el empleador, he allí donde a fin de proteger a la parte más débil, en este caso al trabajador, surge el principio protector. Por tanto, se trata de equilibrarlo con el papel que asume el Estado” (Marceliano, 2021, p. 29).

Las manifestaciones del principio protector, encontramos:

### **1) Principio de *indubio pro operario***

“En virtud del principio *in dubio pro operario* el juez laboral que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto” (Montoya Obregón, Citado por Marceliano, 2021, p. 29).

Paredes Infanzón, (Citado por Marceliano, 2021):

Respecto a la primera condición: Plá Rodríguez, señala que solo cabe aplicarla

cuando realmente una norma puede ser interpretada de diversas maneras, es decir cuando hay una verdadera duda. No se trata de corregir la norma, ni siquiera de integrarla, solo cabe utilizarla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. (p. 29)

## **2) Principio de la norma más favorable**

Neves (citado por Marceliano, 2021): “señala: En el derecho del trabajo, a su vez, se ha formulado un principio específico para la hipótesis del conflicto: la norma más favorable. Así, cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe seleccionarse la que conceda más ventajas al trabajador” (p. 30).

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

En aplicación del principio de primacía de la realidad, los hechos prevalece sobre las formas y apariencias del contrato civil con el que se pretendía encubrir una relación laboral; siendo esto así, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que el actor solo debió ser despedido por comisión de falta grave; en consecuencia, la emplazada, al haber despedido al demandante sin haberle expresado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, pues lo ha despedido arbitrariamente. Exp. 3146-2012-PA. (LP Pasión por el derecho, 2022a)

Marceliano, (2021) señala:

Resumiendo lo indicado por (Montoya Obregón, 2019), este otro principio del derecho laboral, donde en caso de existir discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se encuentra establecido en documentos u otra formalidad, debe tomarse en consideración a lo primero, es decir, a lo que ha ocurrido en la práctica. En consecuencia, es de suma importancia que los jueces verifiquen directamente los hechos reales, ello a fin de corroborar la realidad de una relación laboral. En el caso en estudio, se podría confirmar que también que este principio primó para determinar

la duración indefinida del vínculo, dado que la declaración de temporalidad de este no corresponde con la naturaleza de las labores desempeñadas. (p. 30-31)

### **C. Principio de Inmediatez**

El Principio de Inmediatez, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el Principio de Seguridad Jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción disciplinaria. En tal sentido, en el presente informe, analizaremos los distintos aspectos doctrinarios y jurisprudenciales que fundamentan la aplicación de este principio. (Montoya Obregón, 2019)

Este principio hace referencia a la facultad sancionadora o disciplinaria del empleador, quien debe de actuar en un plazo inmediato en caso exista una infracción cometida por el trabajador.

### **D. Principio de Razonabilidad y proporcionalidad**

Este principio se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado, la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el

trabajador. Casación 3090-2015, Cusco. (LP Pasión por el derecho, 2022a)

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias. (Montoya Obregón, 2019)

Marceliano, (2021):

Se entiende por este principio que las actitudes humanas siempre tendrán un límite frente a actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral. Esto se interpreta como la reacción que asume el empleado ante, por ejemplo, una mala práctica o mala conducta del empleador con relación a sus derechos. Entonces, el principio debe ser considerado tanto para la formulación del veredicto (razonabilidad) como a la sanción que se impondrá (proporcionalidad). (p. 32)

### **E. Principio de Irrenunciabilidad de derechos**

El principio de Irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador apremiado por la necesidad de conseguir o continuar con el empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones que vulneren sus derechos laborales, volviendo ineficaz la protección que la legislación le concede. Casación 8571-2017, Pasco. (LP Pasión por el derecho, 2022a)

“El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el

trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral” (Montoya Obregón, 2019).

“El trabajador no puede renunciar en perjuicio a él a sus derechos que están han sido reconocidos por la constitución y la ley. Este principio se encuentra en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política de 1993 (Constitución Política del Perú, 2022), y reproducida por la Ley Procesal del Trabajo en el artículo III del Título Preliminar” (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Citada por Marceliano, 2021, p. 33).

#### **F. Principio de Continuidad**

En virtud del principio de continuidad, el contrato de trabajo que es de tracto sucesivo, esto es, que perdura en el tiempo, se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso puedan alterar tal carácter, por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la recomposición jurídica, de la relación de trabajo como si esta nunca se hubiese interrumpido determina no solo el derecho del trabajador a ser reincorporado al empleo sino también a que se le reconozca todos aquellos derechos con contenido económico cuyo goce le hubiese correspondido durante el periodo que duró su cese de facto, pues de no acarrear ninguna consecuencia constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus

remuneraciones y beneficios sociales, sino que también se afectaría su futura pensión de jubilación. Casación 2144-2005-Lima. (LP Pasión por el derecho, 2022a)

El principio de continuidad establece que si el trabajador continúa laborando por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que establece la Ley (05 años), este alcanza la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por causas establecidas por Ley. (Montoya Obregón, 2019)

Este principio, busca asegurar la continuidad del trabajador en caso este haya alcanzado la protección contra el despido, es decir haya superado los 05 años que establece la ley.

#### **G. Principio de Buena Fé**

Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee. En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues como señala el extinto jurista profesor Plá Rodríguez: “El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para e debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado

mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fé”. Casación Laboral 6503-2016, Junín. (LP Pasión por el derecho, 2022a)

Se resume en la confianza de una correcta actuación de las partes y fidelidad en sus palabras. Es decir, no deben de incurrir en engaño.

#### **2.2.1.7.2. Los sujetos del proceso.**

##### **A. El juez**

El juez según el Poder Judicial del Perú (n.d.), es la “persona investida de autoridad jurisdiccional, quién decide en un proceso la solución que se le debe dar al litigio planteado. Quién en representación de estado, resuelve los conflictos suscitados entre los particulares”, complementa Elena Trujillo (2019) mediante la aplicación del derecho. Es una figura imparcial en el problema a resolver”. Dice Velilla (2020) “Los jueces no son el enemigo, sino los garantes de los derechos que las leyes nos reconocen a todos. Sin jueces, no habría derechos porque no tendríamos forma de hacerlos cumplir”.

##### **B. Las partes**

Ovalle (Citado por Coca Guzmán, 2022b)

Los sujetos principales que intervienen en la relación jurídica procesal son la parte que reclama (actora o acusadora), la parte contra quien se reclama (demandada o acusada) y el juzgador, quien debe conocer y resolver el litigio surgido entre aquellas. Tanto las partes como el juzgador tienen como característica común la de ser sujetos procesales. Pero a diferencia de las partes, que son sujetos con interés jurídico en el litigio, el juzgador debe ser, por definición, el sujeto procesal sin interés jurídico en la controversia; el sujeto procesal imparcial, ajeno a los intereses en pugna.



Desde el punto de vista del Poder Judicial del Perú (n.d.):

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

#### **2.2.1.8. El proceso ordinario laboral.**

López Betancourt & Larios (Citados por Marceliano, 2021):

El proceso ordinario laboral es un auténtico juicio en el cual se dirime la mayoría de los conflictos de naturaleza jurídica, derivados de una relación de trabajo tanto individuales como colectivos. Las pautas generales del procedimiento ordinario rigen la tramitación y resolución de todos los conflictos que no tengan prevista una tramitación especial en la ley. Estadísticamente, la gran mayoría de asuntos que llegan a conocimiento de las juntas se siguen por esta vía ordinaria, de modo que la tramitación de estos procesos representa la principal carga de trabajo. (pp. 36-37)

Este tipo de proceso se encuentra regulado en el Capítulo I de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2022).

##### **2.2.1.8.1. Audiencia de conciliación.**

De acuerdo con López Betancourt & Larios (2017).

La conciliación se ha entendido como un medio de resolución de controversias en el cual las partes resuelven el conflicto con la colaboración de un tercero, que se encarga de proponer vías de solución que den origen a un convenio. Suele distinguirse entre conciliación prejudicial, llevada a cabo sin que las partes acudan ante la autoridad jurisdiccional y termina generalmente con una transacción; y conciliación judicial, realizada cuando las partes han iniciado el procedimiento judicial, en cuyo caso el órgano resolutor o un funcionario conciliador propone a las partes llegar a un arreglo y el tribunal se encarga de convalidarlo. (pág. 159)

Audiencia única se encuentra estipulado en el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2022) donde indica los pasos llevarse a cabo para la audiencia de conciliación.

#### **2.2.1.8.2. Audiencia de juzgamiento.**

“Se encuentra regulado en el artículo 44 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2022) expresa que la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia” (Marceliano, 2021, p. 38).

“La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia” (Marceliano, 2021, p. 38).

#### **2.2.1.8.3. Puntos controvertidos.**

El Doctor Gerardo Sánchez, en la nota de prensa 034 – 2022 (Poder Judicial del Perú, 2022):

Destacó que algunos tratadistas consideran que la fijación de puntos controvertidos es la parte fundamental del proceso, la cual depende del pronunciamiento de fondo, sea arreglado a derecho a los hechos acreditados, por eso hay que advertir que aspectos facticos han sido susceptibles por la parte contraria y van a ser sometidos a verificación, por eso que algunos órganos jurisdiccionales establecen que en la demanda la teoría del caso e indiquen con precisión cuáles son los enunciados fácticos y el medio probatorio que acredite esa postura, o afirmación y saber cuál es el objeto litigioso del proceso y así los puntos controvertidos se fijan con toda precisión. (Marceliano, 2021, p.38-39)

Destacó que hay tres teorías en nuestra doctrina, siendo teoría liberal vertical, que el juzgador es el único que fija los puntos controvertidos; la fundamentación Implícita donde las partes procesales le comentan al juzgador cuales son los puntos

controvertidos y la teoría eclíptica, que toma de ambas teorías, también es necesario exigir que la parte emplazada indique si está o no de acuerdo a lo indicado de manera precisa. (Marceliano, 2021, p.39)

Monroy Gálvez (Citado por Hidalgo Solórzano, 2018)

Señala que los puntos controvertidos son “... aquellas discrepancias entre las partes del proceso, expresadas en cuestiones pertinentes, específicas y relevantes para la solución de las controversias”, sin embargo, el citado autor señala que no cualquier discrepancia es un punto controvertido pues para que lo sea “... debe estar relacionada íntimamente con la decisión procesal y debe ser pertinente, puntual y concreta” (pág. 16)

Para Saavedra Moncada (2017):

La fijación de la controversia, implica no solo una simple etapa más del proceso, sino que una vez postulado, el juez fija cuáles serán los lineamientos sobre los que va a dirigir el proceso y la prueba correspondiente. Por ello, reviste de una trascendencia para el futuro del proceso, lo que permite establecer las premisas del razonamiento de la sentencia; en efecto, si estas están mal planteadas, el resultado será erróneo. (págs. 107-108)

#### **2.2.1.9. La prueba.**

Para Taruffo (Citado por Alvarado Bustos, 2019):

La prueba es un instrumento que pretende mostrar o hacer patente la verdad o falsedad de un acto. Así señala: El proceso y, en particular, la decisión final, pretenden resolver la incertidumbre que se da respecto a la verdad o falsedad de los enunciados que tiene que ver con los hechos relevantes de la causa. La prueba es el instrumento que utilizan las partes desde hace siglos para demostrar la veracidad de

sus afirmaciones, y de la cual se sirve el juez para decidir respecto a la verdad o falsedad de los enunciados fácticos. En términos muy generales, se entiende como prueba cualquier instrumento, método, persona, cosa o circunstancia que pueda proporcionar información útil para resolver dicha incertidumbre. (pág. 17)

Alma Abogados (2019) considera que:

Se puede definir la prueba como la actividad de las partes procesales dirigida a ocasionar la evidencia necesaria para obtener convicción del Juez o Tribunal decisor sobre los hechos por ellas afirmados, intervenida por el órgano jurisdiccional bajo la vigencia de los principios de contradicción, igualdad y de las garantías constitucionales tendentes a asegurar su espontaneidad e introducida en el juicio oral a través de medios lícitos de prueba

Gozaíni (Citado por Marceliano, 2021): “describe: La prueba es una actividad, porque para llegar a demostrar –verificar, etc–, resulta necesaria cierta dinámica ejercida en tal sentido” (p. 40).

“Inmediatamente se observa algo más: la actividad probatoria necesita de medios que la hagan posible. Estos elementos son los que permiten su realización, y el resultado que alcanzan solo puede valorarse desde la perspectiva del juez que les da lectura” (Marceliano, 2021, p. 41).

Cada interés activa un compromiso particular: solo quien formula un hecho y afirma su realización, está obligado a demostrarlo (carga de la prueba). La ejercitación activa de la técnica probatoria demuestra el por qué la prueba es el meollo de todo litigio, al punto de razonarse que los juicios se ganan y se pierden según sea el resultado de la prueba. (pág. 213)

Para Devis Echandía (Citado por Rioja Bermúdez, 2017a):

Suele hablarse con mayor frecuencia, de que es prueba judicial todo medio que sirve para conocer cualquier cosa o hecho, con lo cual se incluyen los hechos, objetos, y también actividades como la inspección judicial, el dictamen de peritos, la declaración de un tercero, la confesión, esto es, la totalidad de los medios que pueden servir de conducta para que se llegue al juez el conocimiento de la cuestión debatida o planteada sin litigio en cada proceso.

“Es la actividad que tiene por finalidad acreditar los hechos alegados y controvertidos. Demostración de un hecho material o jurídico” (Poder Judicial del Perú, s. f.).

#### **2.2.1.9.1. Objeto de la prueba.**

El objeto de la prueba no son los hechos, pues estos ya existen, incluso antes del proceso y dan inicio a este; sino, lo que se prueba son las afirmaciones realizadas por estas, que podrán referirse a hechos que se encuentran en controversia dentro del proceso. (Alvarado Bustos, 2019, p. 19)

#### **2.2.1.9.2. Finalidad de la prueba.**

Alvarado Bustos (2019) considera que:

La finalidad de la prueba sería acreditar la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes para producir certeza en el juzgador respecto de los puntos controvertidos a dilucidar y poder finalmente emitir una sentencia ajustada a derecho, pues dicha finalidad no consiste en averiguar sino en verificar, pues la verificación no da lugar a confusión, apoyándose en materia laboral en las presunciones, debido a que a diferencia de un proceso civil, las partes sociales no

se encuentran en igualdad de condiciones para probar simétricamente sus dichos, por la desigualdad de las partes en conflicto propio de un proceso laboral. (p. 22)

### **2.2.1.9.3. Los medios probatorios.**

Según Alvarado Bustos (2019)

Los medios probatorios dentro de un proceso judicial son todos aquellos instrumentos procesales aportados por las partes y excepcionalmente por el juez a través de los medios probatorios de oficio, con la finalidad de comprobar la verdad o falsedad de un determinado hecho o afirmación alegados por las partes y permitidos por ley. (p. 23)

### **2.2.1.10. Procedimiento probatorio.**

#### **2.2.1.10.1. Audiencia.**

López Betancourt & Larios (2017) describen:

La conciliación se ha entendido como un medio de resolución de controversias en el cual las partes resuelven el conflicto con la colaboración de un tercero, que se encarga de proponer vías de solución que den origen a un convenio. Suele distinguirse entre conciliación prejudicial, llevada a cabo sin que las partes acudan ante la autoridad jurisdiccional y termina generalmente con una transacción; y conciliación judicial, realizada cuando las partes han iniciado el procedimiento judicial, en cuyo caso el órgano resolutor o un funcionario conciliador propone a las partes llegar a un arreglo y el tribunal se encarga de convalidarlo. (p. 168)

#### **2.2.1.10.2. Carga de la prueba.**

Couture (Citado por Gozaíni, 2018); “Resume así: “Carga de la prueba quiere decir, en primer término, en un sentido estrictamente procesal, conducta impuesta a uno o a ambos litigantes, para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos” (p. 43).

El artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2021), el cual prescribe que: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (pp. 43-44)

“En el artículo 188° del Código Procesal Civil (Código Procesal Civil, 2022) que señala: Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones” (Marceliano, 2021, p. 44).

#### **2.2.1.10.3. Valoración de la prueba.**

Gozaíni (Citado por Marceliano, 2021): “Se entiende por apreciación (darle precio) o valoración (cuánto vale la prueba) el momento preciso en que el juez califica el valor de cada prueba producida en el proceso, explicando en los considerandos de la sentencia el grado de influencia que ellas le han reportado para resolver la causa” (p. 44).

Marceliano, (2021):

Couture manifiesta que cuando por razones de política jurídica el legislador instituye determinado medio de prueba o excluye otro, lo hace guiándose por razones rigurosamente procesales inherentes a la naturaleza del juicio, esto se debe a que la prueba es una actividad inherente a las partes, que se utiliza para crear una convicción en el juez y para darle eficiencia a la prueba. (p. 44)

#### **2.2.1.11 La sentencia.**

Vilela (Citado por Marceliano, 2021): “La sentencia es el acto procesal del juez con el que pone fin a la instancia (sentencia definitiva) y/o al proceso (sentencia firme). En ella el juez aplica el poder de la jurisdicción del *iudicium*, ya que, en la sentencia, para solucionar el conflicto, el juez aplica el derecho material, es decir dice cuál es el derecho aplicable para solucionar el conflicto en concreto” (p. 44-45).

Para Cabanellas (Citado por Marceliano, 2021): “La palabra sentencia procede del latín *sentiendo*, que equivale a *sientiendo*, por expresar la sentencia lo que siente u opina quien la dicta. Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o la norma aplicable” (p. 45).

Según Ruiz de Castilla, (Citado por Marceliano, 2021):

citando a otros autores: En la doctrina, se entiende que la sentencia es un acto jurídico procesal decisorio, de conclusión de instancia y/o de proceso. Es la manifestación de una decisión o resolución jurisdiccional, declarada o dictaminada por un juez o tribunal, que establece el final de una controversia, debate civil, litigio o *litis*, sea este mercantil, laboral, de familia, administrativo, etc., amparando o rechazando la pretensión del demandante; o en el caso penal, por motivo de comisión de un delito, disponiendo la conclusión de la causa y la situación jurídica del acusado, eximiéndolo o sancionándolo. (p. 45)

Según Cavani, (Citado por Marceliano, 2021):

La sentencia es una resolución judicial con contenido decisorio en donde confluyen dos elementos: a) poner fin a la instancia o al proceso y b) un pronunciamiento sobre el fondo. Por fondo, en este contexto, debe entenderse un juicio de mérito sobre la pretensión formulada en la demanda (esto es, declararla fundada, fundada en parte o infundada). Nótese, además, que, en el ámbito de la impugnación de sentencia, un juez emite sentencia pronunciándose sobre la pretensión recursal (fundado o infundado el recurso) y, a continuación, sobre la pretensión contenida en la demanda (improcedente, infundada o fundada la demanda). La cuestión controvertida, por tanto, no es otra cosa que la *res in iudicium deducta*, la cuestión de mérito principal o, también, el objeto litigioso del proceso. (pp. 45-46)

En resumen, para Gozaíni (2018), Elene Trujillo (2020) y Poder Judicial del Perú



(n.d.). la sentencia es la resolución o acto que se pronuncia sobre la litis del proceso poniendo fin a la instancia o proceso judicial. Por la cual el juez debe resolver con relevancia jurídica el conflicto de intereses, aplicando con criterio lógico el derecho que corresponde a cada caso concreto para la resolución de la controversia. Por otro lado según Rioja Bermúdez (2017b). “La doctrina, tradicionalmente, señalaba que la sentencia era una operación lógica, donde la premisa mayor estaba constituida por la ley, la premisa menor por el caso materia del proceso y la conclusión por el acto final emitido por el juez”. (Marceliano, 2021, p. 46).

También encontramos una definición de la sentencia en el artículo 121 inciso 3 del Código Procesal Civil (Código Procesal Civil, 2022) señala: “Mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal”. (Marceliano, 2021, pp. 46-47).

#### **2.2.1.11.1. Contenido de la sentencia.**

“Se encuentra regulado en el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2022), el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho” (Marceliano, 2021, p. 47).

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. (Marceliano, 2021, p. 47)

“El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia” (Marceliano, 2021, p. 47).

### **2.2.1.11.2. La estructura de la sentencia.**

La sentencia se estructura en tres partes, en conformidad al Código Procesal Civil en su artículo 122 inciso 7 que señala: “(...) la sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive (...)” (Código Procesal Civil, 2022).

En la expositiva se recuenta los antecedentes que justifican la dación de la resolución; en la considerativa se desarrollan los fundamentos y argumentos; en la dispositiva, finalmente, se resuelve lo pertinente, mediante declaraciones u órdenes (es lo que se conoce como fallo) o, en palabras de Chiassoni, enunciaciones judiciales performativas (2007, 17). (Cavani, 2017, p. 116)

#### **A. La parte expositiva**

Ruiz de Castilla (2017).refiere que “esta parte primera, como bien dice Cárdenas, contiene la relación abreviada, precisa, sucesiva y cronológica de los actos procesales substanciales, desde la presentación o interposición de la demanda hasta el momento anterior a la sentencia”

De Santo (Citado por Rioja Bermúdez, 2017b) señala que: “Los resultandos constituyen una exposición referente a los sujetos activo y pasivo de la pretensión, las cuestiones planteadas por éstos, cumpliendo la función, por consiguiente, de determinar el ámbito subjetivo y objetivo dentro del cual debe emitirse la decisión”.

En la parte expositiva, se muestra en resumen las pretensiones de las partes en controversia (demandante y demandado) y los hechos propios del proceso. Es así que es la actividad procesal de mayor relevancia. Por ejemplo: El escrito de la demanda interpuesta

por el demandante, el escrito de contestación de la demanda respondida por el demandado, el acta de audiencia de conciliación y el acta de juzgamiento.

## **B. La parte considerativa**

Gozáñi (2018) indica que:

En esta parte de la sentencia se expresan los fundamentos. Tiene una presentación inicial donde se hace consideración de las cuestiones traídas a debate (cada una por separado), luego se relaciona cada pretensión con la prueba, y finalmente, se motiva el convencimiento alcanzado a través de la misma, procediendo a dar las razones por las cuales se llega a una decisión (p. 287).

Ruiz de Castilla (2017) refiere que “Contiene la parte racionalmente jurídica y fáctica de la sentencia. En ella el juzgador, el magistrado, expone la actividad o tarea razonada, valorativa y jurídica que realiza y fundamenta, en el propósito de resolver o solucionar la causa o controversia. (AMAG, 2015)”.

Para Hans Reichel (Citado por Rioja Bermúdez, 2017b) “los fundamentos de la resolución judicial tienen por objeto, no solo convencer a las partes, sino más bien fiscalizar al Juez con respecto a su fidelidad legal, impidiendo sentencias inspiradas en una vaga equidad o en el capricho”.

En la parte considerativa, el juez entra a tallar dando una revisión a los hechos alegados por las partes en conflicto (demandante y demandado), llegando analizar los más relevante y fundamentando mediante las normas y/o artículos oportunos y que finalmente pueda constituir el sustento y motivación de su decisión final.

### **C. La parte resolutive**

Para Gozáni (2018)

En esta debe contener la decisión expresa, positiva y precisa, de conformidad con las pretensiones deducidas en el juicio, calificadas según correspondiere por ley. Se declara el derecho de los litigantes y se determina el vencedor, en todo o en parte. En esta sección el juez fijará el plazo de cumplimiento de la sentencia, establecerá el alcance de la obligación y ordenará las particularidades que estime corresponder. Se impondrán las costas del proceso y se regularán los honorarios de los profesionales intervinientes, si el juez así lo considerara pertinente. También podrá imponer sanciones por la temeridad y malicia que observare presente en el comportamiento de las partes en el proceso. (p. 287)

“En esta parte, el Juez, manifiesta su decisión conclusiva respecto de las demandas y pretensiones de las partes” (Ruiz de Castilla, 2017).

De Santo (Citado por Rioja Bermúdez, 2017b) señala que: “La sentencia concluye con la denominada parte dispositiva o fallo propiamente dicho, en el cual se sintetizan las conclusiones establecidas en los considerandos y se resuelve actuar o denegar la actuación de la pretensión procesal”.

La dimensión decisoria viene a ser en la que resuelve el magistrado después de valorar la pretensión para llegar al pronunciamiento de amparar dando por fundada o infundada lo solicitado, estableciendo su cumplimiento en plazos, salvo impugnación y la indemnización con costas e intereses en caso corresponda.

### **2.2.1.11.3. Motivación de la sentencia.**

Según Valenzuela Pirotto (2020):

La motivación de las sentencias puede conceptualizarse como la exposición realizada por el tribunal de las razones que sustentan su decisión, destinada a justificar ante las partes y la sociedad en general cuál ha sido el razonamiento seguido para arribar a determinada solución. Ya Couture (2007, p. 234) señalaba que la motivación constituía un deber administrativo impuesto al magistrado como manera de fiscalizar su actividad intelectual frente al caso, a efectos de poder comprobar que su decisión es un acto reflexivo, emanado de un estudio de las circunstancias particulares, y no de un acto discrecional de su voluntad autoritaria. En la actualidad podría señalarse que la motivación de las sentencias se ha erigido en una verdadera garantía inherente al debido proceso que despliega efectos incluso fuera del proceso, constituyéndose de esta manera en su contenido más importante y superando la tradicional posición que la identificaba como un mero requisito formal de las sentencias, entendiéndoselo como un concepto comprensivo tanto de la fundamentación fáctica como de la fundamentación jurídica de aquellas (Vescovi et al., 2000, p. 62; Tarigo, 2004, p. 199). Ahora bien, no siempre fue así e incluso la propia concepción de la motivación como un requisito formal de toda sentencia es una construcción relativamente moderna por lo que la evolución de este concepto merece ser objeto de análisis. (pág. 73).

Continua Valenzuela Pirotto (2020):

Calamandrei (1960, p. 116-117) ha enseñado que la motivación constituye la parte razonada de la sentencia, que sirve para demostrar que el fallo es justo y por qué es justo, por lo que necesariamente la misma deberá ser lógica. Ello implica que, si

bien el tribunal tiene libertad para apreciar y valorar la prueba, disponiendo de amplitud para decidir qué eficacia le asigna a la que se ha producido, no puede incurrir en arbitrariedad al sentenciar ya que su razonamiento está constreñido por las reglas de la sana crítica que le imponen límites marcados por el recto entendimiento humano (Vescovi et al., 2000, p. 68). A este límite puede agregársele otro cuando existan pruebas cuyo valor probatorio se encuentre determinado (de acuerdo con el régimen de la prueba tasada). (pág. 73)

A su vez, (Gozaíni, Citado por Marceliano, 2021):

Las razones que predica esta obligación de fundamentar tienen varias explicaciones y argumentos desenvueltos. El primero tiene en cuenta la necesidad de justificar el poder jurisdiccional a través de la razonabilidad de sus fallos; luego, porque las bases sobre las que cada sentencia se apoya pueden controlarse a través de los recursos, abriendo una instancia de revisión. Asimismo, es un argumento contra la arbitrariedad o el despotismo judicial. (p. 52)

“Desde otro punto de vista, aplicado en la función jurisdiccional, la sentencia debe persuadir a las partes sobre la justicia impartida; y si ellas son ejemplares por su valor y trascendencia, determinan una fuente de derecho judicial que conviene alentar” (Marceliano, 2021, p. 52)

#### **2.2.1.11.4. Principio de congruencia.**

Para Gozaíni, (Citado por Marceliano, 2021): “La congruencia es la adecuación precisa entre lo pedido por las partes y lo otorgado en la sentencia” (p. 53).

“Se incurre en incongruencia cuando se juzga más allá de lo peticionado (*ultra petita*), fuera de lo solicitado (*extra petita*) o cuando se omite tratar algún punto que fue planteado oportunamente (*citra petita*)” (Marceliano, 2021, p. 53).

La conformidad entre las pretensiones y la sentencia debe darse en el triple orden de los sujetos, del objeto y de la causa yendi: a) Congruencia con las personas del proceso: deben precisarse qué sujetos son alcanzados por el pronunciamiento, sin remisiones indeterminadas o ambiguas (no cabe condenar, por ejemplo, “a las empresas del grupo” o a “todo aquel que esté vinculado a los intereses de tal sociedad”), y en tanto hayan sido debidamente citados a estar a juicio. b) Congruencia con el objeto: es menester que la sentencia –tanto en su parte sustancial como dispositiva– contemple cada una de las peticiones formuladas por las partes, aunque no es necesario que el juez analice la totalidad de los elementos probatorios obrantes en el expediente ni la totalidad de los argumentos vertidos, sino solo los que resulten relevantes. c) Congruencia respecto de la causa: si los litigantes acordaron a sus afirmaciones un sentido jurídico determinado y aportaron material fáctico en consecuencia, el juez no podría apartarse de ello –en principio– si una nueva calificación implicara desvirtuar el sustrato mismo de la pretensión y frustrar el derecho de defensa en juicio (v.gr.: si quien reclama un desalojo lo hace a título de administrador, no puede recibir el inmueble como si fuese el propietario; o si se demanda alegando la causal de falta de pago en que incurriera el demandado como locatario, no cabe acoger la pretensión determinando que el accionado reviste la condición de comodatario y como tal se encuentra obligado a restituir la cosa (Marceliano, 2021, p. 53-54).

#### **2.2.1.12. Medios impugnatorios.**

“Mediante los medios impugnatorios, las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error” (J. M. Chanamé Arriola, 2022a).

“Etimológicamente la palabra impugnar viene de la voz latina *impugnare*, que significa luchar, combatir, atacar. Según la Real Academia Española, impugnar significa “Combatir, contradecir, refutar”; mientras que impugnación tiene por significado “Acción y efecto de impugnar” (Arévalo Vela, 2019, p. 6).

Para Alsina (Citado por Gozáni, 2018):

Se llaman recursos, los medios que la ley concede a las partes para que una providencia judicial sea modificada o dejada sin efecto. Su fundamento reside en una aspiración de justicia, porque el principio de inmutabilidad de la sentencia, que

constituye a su vez el fundamento de la cosa juzgada, derivado de la necesidad de certeza para la estabilidad de las relaciones jurídicas y los recursos, no son otra cosa, como dice Carnelutti, que el modo de fiscalizar la justicia de lo resuelto. (pág. 309)

#### **2.2.1.12.1. Clases de medios impugnatorios.**

Encontramos los siguientes medios impugnatorios:

##### **A. La reposición**

“El recurso de reposición procede contra los decretos, con el propósito de que el juez los revoque” (J. M. Chanamé Arriola, 2022a).

##### **B. La apelación**

“Este recurso tiene como objeto verificar la aplicación del derecho, asimismo, verificar errores o vicios que la sentencia puede contener” (J. M. Chanamé Arriola, 2022a).

“El recurso de apelación es un medio para impugnar las resoluciones judiciales dictadas por un juez que no se consideran justas” (Elena Trujillo, 2020a).

“El recurso más común es el de apelación, definido por Couture como el recurso concedido a un litigante que ha sufrido un agravio por una resolución del juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por el juez superior” (Gozaíni, 2018, p. 323).

Apelación. “(Derecho procesal) Recurso que se interpone para impugnar una resolución, auto o sentencia, ante una instancia superior solicitando se revoque o anule, paralizando la entrada en vigencia de la fuerza de la ley” (Poder Judicial del Perú, s. f.).

“El recurso de apelación, cuyo fundamento lo encontramos en el principio de la instancia plural, consagrado en el inciso 6) del artículo 139° de la Constitución



Política del Perú (Constitución Política del Perú, 2022), consiste en la petición que se hace al superior jerárquico para que revise la resolución dictada por el inferior, a efectos que corrija los vicios y errores que pueda contener” (Marceliano, 2021, p. 55).

“La NLPT no precisa sobre los alcances del recurso de apelación; sin embargo, dado el carácter revisorio de este recurso, el mismo abarca a los hechos como al derecho” (Marceliano, 2021, p. 55-56).

“Conforme al artículo 364° del CPC el recurso de apelación tiene por objeto que un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía al que ha emitido la resolución impugnada, la revise con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente (Arévalo, 2019, p. 08)” (Marceliano, 2021, p. 56).

### **C. La casación**

El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República. (J. M. Chanamé Arriola, 2022a)

Arévalo Vela, (2019), señala:

Etimológicamente, la palabra casación proviene de las voces latinas cassare, cassus, cassas o casso, que significa quebrantar, romper, anular.

Herrera define la casación en los términos siguientes: “Es un medio de impugnación especial con carácter extraordinario a una resolución judicial relacionada con la materia social ante un tribunal superior indicado en la legislación con dicha autoridad y con finalidades específicas y causas señaladas en la ley y la

jurisprudencia”.

“Por nuestra parte, teniendo en cuenta que la NLPT no contiene una definición del recurso de casación, nos atrevemos a conceptualizarlo como un medio impugnatorio de carácter extraordinario mediante el cual se busca lograr la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación jurisprudencial por parte de la Corte Suprema de Justicia de la República” (Marceliano, 2021, pp. 56-57).

De la Rúa (Citado por Marceliano, 2021):

El medio de impugnación por el cual, por motivos de derecho específicamente previstos por la ley, una parte postula la revisión de los errores jurídicos atribuidos a la sentencia de mérito que la perjudica, reclamando la correcta aplicación de la ley sustantiva, o la anulación de la sentencia y una nueva decisión, con o sin reenvío a un nuevo juicio. (p. 57)

“Este recurso procede respecto de sentencias definitivas o resoluciones equiparables a ella.

Como novedad permite articularlo también respecto de resoluciones que suspendan los efectos de actos estatales u otras medidas cautelares y contra las que declaren formalmente inadmisibles las pretensiones contenciosas administrativas” (Marceliano, 2021, p. 57).

2.2.2. Contenido de las instituciones jurídicas sustantivas en base a las sentencias en estudio

### **2.2.2.1. El contrato de trabajo.**

Como señala Arévalo Vela (2022):

El contrato de trabajo es, sin lugar a dudas, la institución más importante del derecho individual del trabajo, pues, a partir de su celebración, previo cumplimiento de los requisitos de ley, nacen todos los demás derechos laborales y de seguridad social (pág. 14).

Asimismo, Gonzáles Acedo & Pérez Aroca (Citados por Marceliano, 2021): “El contrato de trabajo se define como el acuerdo entre el trabajador y el empresario, mediante el cual

el trabajador se compromete, voluntariamente, a prestar determinados servicios bajo la organización y dirección de un empresario, a cambio de un salario” (p. 58).

“El contrato de trabajo es el instrumento mediante el cual se manifiesta una relación laboral y representa no solo un acuerdo del que se derivan derechos y obligaciones, sino también del mecanismo por el que se establecen las características de la relación laboral” (Marceliano, 2021, p. 58).

#### **2.2.2.1.1. Sujetos del contrato de trabajo.**

“Son sujetos del contrato de trabajo el trabajador y empleador. El trabajador es una persona natural, mientras que el empleador puede ser una persona natural o persona jurídica” (Arévalo Vela, Citado por Marceliano, 2021, p. 59).

#### **A. El trabajador**

Según Bouzas Ortiz (2017) menciona que:

El trabajador es la persona que al relacionarse en sociedad sólo cuenta para vivir con su capacidad para trabajar, en oposición a quienes son dueños de los medios de producción. El concepto de empleado se utilizó, dice Mario De la Cueva, para aquellos trabajadores que no prestaban servicio en la fábrica, es decir, en función del trabajo que realizaban, y se concluye que el concepto de trabajador abarca tanto al obrero como al empleado y, por tanto, resulta más adecuado utilizar éste. (pág. 183)

A lo expuesto añadimos que el trabajador es una persona natural que por decisión propia pone a disposición del empleador sus servicios en forma subordinada a cambio de una remuneración.

## **B. El empleador**

Bouzas Ortiz (2017) describe como:

Patrón o empleador es la persona (física o moral) que recibe el servicio y establece las condiciones en que se realiza éste. Por razones históricas e ideológicas, también se le denomina patrón, en alusión al término con que en el pasado se identificaba al dueño de la fábrica. La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado el término empleador, el cual responde mejor al diverso mundo del trabajo del presente. (183-184)

Asimismo, cabe precisar que el empleador es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública. El empleador tiene obligaciones de carácter administrativo frente a las autoridades competentes y de carácter laboral frente a sus trabajadores.

### **2.2.2.1.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo.**

Para la existencia del contrato, son indispensables los siguientes elementos: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación:

#### **A. Prestación personal del servicio**

El contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga de ella bajo su dirección. Así el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, esto es, por cuenta de su empleador. Estos servicios los debe ejecutar personalmente; esto es, sin delegarlos a una tercera persona. (Ferro Delgado, 2019)

“En conclusión, el trabajador debe de prestar sus servicios de manera personal y directa a favor del empleador, es decir no debe subcontratar total o parcialmente sus obligaciones y es el único responsable de responder por la prestación que realizará” (Marceliano, 2021, p. 61),

## **B. La remuneración**

“El sustento de la remuneración se encuentra en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú (Constitución Política del Perú, 2022) donde establece que: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual” (Marceliano, 2021, p. 61).

Asimismo, la remuneración, como elemento esencial y derecho fundamental del contrato de trabajo, es el pago en dinero que recibe al trabajador producto del trabajo realizado. En consecuencia, a este derecho se puede percibir una pensión (sobre la base de los aportes y contribuciones), beneficios sociales como: vacaciones, compensación por tiempo de servicios, utilidades y otros beneficios sociales. (Marceliano, 2021, p. 61)

De la misma manera tenemos al artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, 2022) donde refiere lo siguiente: Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. (Marceliano, 2021, pp. 61-62).

“No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto” (Marceliano, 2021, p. 62).

### **C. La subordinación**

De acuerdo con Ferro Delgado (Citado por Marceliano, 2021).

La subordinación es entendida como la sujeción jurídica del trabajador al ejercicio de determinadas facultades por parte del empleador. Es precisamente por el estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador que el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral. (p. 62)

“La subordinación se encuentra regulado en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728" (Marceliano, 2021, p. 62).

En este sentido, se entiende que la subordinación es el deber que tiene el trabajador de prestar sus servicios para con el empleador. Es así como la subordinación faculta y otorga al empleador el poder de dirección para que organice el trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa, pero sin incurrir al abuso.

#### **2.2.2.1.3. Periodo de prueba.**

El periodo de prueba se encuentra contemplada en el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, 2022) donde se refiere que:

El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar

justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

#### **2.2.2.1.4. Duración del contrato de trabajo.**

“La duración del contrato de trabajo es el período que comprende la ejecución del trabajo. Un contrato de trabajo se puede celebrar libremente por tiempo indefinido, sin fecha de vencimiento, o por un período predeterminado, todo dependerá del tipo de servicio que se contrate” (Arévalo Vela, citado por Marceliano, 2021, p. 63)

#### **2.2.2.1.5. Tipos de contratos de trabajo.**

Nuestro ordenamiento prevé dos tipos de contratación directa de personal, como vemos en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, 2022) indica que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. (Marceliano, 2021, p. 64)

#### **A. Contrato indefinido**

“Se consideran indefinidos aquellos contratos que no tienen una fecha concreta para su finalización y suponen la incorporación de los trabajadores o trabajadoras a la empresa como fijos” (González Acedo & Pérez Aroca, 2022, p. 35).

A su vez, Plá Rodríguez (citado por Ferro Delgado, 2019) indica:

La duración del contrato de trabajo está directamente vinculada a la necesidad del empleador de contar con la mano de obra que requiere para realizar la actividad económica que desarrolla. Así, como quiera que se presume que esta actividad

tiende a prolongarse indefinidamente en el tiempo, la contratación del personal debe, en principio, ser de plazo indefinido. Este criterio corresponde al denominado principio de continuidad de la relación laboral, pues a ser el contrato de trabajo uno de tracto de sucesivo, no se agota en con la ejecución de un determinado acto, sino que tiene a prolongarse en el tiempo (pág. 23).

## **B. Contrato sujeto a modalidad**

“Los contratos temporales son aquellos que tienen una fecha de finalización y, además, deben tener una causa de temporalidad clara, concreta, cierta y válida que los justifique” (González Acedo & Pérez Aroca, 2022, p. 36).

Al respecto Ferro Delgado, (Citado por Marceliano, 2021):

La contratación atípica determina la celebración de contratos sujetos a modalidad cuando existe causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual. En materia de forma, la ley establece que deben celebrarse por escrito (art. 4 LPCL) y detallarse expresamente la causa que sustenta su celebración, su plazo y las demás condiciones de la relación laboral, siendo estos requisitos de validez de la contratación temporal (art. 72 LPCL). En lo relativo a su vigencia, la ley regula los plazos aplicables a cada modalidad contractual. Pueden celebrarse contratos bajo distintas modalidades con el mismo trabajador siempre que la causa se encuentre justificada y que en conjunto la duración máxima no supere los cinco años (art. 74 LPCL). (p. 65)

“Los contratos sujetos a modalidad han sido calificados en el LPCL como:

(i) contratos de naturaleza temporal; (ii) contratos de naturaleza accidental; y (iii) contratos de obra o servicio (pág. 24)” (Marceliano, 2021, p. 65).

### **1) Contrato por Inicio o Incremento de Actividad**



El artículo 57 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, 2022) señala que el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. (Marceliano, 2021, pp. 65-66)

“Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa” (Marceliano, 2021, p. 66).

#### **2.2.2.1.6. Causales de extinción del contrato.**

“Las causales de extinción del contrato de trabajo se encuentran comprendidas en el Artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, 2022), los cuales son:” (Marceliano, 2021, p. 66).

“a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;” (Marceliano, 2021, p. 66).

“b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;” (Marceliano, 2021, p. 66).

“c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;” (Marceliano, 2021, p. 66).

“d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;” (Marceliano, 2021, p. 66).

“e) La invalidez absoluta permanente;” (Marceliano, 2021, p. 66).

“f) La jubilación;” (Marceliano, 2021, p. 66).

“g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;” (Marceliano, 2021, p. 67).

“h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma

permitidos por la presente Ley.” (Marceliano, 2021, p. 67).

### **2.2.2.2. El despido.**

Según Ferro Delgado (Citado por Marceliano, 2019), se define el despido como:

... el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminada la relación laboral que mantiene con determinado trabajador. Sin embargo, frente a esta facultad se erige la garantía de la estabilidad laboral, toda vez que, en último término, esta se concibió para limitar o restringir dicha facultad, de modo que solo pueda ejercerse cuando medie causa justificada. (p. 67)

Marceliano, (2021):

Para comprender cuál es la causa justa nos dirigimos al artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, 2022), que textualmente establece lo siguiente: “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”. (p. 67)

De acuerdo a la literatura y entendiendo que el despido es la extinción de la relación laboral ocasionada de forma unilateral, en este caso disuelta por el empleador cualquiera sea su naturaleza o forma. Para que proceda el despido justificado se debe tener en cuenta las causas justas las cuales son: la capacidad o conducta del trabajador, ante ello el empleador debe haberle cursado el motivo por escrito al trabajador para que este en un plazo razonable pueda realizar sus descargos. El despido debe notificarse por escrito al trabajador con una carta indicando el motivo exacto del despido y la fecha de cese, en caso el trabajador se negará a recibir, esta deber ser a través de un notario, juez o policía. Si el despido se encuentra debidamente fundado no habrá lugar a una indemnización. (Marceliano, 2021, pp. 67-68)

#### **2.2.2.2.1. Clases de despido.**

“Existen dos tipos de despido establecidos en nuestra legislación las cuales son: despido nulo y despido arbitrario. También, existen dos tipos de despidos originados por

las sentencias del tribunal constitucional que son: Despido incausado y despido fraudulento” (p. 68)

### **1) Despido nulo o nulidad de despido**

“Este tipo de despido es el acto que atenta contra el derecho fundamental del trabajador, por lo que está amparada bajo el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, 2022), las cuales son:” (Marceliano, 2021, p. 68).

- a) La afiliación aun sindicato o la participación en actividades sindicales
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el artículo 25° literal F) del Decreto Legislativo N° 728
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.
- f) Despedir a un trabajador portador del VIH sida
- g) Despedir a un trabajador con discapacidad. (Marceliano, 2021, pp. 68-69).

Asimismo, tenemos al artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, 2022), donde expresa: en los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38. (Marceliano, 2021, p. 69).

“En conclusión, el despido nulo tiene un efecto reparador, donde se da la reposición o retorno al puesto de trabajo, así como también se puede exigir la indemnización” (Marceliano, 2021, p. 69).

### **2) Despido arbitrario**

“Existe despido arbitrario siempre que el empleador no haya acreditado las causas justas el despido, en este caso se incurre a un despido arbitrario en el sentido de que el trabajador ha sido retirado de su puesto y cargo sin causa alguna o sin que esta pueda ser probada” (Marceliano, 2021, p. 70).

Para este tipo de despido tenemos como base al artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, 2022), expresa que, si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (Marceliano, 2021, p. 70)

Del mismo modo tenemos al artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, 2022), que textualmente establece lo siguiente: “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba”. (Marceliano, 2021, p. 70)

Otra forma de despido equiparable al despido arbitrario es:

### **2.1) Despido de hecho o indirecto**

J. M. Chanamé Arriola (Citado por Marceliano, 2021):

existen actos que el empleador puede ejecutar para perjudicar al trabajador y que pueden parecer sustentados en la capacidad de dirección. Esta situación se denomina como acto de hostilidad: algunos de estos actos pueden originar la extinción de la relación laboral”. Es así que, en este tipo de despido es el trabajador quien cesa el vínculo laboral, como consecuencia a un acto de hostilidad por parte del empleador. (p. 71)

“Las causales para el despido indirecto, las encontramos en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad

Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, 2022), las cuales son:” (Marceliano, 2021, p. 71)

“a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador” (Marceliano, 2021, p. 71).

“b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría” (Marceliano, 2021, p. 71).

“c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio” (Marceliano, 2021, p. 71).

“d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador” (Marceliano, 2021, p. 71).

“e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia” (Marceliano, 2021, p. 71).

“f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. (Marceliano, 2021, p. 72).

“g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador” (Marceliano, 2021, p. 72).

En este sentido, el trabajador puede en caso se considere hostilizado, rescindir el contrato de trabajo, en cuyo caso el trabajador demandará el pago de una indemnización, pero antes de la demanda, el trabajador deberá remitir por escrito a su empleador para que actúe en consecuencia, otorgándole un plazo razonable de al menos 06 días para que cambie su comportamiento. (Marceliano, 2021, p. 70)

### **3) Despidos originados por las sentencias del tribunal constitucional.**

“Como consecuencia de la labor del Tribunal Constitucional se han configurado las siguientes clases de despido:” (Marceliano, 2021, p. 72)

### 3.1) Despido Incausado

Con respecto al despido incausado, el Tribunal Constitucional resolvió, con fecha 13 de marzo de 2003, la sentencia en el expediente N° 976-2001-AA/TC (*Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco Huánuco*, 2003) en su fundamento décimo quinto lo siguiente: “b) Despido incausado: Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (*Sentencia del tribunal constitucional Exp. N° 1124-2001-AA Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú Lima*, 2001). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”. (Marceliano, 2021, pp. 72-73)

“En resumen, el despido incausado ocurre cuando el trabajador es despedido “sin causa ni motivo” Instituto Hegel (2022), frente a este comportamiento el trabajador puede presentar su demanda, ya que le correspondería la reposición a su trabajo” (Marceliano, 2021, p. 73)

### 3.2) Despido fraudulento

“Para conocer a que se refiere el tipo de despido no dirigimos a la sentencia recaída en el Expediente 976-2001-AA/TC (Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco Huánuco, 2003), el Tribunal Constitucional consideró necesario aclarar que existe un tipo de despido distinto al arbitrario (incausado e injustificado) y el nulo” (Marceliano, 2021, p. 73).

Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC Y 150-2000-AA/TC); o se

produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”. (J. M. Chanamé Arriola, citado por Marceliano, 2021, pp. 73-74)

“De acuerdo con la lectura podemos concluir que este despido se produce de forma fraudulenta, abusiva e injusta, en el que el empleador presenta pruebas falsas y las utilice para justificar el despido. Para esta situación en específica corresponde la reposición del trabajador a su puesto de trabajo” (Marceliano, 2021, p. 74)

### **2.2.2.3. Desnaturalización del contrato de trabajo.**

El contrato se desnaturaliza cuando el trabajador realiza funciones distintas a las que pacto o se estableció dentro del contrato laboral. En consecuencia, esta podría recaer en duración indeterminada, siempre que cumpla con las modalidades estipuladas en la ley. Asimismo coincidimos con la descripción de Ferro Delgado (2019) quién indica que “la ley ha señalado diversos supuestos de desnaturalización de la contratación sujeta a modalidad que una vez configurados determinan que el personal contratado a plazo temporal sea considerado a plazo indefinido. (p. 74)

“Para conocer las modalidades que recaen en duración indeterminada nos dirigiremos al artículo 77º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR” (TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, citado por Marceliano, 2021):

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. (Marceliano, 2021, p. 75)

“Del mismo modo, debe de tenerse en cuenta que el empleador no podrá contratar a plazo fijo o utilizar un contrato sujeto a modalidad respecto de trabajadores que hayan

contado con un contrato a plazo indefinido, salvo que haya transcurrido un año desde la terminación de su vínculo a plazo indeterminado (art. 78 LPCL)” (Ferro Delgado, citado por Marceliano. 2021, p. 75).

#### **2.2.2.4. Reposición al trabajo.**

Esta figura fue creada por el Tribunal Constitucional a raíz de la interpretación que hicieron del artículo 27 de la Constitución, el cual señala que “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” LP Pasi3n por el derecho, (2022b). Es por ello que “la reposici3n laboral es el derecho del trabajador a regresar a su puesto de trabajo en caso haya sido indebidamente despedido” J. M. Chanam3 Arriola (2022a). Asimismo, Fern3ndez (2020) menciona que la reposici3n no solo busca la eliminaci3n de los efectos del despido sin causa justa, sino, adem3s, la afirmaci3n del car3cter continuado de la relaci3n laboral, constituyendo una manifestaci3n del ejercicio del principio de continuidad donde las relaciones laborales tendr3n permanencia en el tiempo a pesar de los posibles sucesos o eventos que puedan suscitarse durante el transcurso de la misma, evitando el t3rmino de dicho v3nculo. (Marceliano, 2021, pp. 75-76)

#### **2.2.2.5. Indemnizaci3n por da3os y perjuicios.**

Entendiendo que, ocasionado los da3os y perjuicios, el trabajador puede demandar estos conceptos siempre que proceda, pues la indemnizaci3n como dice Westreicher (2020) se refiere a la compensaci3n econ3mica que una empresa o empleador debe pagar al trabajador cuando ha ido retirado incausadamente. Asimismo, tenemos al Instituto Hegel (2022) quien define que la indemnizaci3n es la suma dineraria que le corresponde al trabajador recibir por parte del empleador ante un despido ilegal. Se calcula en base al salario y el tiempo prestado” Tambi3n la definici3n de Elena Trujillo (2019) coincide en que “la indemnizaci3n es la compensaci3n por haber ocasionado un da3o ya sea de manera activa o pasiva a otra persona. La forma com3n de compensar es con dinero, por tanto, la indemnizaci3n suele ser monetaria”. (Marceliano, 2021, p. 76)

##### **A. Lucro cesante**

“Ante un despido “el lucro cesante es aquella ganancia o utilidad frustrada, es decir aquello que iba a incrementar el valor del patrimonio del acreedor o v3ctima de no mediar incumplimiento o da3o extracontractual” (Coca Guzm3n, citado por Marceliano, 2021, p. 76).

“Se refiere todos los provechos y beneficios que la persona ha dejado de percibir como



consecuencia del daño que se le ha ocasionado. Es un criterio que debe tenerse en cuenta al momento de establecer el monto que se le pagará como indemnización por daños y perjuicios” (Poder Judicial del Perú, citado por Marceliano, 2021, p. 77).

## **B. Daño punitivo**

J. Chanamé Arriola & Coca Guzmán (Citados por Marceliano, 2021): “Los daños punitivos son, en buena cuenta, una compensación económica preventiva, disuasiva y sancionatoria exclusiva para aquellos casos en los que se haya actuado con dolo o culpa grave, es decir, acciones u omisiones altamente reprochables para la sociedad” (p. 77).

“El daño punitivo sería determinado entonces según el valor de las aportaciones al sistema previsional. Además, se aclaró que son siempre accesorios, es decir requieren de la presencia de un daño “principal”, en consecuencia, no en todos los casos se aplicaría este concepto” (J. Chanamé Arriola & Coca Guzmán, citados por Marceliano, 2021, p. 77).

## **C. Daño moral**

Finalmente nos encontramos con el daño moral o también llamado daño no patrimonial o inmaterial, no económico o extra-patrimonial, pues en cierto momento, e incluso actualmente, alguna doctrina peruana lo sigue haciendo, se entendía como única categoría del daño extra-patrimonial. Sin embargo, a pesar de la multiplicidad de conceptos no existe, en doctrina una definición clara de daño moral, porque el objeto afectado es de lo más heterogéneo a lo que se le debe sumar el problema de su cuantificación, que en esencia es la razón de ser del sistema de responsabilidad civil. (LP Pasión por el derecho, citado por Marceliano, 2021, pp. 77-78)

Según Taboada (Citado por marceliano, 2021): “Refiere que de acuerdo con autorizada

doctrina nacional, en el ámbito extrapatrimonial, se entiende en nuestra doctrina por daño moral a la lesión o el dolor de afección que sufre la víctima y por el daño a la persona la frustración al “proyecto de vida” de la víctima o su “integridad física” (p. 78).

“Son daños psicológicos de carácter emocional, generalmente no patológicos, generando un daño psíquico-emocional, que afecta los sentimientos de la persona causándole indignación, ira, sufrimiento emocional o sentimental. Puede tener diverso grado o magnitud, pero con el tiempo desaparece o deriva en otros sentimientos” (Quintana García, citado por Marceliano, 2021, p. 78).

“Felipe Osterling Parodi, entiende también por daño moral como: Aquel daño no patrimonial, que es inferido en el derecho de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica” (LP Pasión por el derecho, 2018).

A su vez, el diccionario jurídico se indica que: “Hipotética valoración de los padecimientos de la víctima durante su curación, el pesar, la aflicción o el doloroso vacío que la ausencia de una persona pueda generar, el descrédito, etc.” (Poder Judicial del Perú, s. f.).

“Finalmente, el código civil menciona que el daño moral, se trata de un daño de naturaleza extrapatrimonial, ya que afecta una esfera de la persona que no es valorable económicamente, por ello se generan problemas para cuantificarlo. El daño moral se rige por los artículos 1322°, 1984° y 1985° del Código Civil” (Código Civil peruano, Citado por Marceliano, 2021, p. 79).

#### **2.2.2.6. Remuneraciones**

Según Montoya, (2018): “Forman parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador (en dinero o en especie), siempre que sean de su libre disposición, incluyendo en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador” (p.5)

“No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto” (Marceliano, 2021, p. 62).

#### **2.2.2.6.1. Derechos laborales del trabajador**

“El derecho del trabajador comprende una serie de principios y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, y de ambos con el estado y tienen los siguientes derechos” (Amaya y Rodríguez, 2020, p. 11).

Ante los derechos laborales Ferro (Citado por Amaya y Rodríguez, 2020) los cuales son:  
“● La remuneración: Es uno de los elementos indispensables del contrato laboral, no obstante, su esencialidad no radica en que la ausencia de acuerdo entre las partes sobre su monto pudiese determinar la inexistencia de un contrato de trabajo, ya que en tal suposición resultará de aplicación, por lo menos, la remuneración mínima vital, sin perjuicio que el juez podría estimar sumas mayores conforme al monto pagado a otros trabajadores homólogos en la empresa o en la actividad” (p. 11).

“● Horario de refrigerio: El tiempo establecido para que el empleado lo destine al descanso dentro de su jornada laboral, en dicho tiempo se realiza la ingesta de sus alimentos cuando coincida con el desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio” (Amaya y Rodríguez, 2020, p. 11).

“● Licencia por derecho: Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal” (Amaya y Rodríguez, 2020, p. 11).

“● Licencia por Paternidad: Es beneficio de cuatro días hábiles de licencia en caso del

alumbramiento de la esposa tanto para hijos dentro del matrimonio como para los extramatrimoniales” (Amaya y Rodríguez, 2020, p. 11).

“●Descanso anual remunerado: Por cada año calendario completo trabajado, el empleado tiene derecho a treinta días de descanso remunerado” (Amaya y Rodríguez, 2020, 12).

“●Jornada Diurna: La Jornada diurna se caracteriza por tener una duración máxima de ocho horas, en cualquier horario comprendido entre las 6 a.m y 8 p.m. Como patrón, se tiene el poder de fijar cuál será el horario laboral (la hora de entrada y la hora de salida) de cada uno de los trabajadores de la empresa” (Amaya y Rodríguez, 2020, 12).

“●Gratificaciones legales: Se debe otorgar a los trabajadores un aguinaldo o pago especial por motivo de Fiestas Patrias y Navidad, se fijó el pago de un sueldo mensual en el caso de los empleados y a treinta salarios en el caso de obreros, debiendo abonarse en la primera quincena de julio y diciembre” (Amaya y Rodríguez, 2020, 12).

“●Otros (seguro de vida ley): Sostiene que el seguro de ley el trabajador que cumple cuatro años de servicios para un mismo empleador tiene el derecho a que este le contrate una póliza de segura de vida. ●Asignación familiar: Es un derecho de todos los empleados sujetos al régimen laboral de la actividad privada, la cual tienen derecho al pago de una asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínima legal vigente en caso tengan a su cargo hijos menores de edad” (Amaya y Rodríguez, 2020, 12).

“●Indemnización por despido arbitrario: Manifiesta que es el pago que le da el ex empleador al ex trabajador por un despido sin causa fraudulenta que prohíbe la ley. Sin embargo, debemos tener en claro que la forma de calcularlo va a depender de diferentes condiciones o situaciones, que pueden ser el tipo de contrato que tenga el trabajador” (Amaya y Rodríguez, 2020, 12).

“●Participación en las utilidades: Son las ganancias obtenidas empresa y, de otra, a contribuir a que confluyen los intereses del empleador y del trabajador en los resultados económicos que obtenga la empresa al término del ejercicio” (Amaya y Rodríguez, 2020, 12).



### **2.3. Marco Conceptual**

**Calidad.** Figueroa, citado por (Lazaro Gomez, Citado por Marceliano, 2021); “En el sistema judicial peruano, la calidad de las resoluciones ha pasado a ser un parámetro de calificación a través de los procesos de ratificación de Magistrados. Antes, los procesos de ratificación de Jueces y Fiscales no contaban con la referencia de evaluación sobre la calidad de las decisiones judiciales” (p. 80).

**Instancia.** “7. f. Der. Cada uno de los grados jurisdiccionales que la ley tiene establecidos para ventilar y sentenciar, en jurisdicción expedita, lo mismo sobre el hecho que sobre el derecho, en los juicios y demás negocios de justicia” (RAE, 2020).

**Distrito judicial.** “Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción” (Poder Judicial del Perú, s. f.).

**Parámetro.** “Un parámetro es un elemento de un sistema que permite clasificarlo y poder evaluar algunas de sus características como el rendimiento, la amplitud o la condición”(Rus Arias, 2020).

**Normatividad.** La normatividad jurídica son las disposiciones legales en forma de normas jurídicas establecidas por organismos normativos designados formalmente por el Estado. Forma parte de la legislación de un país. En este sentido, es un instrumento jurídico para la disposición de leyes y normas jurídicas, que son establecidas por el cuerpo legislativo estatal y presentan sanciones formales por su incumplimiento. (Significados, citado por Marceliano, 2021, p. 80)

**Doctrina.** “La doctrina en derecho hace referencia a los estudios llevados a cabo por los juristas a fin de comprender los temas relacionados con el Derecho como las

normas, el orden jurídico y las instituciones” (Significados, 2018a). A su vez, Perez complementa el concepto: “La doctrina jurídica es aquella mediante la cual se sustentan la mayoría de los juristas (abogados, jueces, fiscales, etc.) de todo el mundo. Se trata de las directrices que indirectamente funcionan para dirimir algunas controversias o problemáticas existentes a nivel jurídico o legal”(Pérez, 2022).

**Jurisprudencia.** “Estudio de las experiencias del derecho, a través de sus fallos y sentencias dictados por sus tribunales, cuya observancia es obligatoria para nuevos casos de la misma modalidad, asumiéndolo como fuente ante situaciones semejantes” (Poder Judicial del Perú, s. f.). Trujillo, indica también que: “La jurisprudencia es el conjunto de sentencias emanadas por los tribunales en el control de la aplicación de las leyes cuando resuelven casos concretos” (Elena Trujillo, 2020b).

**Expediente.** “(Derecho procesal) Es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativamente” (Poder Judicial del Perú, s. f.).

### **III. HIPOTÉISIS**

#### **3.1. Hipótesis General**

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana – Sullana, 2022, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

#### **3.2. Hipótesis Específicas**

1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta respectivamente.
2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva fue mediana, considerativa fue muy alta y resolutive, fue de rango muy alta respectivamente.



#### **IV. METODOLOGÍA**

Tipo y Nivel de Investigación

Tipo de investigación

La investigación abarcó dos tipos.

##### **Cualitativa.**

El enfoque cualitativo, pues se utilizó la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Se usó también para contextualizar o explicar los resultados obtenidos a partir del procesamiento de datos. Esto se hizo sobre la base de lo mencionado por (Hernández Sampieri et al., 2014):

El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio. (pág. 7)

Por lo mencionado, esta investigación fue de tipo cualitativo porque se analizaron elementos que no pueden traducirse en valores numéricos y que solo permitieron llegar a conclusiones a partir de la reflexión y de la interacción con los

conceptos y otras investigaciones similares.

### **Cuantitativo.**

Se tomó el enfoque cuantitativo pues se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis sobre la base de la medición numérica (Hernández Sampieri et al., 2014). Estos autores indican:

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (pág. 4)

En el caso de esta investigación, se consideró que también es de tipo cuantitativo porque se empleó el uso de tablas de puntaje por componente para evaluar las sentencias. Estos puntajes se tradujeron luego en una calificación global de la calidad de las sentencias. Si bien no hubo análisis estadístico para establecer pautas de comportamiento, correlaciones y probar hipótesis, esto no va en contra de que las conclusiones se realizaron sobre la base de resultados numéricos.

A.- Nivel de investigación

El nivel de la investigación son las siguientes:

### **Exploratoria.**

Se trata de un estudio exploratorio, porque el objetivo estuvo relacionado a examinar un tema poco estudiado o novedoso, en este caso la calidad de las sentencias.

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 91)

### **Descriptiva.**

De la misma manera, esta investigación fue de tipo descriptiva, pues buscó y logró especificar las propiedades y características importantes del objeto de análisis, en este caso de las sentencias seleccionadas.

Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández Sampieri et al.,

2014, p. 92)

#### **4.1. Diseño de la Investigación**

A continuación, se presentan las características de esta investigación en función de su diseño.

##### **No experimental.**

La tesis corresponde a una investigación no experimental, pues se tomaron las sentencias emitidas del expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01, en la cual, la autora de esta tesis no ha tenido participación alguna, solo los jueces encargados de emitir las sentencias. Esto se encontró acorde con la literatura existente, por ejemplo, se define como Investigación no experimental a aquellos “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 152)

##### **Retrospectiva.**

Se trata también de una investigación retrospectiva pues se analizaron las sentencias emitidas, es decir, de información ocurrida en el pasado. (Jimenez Silva, 2019)

##### **Transversal.**

Se trata de una investigación con diseño transversal, es decir, se revisó literatura relacionada a investigaciones que recopilan los elementos de las sentencias, los cuales ocurren en un momento único. “Es como “tomar una fotografía” de algo que

sucede”. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 154)

#### **4.2. Población y muestra**

La población está representada por los expedientes de las sentencias de procesos judiciales concluidos sobre Pago de beneficios sociales, emitidas por los órganos jurisdiccionales del Perú. No se tiene una muestra representativa sino una unidad de análisis que es el expediente materia en estudio. La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como anexo 1; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

En esta investigación, la unidad de análisis fue el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01, del distrito judicial de Sullana, que trata sobre Pago de beneficios sociales.

Teóricamente, como concepto la unidad de análisis “Es el elemento básico de estudio del análisis de contenido; son segmentos del contenido macro de los mensajes que son caracterizados mediante el uso de un conjunto de palabras, variables o categorías” (Ñaupas Paitán et al., 2014, p. 225). A su vez, Ñaupas y otros mencionan:

Las unidades de análisis en una investigación son aquellas que tienen características similares y que se encuentran en un ámbito determinado. Empíricamente se podría decir que son las propiedades, características o cualidades de personas objetos o fenómenos o hechos a los cuales se aplican los instrumentos para medir las variables en investigación.

Las unidades de análisis tienen un referente abstracto, mientras que la unidad de observación, un referente observable. Por su parte, Picón y Mellán (2014), afirman: “Definimos a la unidad de análisis como una estructura categórica a partir de la cual podemos responder a las preguntas formuladas a un problema práctico, así como a las preguntas de investigación” (Picón & Mellán, 2014) Finalmente D’Angelo (2010) considera a la unidad de análisis a “cada uno de los elementos de un conjunto que se desea observar”. (Ñaupás Paitán et al., 2018, p. 326)

La evidencia empírica del objeto de estudio fueron las sentencias que se encuentran en el anexo 1. Estas, se han analizado en su totalidad sin haberse alterado el texto o su contenido en absoluto. Los únicos datos sustituidos son aquellos que identifican a las partes del proceso, mencionadas en el texto de las sentencias con nombres y apellidos o razón social. Así, a cada una de las partes se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva, protección a la intimidad y respeto de su dignidad, sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto. Los códigos fueron DTE, para la parte demandante, y DDA para la parte demandada. Para el juez se asignó el código JZ, pero casi no se le mencionó a lo largo de esta esta investigación.

Para esta tesis, se ha identificado que la población es la totalidad de expedientes judiciales en materia laboral en el Perú, pues corresponde a la totalidad de unidades de análisis posibles.

A su vez, se ha tomado como muestra 01 expediente, la cual se seleccionó por

etapas: de la población se seleccionaron los expedientes del distrito judicial de Sullana. De estos, los expedientes de los últimos 05 años para poder analizarlos en función de las normas vigentes. Finalmente, de estos se seleccionó 01 expediente, de manera intencional, siendo una unidad de análisis el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01. Por ello, se puede decir que fue una selección en 03 etapas, la primera que corresponde a la selección del distrito judicial, la segunda el horizonte de tiempo y la tercera la selección del expediente en particular. Todos los expedientes, posibles de haber sido escogidos concuerdan con las especificaciones necesarias para satisfacer la temática de esta tesis. Se cree necesario mencionar que no se trató de un censo ni un análisis global.

Sólo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población. Por ejemplo, los estudios motivacionales en empresas suelen abarcar a todos sus empleados para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta. Las muestras se utilizan por economía de tiempo y recursos. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 172)

#### **4.3. Definición y Operacionalización de la Variable e Indicadores**

La Operacionalización de variables “es el proceso lógico mediante el cual el investigador transforma las variables teóricas o abstractas, en sub-variables o dimensiones y estas a su vez se transforman en variables empíricas, conocidas también como indicadores” (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 204). A continuación, se presenta la variable de análisis y los indicadores en función del marco teórico.

### *Definición de variable*

El concepto de variable en el enfoque cuantitativo juega un papel muy importante, ya que son las unidades esenciales de una hipótesis.

Son atributos, cualidades, características observables que poseen las personas, objetos, instituciones que expresan magnitudes que varían discretamente o en forma continua. Ejemplo: son variables biológicas de las personas: la edad, sexo, talla, peso, contextura, color del cabello, color de ojos; variables psicológicas: grado de atención, inteligencia, conocimientos previos; variables sociológicas: confesión religiosa, procedencia, clase social, etc. (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 256)

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 105)

En el caso de esta tesis, la variable de análisis es la “calidad de las sentencias de primera y segunda instancia”.

### *Definición de indicadores*

Los indicadores son los datos, principalmente cuantitativos que sirven a los estándares de calidad que nos permite medir y darnos cuenta del estado en que



funcionan las instituciones. Son medidas, números, tareas, hechos, documentos, percepciones que se refieren a situaciones específicas del estándar de calidad.

Por otra parte, si el investigador analiza cada componente a partir de un conjunto de indicadores, es decir, estudia el concepto desde diferentes perspectivas, se puede decir que está construyendo la estructura de un cuestionario, un test o una prueba para medir el fenómeno que estudia. (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 193)

En esta investigación se consideraron como indicadores a aquellas características legalmente establecidas y que se pudieron reconocer, y por tanto medir y evaluar, de las sentencias, vinculadas con las fuentes de tipos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, consultados. No se previó tener muchos indicadores, sino aquellos que permitan realizar una categorización sencilla, lo que contribuyó a delimitar en cinco categorías de evaluación, en este caso: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

Siguiendo la secuencia “La operacionalización de una variable consiste en la descomposición de la misma en las variables que la conforman (indicadores) y que van a permitir su medición” (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 60).

Así, para cada tipo de sentencia, la de primera y la de segunda instancia, se consideró analizar 03 dimensiones: expositiva, considerativa y resolutive. Cada sub

dimensión a su vez contó con 02 sub dimensiones y cada sub dimensión con 05 indicadores. La operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 3**.

#### **4.4. Técnicas de Investigación e Instrumento de Recolección de Datos**

##### *Técnicas de investigación*

En el caso de esta tesis se analizó la información a partir de un conjunto de principios y criterios, a partir de la lectura de las sentencias que contenía todo el expediente. Es necesario mencionar qué son las técnicas de investigación:

Son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo. Estas técnicas pueden definirse también como un conjunto de normas que regulan el proceso de investigación, en cada etapa, desde el principio hasta el fin; desde el descubrimiento del problema hasta la verificación e incorporación de las hipótesis, dentro de las teorías vigentes. Son parte del método científico. Según Rodríguez M.A(1986:53) Se clasifican en: conceptuales, Descriptivas y Cuantitativas. Según Rodríguez (1968:53), las técnicas para la recolección de datos e informaciones para verificar las hipótesis de trabajo, corresponde a las técnicas descriptivas y sirven de base para construir los instrumentos de investigación. (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 273)

##### *Los instrumentos de recolección de datos*

Para esta tesis, los datos que se buscaron de las sentencias se encuentran en el instrumento de investigación y análisis denominado *lista de cotejo* (o de parámetros)

y está en el **anexo 4**. Estos criterios o parámetros que se encuentran en dicha lista, han sido tomados de la línea de investigación, que tiene como base el análisis de las sentencias y que al final de la evaluación brindaron un puntaje con el cual se determinó la calificación de las sentencias. Al respecto, de los instrumentos, se puede mencionar:

Son las herramientas conceptuales o materiales, mediante las cuales se recogen los datos e informaciones, a partir de preguntas o ítems que exigen respuestas del tema investigado. Asumen diferentes formas de acuerdo con las técnicas que le sirven de base. Según Valdivia (2008:370), es cualquier medio concreto, tangible que permite recoger datos, en forma sistemática, ordenada según una intencionalidad prevista. Estos instrumentos que contienen preguntas o ítems se redactan en función de objetivos, (investigación cualitativa) o en función de hipótesis y variables (investigación cuantitativa). (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 273)

#### **4.5 Plan de Análisis de Datos**

El diseño para la recolección y análisis de datos de esta tesis, sigue lo establecido para esta línea de investigación de ULADECH. Esta, se inició con la presentación de las pautas para recoger los datos, orientadas por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo (o de parámetros), usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

#### 4.5.1. De la recolección de datos

En este caso el procedimiento de recolección de datos se ubica en los cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación lista de parámetros (**anexo 4**). Tal como se menciona en la literatura, “Es un conjunto de actividades que realiza el investigador para obtener la información necesaria para comprobar las hipótesis. El investigador utiliza procedimientos, técnicas e instrumentos probados, para obtener la información en forma válida y confiable”. (Ñaupas Paitán et al., 2018, pp. 175-176)

#### 4.5.2. Plan de análisis de datos

En el caso de esta investigación, los datos analizados son principalmente cualitativos, pues están vinculados a la manera en la que el juez emitió la sentencia, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, la cual termina siendo el análisis de un ejercicio de discernimiento a partir de las pretensiones y evidencias que se han presentado por las partes. Sin embargo, existió un componente cuantitativo al momento de darle una calificación numérica a las sub dimensiones de análisis, sobre la base de criterios de cumplimiento de parámetros definidos. Esta estructura de calificación se encuentra en el **anexo 04**, mientras que en el **anexo 02** y el **anexo 03** se encuentran, respectivamente, la matriz de operacionalización y la lista de parámetros de evaluación. Esta estructura de calificación respondió a lo mencionado por Ñaupas Paitán et al., (2018, p. 50): “Todo diseño de investigación deberá tener un plan de análisis estadístico, de lo contrario tendrán serias dificultades para comprobar o verificar las hipótesis”. Si bien no se contó con los datos suficientes para realizar un análisis estadístico, sí se contó con información cuantitativa que

permite realizar una calificación y evaluación de la información contenida en las sentencias del expediente seleccionado.

Así, la información, datos y puntaje se han analizado en 03 etapas: etapa exploratoria, etapa de identificación de información y etapa de sistematización y análisis. A continuación, se detalla cada una de estas etapas.

#### **4.5.2.1. La primera etapa.**

Fue una actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al tema de la investigación. Esta aproximación tuvo como guía a los objetivos planteados, principal y secundarios. Este primer encuentro estuvo basado en la observación y el análisis.

De esta manera, en esta etapa, se hizo una revisión de una muestra de expedientes del distrito judicial de Sullana. A partir de esta revisión se seleccionó un grupo de expedientes que tuvieran material para analizar, en principio, que tengan más de una sentencia. De estas se seleccionó 01 expediente.

#### **4.5.2.2. Segunda etapa.**

Esta es una etapa similar a la anterior pero más sistemática en tanto ya se contaba con la unidad de análisis, el expediente judicial con sus respectivas sentencias identificadas, es decir que ya se comenzaron a analizar los datos recolectados. Este análisis también estuvo orientado por los objetivos identificados y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

Así, en esta etapa se analizaron las sentencias emitidas del expediente seleccionado sobre la base del marco conceptual y los propósitos de la investigación, es decir se buscó reconocer los datos y explorar el contenido de las sentencias,

apoyando el análisis sobre las bases teóricas obtenidas a partir de la revisión de la literatura.

Para esta etapa se usó la matriz de operacionalización de la variable calidad de la sentencia, las cuales se encuentran en el **anexo 02**.

#### **4.5.2.3. La tercera etapa.**

Como etapa final, se buscó analizar los datos obtenidos de las sentencias. Para ello, se analizaron de manera sistemática, y sobre la base de los objetivos y la revisión de la literatura, las sentencias y de ellas obtuvieron los datos. Estos datos corresponden al puntaje otorgados en la evaluación de las dimensiones y sub dimensiones, consideradas en la operacionalización de la variable a partir del uso de la lista de cotejo. Esta lista de cotejo se encuentra en el Anexo 03 mientras que los parámetros de evaluación se encuentran en el **anexo 04**.

Es necesario mencionar, que el uso de la lista de cotejo requirió de un conocimiento del marco teórico por parte del responsable de la investigación. Esto permitió que la observación sea más fructífera en cuanto a la identificación de los datos y de su posterior análisis. Esta etapa definitivamente es mucho más exigente y requiere de mucho mayor dominio de la temática de la investigación.

Finalmente, la manera en la que se ha traducido la información de las sentencias en puntajes numéricos se encuentra en el **anexo 05**. La síntesis de los puntajes obtenidos, se encuentran en Capítulo V de esta tesis.

#### **4.6. Matriz de Consistencia Lógica**

La matriz de consistencia es un cuadro resumen de una sola entrada presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los

cinco elementos básicos de la investigación: Problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores y la metodología. (Ñaupas Paitán et al., 2014, p. 480)

A continuación, se presenta la matriz de consistencia de la presente investigación.

**Título:** Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022.

ENUNCIADO	OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECIFICOS	VARIABLE	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes?</p>	<p><b>General</b> Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2022, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.</p> <p><b>Específicos</b> 1.- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2022, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme a los estándares normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. 2.- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2022, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme a los estándares normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.</p>	<p>Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2022, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana – Sullana, 2022, ambas son de rango muy alta, respectivamente.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> 1.- De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta. 2.- De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva fue mediana, considerativa fue muy alta y resolutive, es de rango muy alta.</p>	<p>Estudio de tipo cualitativo y cuantitativo, nivel exploratorio - descriptivo. La fuente de información utilizada es un expediente judicial que contiene un proceso concluido, seleccionado según el muestreo no probabilístico bajo la técnica por conveniencia; los datos han sido recolectados utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido</p>



#### **4.7. Principios éticos**

Los principios éticos que orientan esta investigación son los 06 que tiene la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH, 2015): 1) Protege a las personas en cuanto a su divulgación de su identidad, personalidad y anonimato en la investigación, ya que en el expediente de este estudio que son las sentencias de primera y segunda instancia de procesos judiciales concluidos, el investigador tiene acceso al expediente judicial de dicho proceso, teniendo así todo los datos de cada una de las partes intervinientes en el proceso; aplicándose este principio ético, para que el investigador respete, la identidad y la dignidad, de las partes involucradas en el proceso judicial, así como también el respeto a la diversidad, la confidencialidad y la privacidad; 2) Libre participación y derecho a estar informado, permite a las partes involucradas en el proceso, el derecho de estar informadas acerca de cuáles son los fines de la investigación; en consecuencia, el investigador deberá informar, para así poder agregar a la investigación una manifestación de voluntad de las partes involucradas, en la cual consientan el uso de la información, para lo cual se está verificando coordinar con las mismas para su autorización; 3) Beneficiencia y no Maleficiencia, este principio indica que, el investigador debe asegurar que las partes que han intervenido en el proceso Judicial, no se vean perjudicadas con la investigación que está realizando; 4) El ejercicio de un juicio razonable, ponderable por parte del investigador para tomar las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas; 5) Integridad científica, la integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan

afectar a quienes participan en una investigación. Es necesario mencionar que en la presente investigación se han aplicado y respetado todos los principios éticos establecidos por la Universidad y; 6) Cuidado del medio y la biodiversidad, para lo cual implica no perjudicar el entorno del ambiente donde se desarrolla la investigación.

Sin embargo, en la presente investigación no se podrá cumplir con la exigencia del segundo principio, esto se compensa con la firma de una Declaración de compromiso ético, la cual se encuentra en el **anexo 6**, en la que la persona a cargo de esta tesis asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en el expediente. Todos los demás principios sí se cumplen totalmente.

Por las razones expuestas se deja constancia que en todo momento se consideró en la investigación preservar la anonimidad respecto a las personas naturales o jurídicas, instituciones, y la identificación que pudiera resultar de sus documentos, direcciones, y cualquier otro dato que individualice la participación que señalan los principios éticos en cuanto a su aplicación a las personas; además, de que mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos, por lo que cualquier dato como nombre y apellidos de partes involucradas y el expediente de estudio misma, no individualizarán a ninguna parte interviniente y se colocaron códigos, y datos numéricos anónimos.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

**Cuadro 1:** Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales; expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 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			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta	40					
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		20	[5 - 6]						Mediana
		Motivación del derecho					X			[3 - 4]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10		[1 - 2]						Muy baja
							X			[17 - 20]						Muy alta
		Descripción de la decisión					X		10	[13 - 16]						Alta
							X			[9 - 12]						Mediana
						X	10	[5 - 8]		Baja						
						X		[1 - 4]		Muy baja						
					X	10	[9 - 10]	Muy alta								
					X		[7 - 8]	Alta								
					X		[5 - 6]	Mediana								
					X		[3 - 4]	Baja								
					X	10	[1 - 2]	Muy baja								
					X		[1 - 2]	Muy baja								

*Cuadro diseñado por la Abg. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH católica*

**Fuente:** Sentencia de primera instancia en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-

Sullana, 2022.

**Nota.** La ponderación de los parámetros de las partes expositiva, considerativa y resolutive fueron resumidas por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales; expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana,2022, obtuvo muy alta calidad. Los hallazgos en las tres dimensiones en lo expositivo, considerativo y resolutive fueron de muy alta calidad en todas. Las sub dimensiones: introducción, y postura de las partes alcanzaron nivel mediano y muy alto; Luego en las sub dimensiones de motivación fáctica y la jurídica: son de muy alta calidad, y respecto a las sub dimensiones que refieren a la imputación de la directriz sobre congruencia, y de cómo se describe la decisión fueron: muy alta consecutivamente.

**Cuadro 2:** Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales; expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 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 baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción			X			8	[9 - 10]	Muy alta					38	
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
	Parte considerat	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		20	[5 - 6]						Mediana
							X			[3 - 4]						Baja
		Motivación del derecho					X			[1 - 2]						Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10		[17 - 20]						Muy alta
							X			[13 - 16]						Alta
		Descripción de la decisión					X			[9 - 12]						Mediana
							X		[5 - 8]	Baja						
						X	[1 - 4]		Muy baja							
						X	[9 - 10]		Muy alta							
						X	[7 - 8]		Alta							
					X	[5 - 6]	Mediana									
					X	[3 - 4]	Baja									
					X	[1 - 2]	Muy baja									

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

**Fuente:** Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022.

**Nota.** La ponderación de los parámetros de las partes expositiva, considerativa y resolutive, fueron resumidos por ser compleja

su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 2, revela que revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales; expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana,2022, fueron de calidad muy alta. También las tres dimensiones en lo expositivo, considerativo y resolutivo tuvieron muy alta calidad en todas. Las sub partes: introducción, y postura de las partes alcanzaron nivel mediano y muy alto; Luego en las sub partes de motivación fáctica y la jurídica: son de muy alta calidad, y respecto a las sub partes referidas a la imputación de la directriz sobre congruencia, y de cómo se describe la decisión fueron: muy alta consecutivamente.

## **5.2. Análisis de los resultados**

De acuerdo al objetivo general del estudio se determinó que las sentencias de primer y segundo grado jurisdiccional que tienen como asunto el pago de beneficios sociales, fueron de calidad muy alta y muy alta, tal como se corrobora en los cuadros de resultados 1 y 2.

Se confirma además la hipótesis general ya que también propuso respecto a la calidad de las dos resoluciones de última instancia que serían de muy alta y muy alta calidad respectivamente.

### **5.2.1. Se cumplió el objetivo específico 1 en la sentencia de primera instancia**

Que, en efecto, el hallazgo demostró la corroboración de la hipótesis específica con los niveles de muy alta calidad, evidenciada en el cuadro 1 de resultado.

Las tres dimensiones de la sentencia obtuvieron la calidad de muy alta, tal como se puede ver en el anexo 5, de acuerdo a los cuadros 1, 2 y 3.

#### **5.2.1.1. La dimensión expositiva fue muy alta:**

Se cumplieron los 10 parámetros de las sub dimensiones: Introducción y postura de las partes ya que se buscó particularizar a las partes, sus peticiones y sobre que objeto debió pronunciarse el a quo, que también explicó la actividad procesal que en el presente caso se llevó a cabo con dos audiencias de conciliación y de juzgamiento en el proceso ordinario laboral.

Ruíz de Castilla, (2017) haciendo alusión a Cárdenas, contiene los actos

procesales de manera abreviada, siguiendo una concatenación de acuerdo a ley previa al fallo dictado por el Juez Laboral.

**a. Fue muy alta la calidad en la introducción:**

Porque se evidenciaron los 05 parámetros evaluados, sobre encabezamiento, asunto, individualización de las partes, aspectos del proceso y claridad.

**b. Obtuvo muy alta la calidad de la postura de las partes:**

Porque la explicitud y congruencia con la petición del actor; explicitud y congruencia con la petición del demandado; explicita y congruencia con los sustentos de hecho de los sujetos del proceso; explicitud de los puntos en desacuerdo y el cumplimiento de la claridad, fueron evidenciados.

**5.2.1.2. La dimensión considerativa tuvo muy alta calidad**

Porque la sentencia estuvo debidamente motivada tanto en lo fáctico como lo jurídico, logrando adecuar a los hechos al ordenamiento jurídico, cumpliendo con el principio de motivación de las resoluciones judiciales consagrado en nuestra Constitución Política.

Se cumple con lo que dice Ruíz de Castilla, (2017) en cuanto al razonamiento de los hechos y el derecho que realizó a quo para resolver la controversia entre los justiciables.

**a. Fue muy alta su calidad en la dimensión: la motivación fáctica;**

Porque se hallaron en su cumplimiento una resolución clara, hechos seleccionados para evaluar si se demuestra que son probados o improbados, la



idoneidad de los medios probatorios, la evaluación conjunta de las pruebas, y las reglas de la lógica.

**b. También fue muy alta la motivación jurídica;**

Porque se evidenciaron los 05 parámetros que son: la razonabilidad entre los hechos, el derecho y las peticiones; la razonabilidad en la interpretación de la normatividad acorde con los hechos; razonabilidad relacionada con derechos fundamentales; razonabilidad aplicada y relacionada entre lo factico y lo jurídico que de importancia a la decisión; y cumplimiento de la claridad en las sentencias.

**5.2.1.3. La dimensión resolutive fue muy alta:**

Ya que el a quo previa evaluación declaró fundada la demanda, determinando en que tiempo debió ser impugnado o se cumpla en caso de que no se interponga recurso, y accesoriamente las pretensiones sobre indemnización, costas y costos, etc., tal como interpretamos lo que nos dice Gozaini, (2018).

**a. Fue muy alta la calidad en la aplicación del principio de congruencia,** ya que si se cumplió que el fallo evidenció que se evaluó todas las peticiones del proceso teniendo en cuenta el pronunciamiento que evidenció resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, su aplicación, su relación coherente con lo expresado en la dimensión expositiva, considerativa y resolutive-

**b. Fue de muy alta calidad la descripción de la decisión,**

Porque si hay cumplimiento de los 5 indicadores al haberse precisado expresamente lo ordenado y decidido, quien debe honrar lo decidido respecto a

la pretensión, si se tiene que pagar las costas y que la parte resolutive sea clara.

### **5.2.2. Se cumplió el objetivo 2 en la sentencia de segunda instancia**

La sentencia corresponde la Sala Laboral transitoria de la provincial de Sullana conforme al cuadro 2 de resultados.

Por ende, en conjunto la sentencia en sus tres dimensiones fue alta, muy alta y muy alta, de acuerdo a los cuadros 4, 5 y 6 del anexo 5 en la investigación.

#### **5.2.2.1. La dimensión expositiva fue de alta calidad**

Porque se evaluó dos sub dimensiones que a continuación se mencionan:

##### **a. Fue alta la sub dimensión introducción: R**

Porque solo se cumplieron 3 indicadores, sin cumplir dos, que tuvieron que ver con la determinación de las partes y su encabezamiento.

##### **b. Fue muy alta la sub dimensión postura de las partes:**

En razón de que se cumplieron los 5 indicadores que se han mencionado en la parte considerativa la primera sentencia evaluada.

De Santo (Citado por Rioja Bermúdez, 2017) nos indica que la resolución final debe cumplir con determinar el contexto respecto a las partes, su pretensión dentro de lo objetivo y subjetivo de la sentencia.

#### **5.2.2.2. Fue muy alta la dimensión considerativa**

Ya que las dos sub dimensiones alcanzaron un nivel de muy alta calidad.

##### **a. Fue muy alta la motivación fáctica:**

Porque se cumplieron los 5 indicadores que se mencionan en la parte considerativa de la sentencia de primera instancia.

**b. Fue muy alta la motivación jurídica: T**

Ya que también se obtuvo los 5 indicadores establecidos en la dimensión considerativa de la sentencia de primera instancia.

Para Hans Reichel (Rioja Bermúdez, 2017)) el aquo debe fundamentar sus sentencias para satisfacer a los justiciables, como también que cumpla con los parámetros normativos que señala la ley.

**5.2.2.3. La dimensión resolutive fue muy alta:**

Porque se cumplieron los estándares de calidad en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

**a. Fue muy alta la calidad del principio de congruencia:**

Porque se hallaron 5 indicadores cumplidos que se mencionan en la parte resolutive de la sentencia de primera instancia

**b. También la sub dimensión descripción de la decisión:**

Se hallaron 5 indicadores que se mencionan en la parte resolutive de la sentencia de primera instancia

De Santo (Citado por Rioja Bermúdez, 2017b)) que en esta dimensión resolutive se establece una síntesis de lo concluido que tenga relación con la parte expositiva y considerativa de la sentencia.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se concluye que de acuerdo al objetivo general los cuadros 1 y 2 determinan que la calidad de las sentencias fue muy alta y muy alta, llegándose a corroborar la hipótesis general que proponía el mismo resultado.

En cuanto al objetivo específico la sentencia cumplió con todos los parámetros de claridad, tal como se demuestra en los cuadros 3, 4, 5, del anexo N° 5 de la investigación realizada.

### **En la sentencia de primera instancia y de acuerdo al objetivo específico 1**

Se concluye haber determinado que la sentencia de primera instancia se encuentra dentro del rango “muy alta” calidad en sus tres dimensiones, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1).

### **En la sentencia de segunda instancia y de acuerdo al objetivo específico 2**

Se concluyó determinando su muy alta calidad, con los indicadores de calidad en su investigación como se ejemplifica en el Cuadro 2, demostrando que la Sala Laboral Transitoria de Sullana, si confirmo la sentencia declarándola fundada en parte, en el Exp. 00176-2015-0-3101-JR-LA-01.

Por último, se corroboró la hipótesis de la sentencia de segunda instancia

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución Política del Perú, (2022). <https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>
- Aguacondo Asencio, M. D., & Aguirre Aguirre, J. M. (2017). *Determinar la efectividad de la prueba presentada por las partes, analizando la sentencia emitida por el juez en juicio laboral* [UTMACH, Unidad Académica de Ciencias Sociales, Machala, Ecuador. 82 p.]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/10550>
- Agurto Ramirez, W. C. (2020). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, reposición por despido incausado, expediente N° 00400-2016-0-3102-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana - Sullana, 2020 [Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. En *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/16667>
- Alma Abogados. (2019). *La prueba: concepto, objeto y medios de prueba*. <https://almaabogados.com/la-prueba-concepto-objeto-y-medios-de-prueba>
- Alvarado Bustos, C. (2019). La prueba en el proceso laboral. *Gaceta Jurídica, primera ed.*
- Amaya Amaya, J. P. M., & Rodríguez Agreda, D. K. (2020). Estudio comparativo de la legislación laboral entre Perú y México, Trujillo año 2020.. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27217>
- Arévalo Vela, J. (2019). Celeridad en la justicia laboral: Recursos de apelación y casación en la nueva ley procesal del trabajo. *NLPT Revista Especializada*. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf)
- Arévalo Vela, J. (2022). Revista de Derecho Procesal del Trabajo. *Publicación*

*Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial. Vol. 3 Núm. 3.*  
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/issue/view/16>

Bouzas Ortiz, J. A. (2017). *Derecho individual del trabajo* (IURE editores (ed.); primera). México: IURE editores, S.A. de C.V.

Calderón Herrera, J. A., Gaviria Dugand, A., & García Sánchez, M. (2022). *Satisfacción con los servicios básicos y crisis de la confianza en las instituciones.* [https://obsdemocracia.org/wp-content/uploads/2022/06/Satisfaccion\\_con\\_los\\_servicios\\_basicos\\_y\\_crisis\\_de\\_la\\_confianza\\_en\\_las\\_i\\_j4TquFj.pdf](https://obsdemocracia.org/wp-content/uploads/2022/06/Satisfaccion_con_los_servicios_basicos_y_crisis_de_la_confianza_en_las_i_j4TquFj.pdf)

Carrasco Gil, A. (2020, mayo). *Una transformación latente y otra pendiente: el Poder Judicial frente al COVID-19.* IDEHPUCP PUCP. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/una-transformacion-latente-y-otra-pendiente-el-poder-judicial-frente-al-covid19/>

Castillo Córdova, L. (2020). *Los procesos en el sistema jurídico peruano* (Palestra (ed.); Primera). Facultad de Derecho - Universidad de Piura. [https://books.google.com.pe/books?id=IRbeDwAAQBAJ&pg=PT125&dq=sentencia+parte+expositiva,+considerativa+y+resolutiva&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjv2bmd\\_qT0AhXrmWoFHf-MAwAQ6AF6BAgJEA#v=onepage&q=sentencia parte expositiva%2C considerativa y resolutiva&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=IRbeDwAAQBAJ&pg=PT125&dq=sentencia+parte+expositiva,+considerativa+y+resolutiva&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjv2bmd_qT0AhXrmWoFHf-MAwAQ6AF6BAgJEA#v=onepage&q=sentencia%20parte%20expositiva%20considerativa%20y%20resolutiva&f=false)

Castro, C. (2020). Una institución desprestigiada. La administración judicial se mantiene como la peor valorada y solo uno de cada cinco españoles avala su funcionamiento. *La Vanguardia.* <https://www.lavanguardia.com/politica/20200830/483178376827/justicia-cis-valoracion.html>

- Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano. *IUS ET VERITAS*, (55), 112-127. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19762/19822>
- CEJ. (2018). *Satisfacción con el sistema de justicia en Colombia y Latinoamérica*. Corporación Excelencia en la Justicia. <https://cej.org.co/sala-de-prensa/justiciometro/satisfaccion-con-el-sistema-de-justicia-en-colombia-y-latinoamerica/>
- CEPEJ. (2016). *Mesurer la qualité de la justice documento de trabajo de la 28 reunión plenaria de la CEPEJ*. <https://rm.coe.int/16807477e4>
- Chanamé Arriola, J., & Coca Guzmán, S. (2020, octubre 27). *Los daños punitivos en el ordenamiento peruano. Retos y desafíos*. LP Pasión por el Derecho. [https://lpderecho.pe/danos\\_punitivos-ordenamiento-peruano/](https://lpderecho.pe/danos_punitivos-ordenamiento-peruano/)
- Chanamé Arriola, J. M. (2020, septiembre 24). *Tipos de despido en el ordenamiento peruano*. LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>
- Chanamé Arriola, J. M. (2022a, septiembre 7). *La apelación y otros medios impugnatorios en la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/medios-impugnatorios-nueva-ley-procesal-trabajo/>
- Chanamé Arriola, J. M. (2022b, septiembre 15). *¿Ante qué juez debo presentar mi demanda laboral? Competencia del juez laboral en la NLPT | LP*. <https://lpderecho.pe/competencia-juez-proceso-laboral-nueva-ley-procesal-trabajo/>
- Chávez Guarniz, M. (2018). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desalojo por ocupación precaria - expediente N° 2010-0318-jmy-jx-01-

- c. del distrito judicial de Yarinacocha – 2017 [Universidad Señor de Sipán]. En *Repositorio Institucional - Universidad Señor de Sipán*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6313>
- Coca Guzmán, S. J. (2020, diciembre 22). *Indemnización por responsabilidad extracontractual: daño emergente, lucro cesante, daño a la persona y daño moral*. LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/indemnizacion-responsabilidad-extracontractual-derecho-civil/>
- Coca Guzmán, S. J. (2022a, marzo 18). *La jurisdicción y la competencia en sede civil. Bien explicado*. LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/jurisdicion-competencia-codigo-procesal-civil/>
- Coca Guzmán, S. J. (2022b, abril 9). *¿Quiénes son los sujetos del proceso civil? (partes, juez y auxiliares jurisdiccionales)*. LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/sujetos-proceso-codigo-procesal-civil/>
- Código Civil peruano, (2022). <https://lpderecho.pe/codigo-civil-peruano-realmente-actualizado/>
- Código Procesal Civil, (2022). <https://lpderecho.pe/texto-unico-ordenado-codigo-procesal-civil-actualizado/>
- Nueva Ley Procesal del Trabajo, (2022). <https://lpderecho.pe/nueva-ley-procesal-trabajo-ley-29497-actualizada/>
- TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, (2022). <https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2017). *Casación Laboral N° 321-2017-Lima*.



- Deutsche Welle. (2018, octubre 5). Perú destituye a un juez del Supremo por liderar una organización criminal. *Deutsche Welle*. <https://www.dw.com/es/perú-destituye-a-un-juez-del-supremo-por-liderar-una-organización-criminal/a-45763796>
- Fernández, C. (2020). *La reposición y la naturaleza de los conceptos devengados*. Coello Abogados. <https://estudiocoello.com/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-remunerativos-o-indemnizatorios/>
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú* (Fondo editorial PUCP (ed.); Primera). Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Perú.pdf>
- González Acedo, J. C., & Pérez Aroca, R. (2022). Formación y orientación laboral. Fundamentos. En Ediciones Paraninfo (Ed.), *Ediciones Paraninfo* (Segunda). Ediciones Paraninfo. [https://books.google.com.pe/books?id=5HA-EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=despido+2022&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=despido 2022&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=5HA-EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=despido+2022&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=despido 2022&f=false)
- Gozáini, O. A. (2018). *Elementos de derecho procesal civil*. <https://gozaini.com/wp-content/uploads/2018/08/Elementos-de-DPC-Ediar.pdf>
- Guerrero Tintinapón, A. (2018). *Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21627/Guerrero\\_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21627/Guerrero_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014).

- Metodología de la Investigación* (McGraw-Hill (ed.); Sexta). McGraw-Hill.  
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.> Hernandez,  
Fernandez y Baptista-*Metodología Investigación Científica* 6ta ed.pdf
- Hidalgo Solórzano, J. F. (2018). *La fijación de los puntos controvertidos. Su importancia en los procesos regulados por el código procesal civil* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://core.ac.uk/download/pdf/196534081.pdf>
- Huaranca Rojas, G. S. (2019). Calidad de las sentencias judiciales emitidas por los juzgados penales de primera instancia en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2015 [Pontificia Universidad Católica del Perú]. En *Pontificia Universidad Católica del Perú*. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13409>
- INEC. (2022). *Boletín Técnico de Resultados 2020*. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Multiproposito/2020/202012\\_Boletin\\_tecnico\\_Multiproposito.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Multiproposito/2020/202012_Boletin_tecnico_Multiproposito.pdf)
- Instituto Hegel. (2022). *ABC del despido injustificado aplicado en el Perú 2022*. Instituto Hegel. <https://hegel.edu.pe/blog/abc-del-despido-injustificado-aplicado-en-el-peru-2022/>
- Ipsos. (2019). *Opinión Data - Agosto del 2019*. <https://www.ipsos.com/es-pe/opinion-data-agosto-del-2019>
- Ipsos. (2020). *Encuesta Nacional Urbana - Rural*. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-08/encuesta\\_nacional\\_urbana\\_agosto\\_2020\\_-\\_gestion\\_publica.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-08/encuesta_nacional_urbana_agosto_2020_-_gestion_publica.pdf)
- Jimenez Silva, L. J. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cohecho pasivo impropio, en el expediente N° 00790-2017-0-3101-JR-PE-03,

del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2019. *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/13446>

Lazaro Gomez, P. A. (2022). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06; distrito judicial del Santa - Chimbote. 2022 [Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. En *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/22215>

León Aquino, L. (2022). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; distrito judicial de Huánuco, 2020 [Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. En *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/22825>

López Betancourt, E., & Larios, E. (2017). *Juicios orales en materia laboral* (IURE editores (ed.); Primera). IURE editores, S.A. de C.V.

LP Pasión por el derecho. (2018). *Breves apuntes sobre el daño moral: la apuesta por su presunción e intentos de cuantificación*. <https://lpderecho.pe/dano-moral-presuncion-cuantificacion/>

LP Pasión por el derecho. (2022a, enero 18). *¿Qué y cuáles son los principios del derecho del trabajo?* LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/principios-derecho-laboral-importancia/>

LP Pasión por el derecho. (2022b, julio 21). *Jurisprudencia relevante sobre reposición laboral*. LP Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/jurisprudencia-laboral/>

reposicion-laboral/

Masache Masache, M. A. (2020). *El acto probatorio del despido intempestivo, en la terminación unilateral por parte de los empleadores* [Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31002?locale=en>

Meneses Chavarro, L. (2018). *Jurisdicción y Competencia: Derecho Procesal*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=onuDDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=jurisdicción&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=jurisdicción&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=onuDDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=jurisdicción&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=jurisdicción&f=false)

Montoya Obregón, L. M. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)

Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Ediciones de la U (ed.); Cuarta). Ediciones de la U.  
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Ediciones de la U (ed.); Ediciones).  
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Palacios Agurto, C. A. (2022). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00748-2017-0-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes, 2022 [Universidad

- Católica los Ángeles de Chimbote]. En *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/22044>
- Paredes Infanzón, J. (2018, julio 10). *Los principios del derecho del trabajo: el principio protector*. LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>
- Pérez, M. (2022). ¿Qué es Doctrina? » Su Definición y Significado [2022]. En *ConceptoDefinición*. <https://conceptodefinicion.de/doctrina/>
- Poder Judicial del Perú. (s. f.). Diccionario Jurídico. En *Poder Judicial del Perú*. Recuperado 8 de octubre de 2022, de [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s\\_cortes\\_suprema\\_home/as\\_servicios/as\\_enlaces\\_de\\_interes/as\\_orientacion\\_juridica\\_usuario/as\\_diccionario\\_juridico](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico)
- Poder Judicial del Perú. (2022). *Saneamiento procesal y fijación de puntos controvertidos - Nota de prensa*. [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/etiioc/s\\_etiioc/as\\_prensa/as\\_noticias/cs\\_n\\_programa\\_saneamiento\\_procesal\\_y\\_fijacion\\_de\\_puntos\\_controvertidos](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/etiioc/s_etiioc/as_prensa/as_noticias/cs_n_programa_saneamiento_procesal_y_fijacion_de_puntos_controvertidos)
- Quintana García, L. A. (2022). Configuración del daño al proyecto de vida en el derecho del trabajo: aportes desde la jurisprudencia de la corte interamericana de derechos humanos y la doctrina y jurisprudencia peruana. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 6(1), 416-446. <https://doi.org/10.12795/E-RIPS.2022.I01.19>
- RAE. (2020). instancia | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE. En *Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/instancia>.
- Reyes Merino, C. G. (2019). Caracterización del proceso sobre pago de beneficios sociales y otros beneficios económicos; expediente N° 00079-2011-0-3101-JR-

- LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2019. Recuperado de:  
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/26103>
- Rioja Bermúdez, A. (2017a, febrero 2). *El derecho probatorio en el sistema procesal peruano*. LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Rioja Bermúdez, A. (2017b, octubre 31). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*. LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Ruiz de Castilla, R. G. (2017). *Las tres partes de una sentencia judicial. Algunos apuntes*. <https://cronicasglobales.blogspot.com/2017/02/las-tres-partes-de-una-sentencia.html>
- Rumoroso Rodríguez, J. A. (s. f.). *Las Sentencias. Praxis de la justicia fiscal y administrativa. Centro de Estudios Superiores en materia de Derecho Fiscal y Administrativo del tribunal federal de Justicia administrativa*. Recuperado 8 de octubre de 2022, de <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/rev12.html>
- Rus Arias, E. (2020). *Parámetro - Qué es, definición y concepto | 2022 | Economipedia*. En *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/parametro.html>
- Saavedra Moncada, S. E. (2017). *Criterios técnicos de la fijación de los puntos controvertidos en el derecho procesal civil peruano [CYBERTESIS Repositorio de Tesis Digitales UNMSM]*. En *CYBERTESIS Repositorio de Tesis digitales - UNMSM*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5700>
- Significados. (2018a). *Significado de Doctrina (Qué es, Concepto y Definición)*. En

- Significados*. <https://www.significados.com/doctrina/>
- Significados. (2018b). Significado de Normatividad (Qué es, Concepto y Definición).  
En *Significados*. <https://www.significados.com/normatividad/>
- Sentencia del tribunal constitucional Exp. N° 1124-2001-AA Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú Lima, (2001). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco Huánuco, (13 de marzo de 2003). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Trujillo, Elena. (2019). Indemnización - Qué es, definición y concepto. En *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/indemnizacion.html>
- Trujillo, Elena. (2020a, febrero 3). *Recurso de apelación - Qué es, definición y concepto*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/recurso-de-apelacion.html>
- Trujillo, Elena. (2020b). Jurisprudencia - Qué es, definición y concepto. En *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/jurisprudencia.html>
- Trujillo, Elene. (2020). Sentencia - Qué es, definición y concepto. En *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/sentencia.html>
- ULADECH. (2015). *Protocolo de estudio de investigación*.
- ULADECH Católica. (2020). *RESOLUCIÓN N° 0535-2020-CU-ULADECH Católica*. [https://investigacion.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/2020/08/lineas\\_de\\_investigacion\\_institucional\\_2020.pdf](https://investigacion.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/2020/08/lineas_de_investigacion_institucional_2020.pdf)
- Valbuena González, J. C. (2021). Similitudes y diferencias en la regulación normativa

de los límites a la subordinación jurídica del trabajador respecto a los poderes del empleador en los ordenamientos jurídicos de México, Chile y Colombia. Universidad Santiago de Cali.

Valenzuela Piroto, G. F. (2020). Enfoque actual de la motivación de las sentencias.

Su análisis como componente del debido proceso. *Revista de Derecho*, 21, 72-90. <https://doi.org/10.22235/RD.VI21.2103>

Vasquez Dios, J. L. (2022). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre

nulidad de despido incausado y reposición de empleo, en el expediente N° 00011-2013-0-2602-Jm-La-01, del distrito judicial de Tumbes -Tumbes. 2022 [Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. En *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/24048>

Vásquez Rojas, D. E. (2022). Derecho fundamental del acceso a la justicia y políticas

institucionales del Poder Judicial en la lucha contra la corrupción en el Perú. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 13(15), 127-161. <https://doi.org/10.35292/ROPJ.V13I15.392>

Velilla, N. (2020, enero 22). Es imprescindible que los jueceselijamos

democráticamente a doce de los veinte vocales del CGPJ". *Lawyerpress NEWS*. <https://www.lawyerpress.com/2020/01/22/natalia-velilla-mujer-jurista-2019-es-imprescindible-que-los-jueces-elijamos-democraticamente-a-doce-de-los-veinte-vocales-del-cgpj/>

Westreicher, G. (2020). Indemnización por despido - Qué es, definición y concepto.

En *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/indemnizacion-por-despido.html>





**A  
N  
E  
X  
O  
S**



**ANEXO 1: Evidencia empírica**



**CORTE SUPERIOR DE SULLANA**

**JUZGADO ESPECIALIZAD DE TRABAJO DE SULLANA**

**LEY N° 29497 - NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO**

**EXPEDIENTE** : 00176-2015-0-3101-JR-LA-01  
**DEMANDANTE** : A  
**DEMANDADO** : B  
**MATERIA** : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.  
**JUEZ** : C.  
**SECRETARIO** : D.

**SENTENCIA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE**

Sullana, Diecinueve de Setiembre Del año Dos Mil Dieciséis.

**VISTA;** La presente causa laboral, signada con el número N° **00176-2016-0- 3101-JR-LA-01**, seguido por **A**, contra **B**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**, tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

**1) PARTE EXPOSITIVA:**

**1.1)** El actor **A** sostiene en su escrito de demanda obrante de fojas 107 a 122, lo siguiente:

Señala el actor que viene laborando para la **B** desde el 03 de setiembre de 2012 con contratos de Locación de Servicios N° 1179-2012/MPS-GAJ, de fecha 31.10.12, donde recibía un salario de S/. 600.00, previa presentación de recibos por honorarios. Posteriormente el 26 de noviembre del 2012 se realizó el segundo contrato por Locación de Servicios, por el periodo de 03 meses a partir de octubre de 2012 hasta

diciembre de 2012, con un salario de S/ 800.00 que mantiene a la actualidad.

Señala, además, que a partir de agosto de 2013 la B comenzó a hacer sus pagos de salarios sin ningún tipo de contrato, solamente con la presentación de sus recibos por honorarios profesionales, lo cual hace hasta la actualidad (febrero del 2015).

Indica también que su actividad laboral es el mantenimiento y funcionamiento de la cámara de bombeo ubicada en la urbanización popular Nueva Sullana del distrito y provincia de Sullana, trabajando en un horario que va desde las 7.00 de la mañana hasta las 7.00 de la noche, de lunes a domingo de manera ininterrumpida, habiendo transcurrido desde la fecha de inicio más de 02 años y 7 meses, laborando más de 10 horas diarias, sin que haya recibido ningún tipo de beneficio social, pese a la desnaturalización del contrato, pues se entiende el cambio de régimen a laboral por no tener contrato por escrito, pedido que ha tenido que realizarlo ante el Ministerio de Trabajo el día 05 de enero de 2015, creándose el expediente N° AI-002-2015-DRTPE- ZTPES.

La entidad demandada **B** contestó la demanda, que obra de fojas 146 a fojas 150, en los siguientes términos:

Señala que, el actor efectuó trabajos como prestación personal a través de fichas de mantenimiento, no existiendo relación laboral con el demandante. Asimismo, señala que el Estado puede en función a sus necesidades de cada ente orgánico, tal como lo son las comunas, contratar de forma directa, tal como lo establece el artículo 2° de la Ley de Contrataciones del Estado.

Señala, además, que cumpliendo con lo establecido por la Ley 28411 – Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, Ley N° 30114 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2014, así como de conformidad del artículo 19° de la norma anteriormente citada resulta válido la contratación de personal para prestación de servicios.

Indica, también, que si bien existe una presunción de laboralidad, no es menos cierto que las normas precitadas autorizan la contratación de personal por órdenes de servicios, con lo cual tal presunción se ve enervada, que sin perjuicio de ello, e incluso en el supuesto negado, conforme a lo regulado en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que establece que el personal empleado está sujeto al régimen laboral de la actividad pública, es decir, que el demandante al no haber sido un personal de limpieza, un chofer, ni un agente de serenazgo no estaba sujeta al régimen de la actividad privada, más aún si su función era de operador de cámara de bombeo, siendo por ello, improcedente la demanda planteada por no corresponder.

## **1.2. Actividad Procesal:**

El escrito de demanda que corre en autos de folios 107 a 122.

El escrito de contestación de demanda que corre en autos de folios 146 a fojas 150. El Acta de Audiencia de Conciliación que corre en autos de folios 135 a 136, y su grabación de audio y video.

El Acta de Audiencia de Juzgamiento que corre en autos de folios 153 a 157, y su grabación de audio y video.

Sentencia de primera instancia, que corre en autos de folios 159 a 165.

El escrito de apelación de la entidad demandada que corre en autos de folios 168 a 171.

El escrito de apelación del actor que corre en autos de 173 a 180.

Sentencia de Vista que corre en autos de folios 209 a 214.

### **Sentencia de Primera Instancia:**

Mediante Resolución número Cuatro, de fecha 16 de junio de 2015, El A Quo resuelve declarando infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, deducida por la B. Asimismo, declara fundada en parte la demanda sobre pago de remuneraciones no pagadas en la suma de S/ 1,600.00 correspondientes al mes de enero y febrero del 2015. Y finalmente declara improcedente el pago de Beneficios Sociales consistentes en Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones y Gratificaciones; así como el pago de horas extras, y labores en domingos y feriados.

### **Sentencia de Segunda Instancia:**

Mediante Sentencia de Vista la Sala Mixta de esta Corte Superior declara Nula la Resolución número Cuatro, que contiene la Sentencia apelada, de fecha 16 de junio del 2015, debiendo el A Quo cumplir con renovar el acto procesal afectado conforme al considerando Séptimo de la Sentencia de Vista, en el sentido de emitir expreso pronunciamiento sobre la naturaleza de los contratos celebrados entre el actor y la demandada, y de ser el caso de disponer el pago de los beneficios sociales que conforme a ley le corresponderían.

### **PARTE CONSIDERATIVA: INTRODUCCIÓN:**

**PRIMERO.**- El proceso laboral<sup>1</sup> es un instrumento procesal cuyo fin es dar solución a los conflictos jurídicos de naturaleza laboral, y en especial, destacando aquellos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, según sea el caso –a falta de órganos jurisdiccionales especializados asumen competencia los juzgados mixtos, esto con el fin de llegar a realizar la justicia impartiendo conforme a derecho, pues, el camino trazado es alcanzar la paz en

---

<sup>1</sup> El proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación laboral, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, se entiende “por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente”, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo. En: Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. AVALOS JARA, Oxal. Jurista Editores. Junio 2011. Pag. 36. 918 pp.

sociedad. Para ello, resulta de imperiosa necesidad señalar que el proceso laboral tiene que desarrollarse bajo los lineamientos del Principio Derecho del Debido Proceso, que viene a ser un derecho humano fundamental que tiene toda persona y que faculta a exigir al Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez competente e independiente, pues, el Estado no solo está obligado a prever la prestación jurisdiccional (cuando se ejercita los derechos de acción y contradicción), sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas de modo que se asegure un juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente, es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial<sup>2</sup>. Como señala el maestro español Rodríguez Piñero<sup>3</sup> “*El derecho procesal del Trabajo se inserta en la línea de lo*

*que la doctrina de habla hispana ha llamado Derecho Procesal Social; es decir, el proceso de trabajo ha de ser un proceso “socializado”, lo cual supone necesariamente un proceso como valor primordial (...) tenga la búsqueda de la verdad objetiva y como igualdad admita la igualdad sustancial, sacrificando así a veces la igualdad formal o la libertad tradicional de iniciativa de las partes. Esta socialización no debe, sin embargo, llevarse a extremos tales que se destruya el personalismo que está en la esencia propia del Derecho del Trabajo; se trata de “asegurar la justicia sin destruir la libertad”. De ahí el carácter “intermedio y peculiar” del proceso de trabajo, que responde a la peculiar compenetración, fusión y el equilibrio de lo privado y lo público, lo disponible y lo indisponible, lo individual y lo social que es propio del Derecho del Trabajo”. Es por ello que, el proceso laboral resulta ser el instrumento procesal idóneo para resolver los conflictos originados por el binomio trabajador – empleador, actuando siempre bajo la luminaria de la justicia, entendida esta como un Principio moral que inclina a obrar y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde.*

**SEGUNDO.-** Con respecto a la interpretación y aplicación de las normas laborales en la resolución de los conflictos de la justicia de Trabajo, se señala que: “*Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley*”, esto de conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. Por otro lado, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la *Oralidad* dentro de la dinámica que encierra el nuevo procesal laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el

---

<sup>2</sup> DE BERNARDIS, Luis Marcelo, citado por Ticona Postigo, Víctor. Análisis y comentarios al Código Procesal Civil. 3ra. Edición. Grijley. Lima. 2005. P.8

<sup>3</sup> RODRIGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, Miguel. “Sobre los Principios informadores del proceso

del Trabajo. En: El Derecho del Trabajo en España. Tomo I. 1981. P776

expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello merced a la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba. En ese sentido, la oralidad como característica fundamental de los procesos laborales ha sido enfática y reiteradamente recomendada por la doctrina. Por consiguiente, el objetivo fundamental de que se actúe ante el Magistrado de palabra y por medio del debate laboral es facilitar su contacto directo con las partes y las pruebas, lo que permitirá la mejor averiguación del supuesto fáctico, así como la más clara fijación de las pretensiones de las partes. Oralidad y medios de prueba están estrechamente vinculados.

**TERCERO.**- Resulta necesario recalcar, además, que si bien el proceso laboral se rige por el *Principio de Veracidad*; esto es, que existe el imperativo de resolver en base a la realidad de los hechos; no es menos cierto que, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, trae consigo *presunciones legales y judiciales* y que constituyen una de las manifestaciones del principio protector en el terreno del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a *flexibilizar* – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a la condición de *hipo suficiencia* probatoria de la parte demandante. No podemos dejar de mencionar que el principio de veracidad también tiene su correlato fáctico en la conducta procesal de las partes, pues supone la primacía de la orientación publicista del Derecho Procesal, en buena cuenta que la veracidad, la lealtad, la buena fe y la probidad constituyen exigencias en aras de una moralización del proceso. Los valores señalados no son sino reglas de conducta que deben estar presente durante todo el desempeño de las partes dentro de un proceso, debiendo estas y sus abogados encuadrar sus conductas dentro de las reglas ya señaladas.

Cabe aquí resaltar lo que dice el autor nacional Oxal<sup>4</sup> Avalos Jara con respecto al principio de veracidad: *“Consideramos que el principio de veracidad extiende sus alcances también a la actividad probatoria en el sentido que, prima facie, debe asumirse de que todo lo aportado lo por las partes es veraz en la medida que no se demuestre lo contrario. De esta forma, si alguna de la partes puede acreditar que cierto hecho se sustenta en hechos falsos, este principio quedaría de lado, dando paso a lo real y certero”*.

#### **DEBIDA MOTIVACION DE RESOLUCIONES:**

**CUARTO.**- Nuestra Constitución Política del Estado señala en el inciso 5 de su

---

<sup>4</sup> AVALOS JARA, Oxal. “Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Jurista Editores. Junio 2011. Pag. 56. 918 pp.

artículo 139º que son principios y derechos de la función jurisdiccional *“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*". En ese sentido, la debida motivación de resoluciones es un principio básico que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y es, a su vez, un derecho humano fundamental de los justiciables de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones pertinentemente propuestas. En esa línea de razonamiento se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente 8125-2005-PHC/TC<sup>5</sup>, de fecha 14 de noviembre de 2005, cuando en su fundamento décimo primero señala lo siguiente: *"En efecto, uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea suficiente y proporcionado con los hechos que al juez penal corresponde resolver*". En función a los fundamentos señalados, este Juzgador está en la obligación de motivar las resoluciones que emita, pues es un imperativo de orden constitucional resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal; pues, de atentar contra el derecho a la debida motivación de las sentencias, se estaría vulnerando también el derecho a la tutela judicial efectiva de los justiciables.

## **RESOLUCIÓN DE LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE AGOTAMIENTO DE LA VIA ADMINISTRATIVA:**

**QUINTO.**- Resulta necesario resolver la Excepción de Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa formulada por la entidad demandada; por lo que, corresponde emitir el pronunciamiento respectivo, así veamos:

El representante de la B, mediante escrito que obra en autos de folios 146 a 150, deduce Excepción de Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa, conforme a los fundamentos oralizados en Audiencia Única, siendo registrado en formato de audio y video. Por su parte, la defensa técnica de la parte demandante absolvió la misma.

---

<sup>5</sup> Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Luis Fernando Garrido Pinto a favor don Jeffrey Immelt y otros contra la resolución de la Primera Sala Penal para Procesos con Reos Libres de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Al respecto, debe señalarse que la Excepción de Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa viene a ser un mecanismo procesal de defensa cuyo fin es privilegiar la



situación de auto tutela administrativa, antes de optar por la tutela jurisdiccional por parte del administrativo, establecido en el artículo 20° del Decreto Supremo N° 013- 2008-IUS, Texto Único Ordenado de la Ley Contencioso Administrativo, señala que es requisito para la procedencia de la demanda, el agotamiento de la vía administrativa conforme a las reglas establecidas en la ley del procedimiento administrativo general o por las normas especiales.

En fecha 07 de julio del presente año, la Sala Mixta de esta Corte Superior emitió Sentencia de Vista, contenida en resolución número ocho, ordenando a este Juzgador pronunciarse sobre la naturaleza de los contratos celebrados entre el actor y la demandada, y de ser el caso, disponer el pago de los beneficios sociales que conforme a ley le corresponderían, por lo que resulta de imperiosa necesidad para resolver la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa determinar previamente la naturaleza de la relación laboral entre las partes.

Señala el actor que sus labores son de mantenimiento y funcionamiento de la cámara de bombeo ubicada en la urbanización popular Nueva Sullana del distrito y provincia de Sullana. Por otro lado, la entidad demandada, entre sus fundamentos que sustentan la excepción señala que con el caso cesar Antonio Baylón Flores perteneciente al expediente N° 0206-2005-P/TC en su fundamento 21, señala lo siguiente: *“Con relación a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se debe considerar que el Estado es el único empleador en las diversas entidades de la Administración Pública. Por ello, el artículo 4° literal 6° de la Ley N° 27584, que regula el proceso contencioso administrativo, dispone que las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública son impugnables a través del proceso contencioso administrativo. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que la vía normal para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la legislación laboral pública es el proceso contencioso administrativo, dado que permite la reposición del trabajador despedido y prevé la concesión de medidas celulares”*.

Si bien es cierto, los obreros municipales son identificados mayormente con el personal que hace labores de limpieza, choferes y serenazgo, pero ello no implica que se trate de una clasificación *numerus clausus* (Traducción al español: relación cerrada), pues la principal característica de este grupo de trabajadores es que sus labores sean:

a) no calificado, vale decir, manual; y, b) fuera de oficina, vale decir, en campo (en término del vulgo sería *“fuera de escritorio”* ). En ese sentido, los trabajadores denominados obreros municipales deben reunir esas dos características –de manera copulativa– en el desempeño de sus labores, esto con el fin de ser comprendidos en el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

En el caso en concreto el actor realiza labores de mantenimiento y funcionamiento de la cámara de bombeo, labor que no requiere de una especialización, y si bien es cierto, todo trabajo requiere de un proceso de adaptación y aprendizaje consustanciales no solo a la labor en si, sino también al medio en que uno las lleva a cabo, ello no implica que la labor que realiza el demandante requiera de un grado de experiencia técnico como señala la

entidad demandada, menos aún si la defensa técnica de la B no ha demostrado cuales serían esos conocimientos técnicos para llevar a cabo la función de mantenimiento y funcionamiento de la cámara de bombeo.

Así las cosas, si el conflicto jurídico se produce dentro del régimen laboral de la actividad pública es el proceso contencioso administrativo la vía procesal adecuada para resolver dichos asuntos jurídicos, según el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2008-JUS. Empero, para el caso de los conflictos jurídicos que se derivan del régimen laboral privado es el proceso laboral la vía procesal adecuada para resolver dichas causas de conformidad con la vigente Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo. En ese orden de ideas, y sin perjuicio de pronunciarnos más adelante nuevamente sobre la naturaleza de las labores del actor, este Juzgador determina que las labores que lleva a cabo el demandante corresponden a las de un obrero municipal por las consideraciones ya señaladas, al amparo de lo dispuesto por el artículo 37° de la citada Ley N° 27972 que señala “*Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen*”; en tal sentido corresponde declarar **INFUNDADA** la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa deducida por la B.

## **PRETENSIONES SOBRE LAS CUALES CORRESPONDE EMITIR**

### **PRONUNCIAMIENTO**

**SEXTO**.- Corresponde en este punto señalar las pretensiones sobre las cuales corresponde emitir pronunciamiento, y que vienen a ser las siguientes:

*Determinar la verdadera naturaleza de los contratos celebrados entre el actor y la entidad demandada.*

*Determinar si le corresponde el pago de beneficios sociales: Compensación por tiempo de Servicios, Vacaciones y Gratificaciones por el periodo comprendido desde 03.09.2012 hasta el 23.03.2015. Además de pago de remuneraciones correspondiente, pago de asignación familiar, pago de horas extras y pago por trabajo en domingos y feriados.*

### **PUNTOS FUNDAMENTALES PARA RESOLVER LA CAUSA:**

**SETIMO**. - Es de imperiosa necesidad para la presente causa el determinar la naturaleza de los contratos celebrados entre el actor y la demandada, y de ser el caso, disponer el pago de los beneficios sociales que conforme a ley le corresponderían, tal y como ha señalado Sala Mixta de esta Corte Superior en el fundamento sétimo de la Sentencia de Vista contenida en la resolución número ocho. En ese sentido el órgano jurisdiccional está en la obligación de llevar a cabo una exhaustiva y razonada investigación, esto con el objeto de averiguar la verdad material (y objetiva) y las circunstancias en que se dieron los hechos, lo cual inspira la trascendencia de la función jurisdiccional, y realza la labor del Juez motivándolo en su tarea de buscar la tan ansiada realidad fáctica, ello por aplicación del Principio de Veracidad previsto en el artículo I del Título Preliminar de

la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y que en palabras del Magistrado Javier Arévalo Vela<sup>6</sup>“(…) el juez debe buscar la verdad de los hechos entre lo que manifiestan las partes, que es su versión de los mismos, información que siempre no es veraz, ósea por un error de apreciación por parte de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho; ósea porque una de las partes pretende inducir al error al juez con informaciones falsas o distorsionadas”. En ese sentido, Lo que se busca finalmente es hacer que prevalezca la verdad real sobre la verdad formal o aparente.

## **DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA DE LA RELACION JURIDICA ENTRE EL ACTOR Y LA DEMANDADA Y LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS CELEBRADOS:**

**OCTAVO**.- Resulta necesario determinar en este acápite de la Sentencia si los contratos celebrados entre las partes se han desnaturalizado, por lo que corresponde desplegar el siguiente análisis jurídico:

Señala el actor que viene laborando para la B desde el 03 de setiembre de 2012 con contratos de Locación de Servicios N° 1179-2012/MPS-GAJ, de fecha 31.10.12, donde recibía un salario de S/. 600.00, previa presentación de recibos por honorarios. Posteriormente el 26 de noviembre del 2012 se realizó el segundo contrato por Locación de Servicios, por el periodo de 03 meses a partir de octubre de 2012 hasta diciembre de 2012, con un salario de S/ 800.00 que mantiene a la actualidad.

La entidad demandada señala que el actor efectuó trabajos como prestación personal a través de fichas de mantenimiento, no existiendo relación laboral con el demandante. Asimismo, señala que el Estado puede en función a sus necesidades de cada ente orgánico, tal como lo son las comunas, contratar de forma directa, tal como lo establece el artículo 2° de la Ley de Contrataciones del Estado.

Ahora bien, el accionante mencionó en su escrito de demanda que en la actualidad sigue vinculado con la demandada bajo un contrato de locación de servicios, y que si bien es cierto en la demanda no se petitionó de forma expresa la desnaturalización de la contratación de naturaleza civil entre el accionante y la demandada **B**; también es cierto que, dicha entidad tuvo la oportunidad de ejercer su defensa de forma libre, amplia y voluntaria. En esa coyuntura, y teniendo en cuenta el debate oral realizado oportunamente, éste Juzgador considera pertinente examinar si dicha contratación fue lícita o no, dado que el *thema decidendum* fue materia de controversia y contradictorio. Si bien es cierto, la entidad demandada ha señalado que el actor ha sido contratado bajo la figura contractual de Locación de servicios –y en el supuesto negado de lo señalado, el personal empleado está sujeto al régimen laboral de la actividad pública bajo el imperio del Decreto Legislativo 276–, no se puede negar que ha existido una prestación

---

<sup>6</sup> AREVALO VELA, Javier. “Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Editorial Rhodas. Lima. 2da. Edición. Mayo 2013. Pag. 13. 461 pp.

personal, hecho que se encuentra debidamente acreditado por el actor. Ello se colige del artículo 23.2 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo que prescribe lo siguiente: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. En ese sentido, al actor solo le incumbe demostrar únicamente la existencia de una prestación personal, mas no una prestación de servicios subordinados. Por otra parte y con respecto a su demostración en contrario, la carga de la prueba le corresponde a la demandada por haber sido señalada como empleadora, esto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, el cual establece que: “De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

*El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)*”. Máxime que, la primera parte de dicho artículo 23.1 establece que: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice”, la cual corresponde a la máxima que “quien alega un hecho tiene que probarlo”, la misma que es concordante con el artículo 188° del Código Procesal Civil, que señala: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes”. Pues bien, corresponde determinar si en la contratación llevada a cabo por la entidad demandada estuvieron presentes los tres elementos esenciales del contrato de trabajo:

**Prestación personal**, conocida en la doctrina como prestación *Intuitio Personae*, elemento esencial del contrato de trabajo, según la cual la prestación del trabajo debe ser de manera personalísima, sin intermediarios, debe ser prestado directamente por la persona contratada. En ese sentido, ha quedado acreditado en autos que el actor ha brindado una prestación

personal, hecho no negado por la entidad demandada; **Remuneración**, al respecto Jorge Toyama Miyagusuku<sup>7</sup> nos precisa que este elemento esencial del contrato de trabajo “es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición”. En nuestra legislación, el artículo 6° del

T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 prescribe que “constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición”. En caso de autos se encuentra debidamente acreditada la presencia de este elemento, pues se verifica de folios 01 a 21 y de folios 23 a 55 la presencia de recibos por honorarios y de cheques que evidencian la presencia de una remuneración por el trabajo efectuado, mal denominada por la entidad demandada honorarios profesionales; **Subordinación**, viene a ser, en palabras de Javier Neves Mujica, el

---

<sup>7</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El Principio de Primacía de la Realidad (...) entre la Subordinación y la Autonomía”. En: Revista Jurídica del Perú. Edición N° 30, enero del 2002, Lima, página 132.

“vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el

*primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla*". A dicho poder de conducción o dirección, se le debe agregar el poder reglamentario y el poder disciplinario, en ese orden de ideas, se adhiere el artículo 9° del

T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala 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 su 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"*.

Nuevamente, señalamos que en caso de autos este elemento se encuentra debidamente acreditado con los informes enviados por el actor a la B, y que obran en autos de fojas 80 a 105, más aun si verificamos que del informe 001-2015 de fecha de recepción 05.01.2015 (de folios 87 a 88) se verifica que informan a la Gerencia de Desarrollo Urbano de las condiciones en las que trabajan, informando de la siguiente manera: *"Con respecto a las condiciones en las que trabajamos, son de total precariedad ya que no contamos ni con los mínimos accesorios de seguridad como lo puedo constatar el mismo Gerente Municipal y el señor Ricardo Palacios, lo cual nos está generando problemas de salud como son los dolores de cabeza y gastrointestinales"*, evidenciando con ello una relación de dependencia y subordinación, pues está demostrando el actor que las labores llevadas a cabo no son por su cuenta y riesgo, sino todo lo contrario, dependen de un ente superior que cumple el papel de empleador, pues, de los informes se evidencia que el actor le informa a la demandada de las condiciones en las que lleva a cabo el trabajo para la cual fue contratado. Cabe aquí hacer mención en toda su magnitud al Principio de Primacía de la Realidad, según la cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. El maestro uruguayo Américo Pla<sup>8</sup>, citando al jurista mexicano Mario de la Cueva, señala lo

siguiente: *"La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto, de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor"*.

Por otro lado, al amparo de lo dispuesto por el artículo 37° de la citada Ley N° 27972 que señala *"Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen"*, se halogrado

---

<sup>8</sup> PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. 2da. Edición. Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1978. Pag. 244.

determinar que las labores efectuadas por el actor son las correspondientes a las de un obrero, pues, la principal característica de este grupo de trabajadores es que sus labores sean: a) no calificado, vale decir, manual; y, b) fuera de oficina, vale decir, en campo (en

término del vulgo sería “*fuera de escritorio*”). En ese sentido, los trabajadores denominados obreros municipales deben reunir esas dos características –de manera copulativa– en el desempeño de sus labores, características que se encuentran presentes en las labores del actor.

Bajo esa línea de análisis, el actor ha demostrado fehacientemente que ha efectuado labores de manera permanente, personal y subordinada para la entidad demandada, pues, se tiene que las labores efectuadas como lo viene a ser las de mantenimiento y funcionamiento de la cámara de bombeo se desarrollan bajo órdenes impartidas por un personal superior que supervisa las labores, y que trae como consecuencia jurídica inmediata la desnaturalización de la relación contractual establecida entre las partes. Así las cosas, se tiene que entre el actor y la demandada B existe, desde su inicio, una verdadera relación laboral producto de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, esto al amparo del artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala lo siguiente: “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece (...)*”. En ese sentido, se tiene que los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes se encuentran desnaturalizados por los fundamentos ya expuestos, por consiguiente se le debe aplicar las normas laborales concernientes al régimen laboral de la actividad privada contenidas en el ya señalado Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, declarándose la relación contractual existente en la de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

## **DETERMINACION DEL PAGO DE HORAS EXTRAS, Y DE LABORES EN DIAS DOMINGOS Y FERIADOS.**

**NOVENO.-** Señala el actor que no se le canceló el pago de horas extras. Con respecto a este concepto tenemos que el actor no ha señalado la cantidad de horas extras diarias que ha laborado, ni mucho menos con qué porcentaje se le deberían cancelar. Al respecto debemos tener en cuenta que el trabajo en sobretiempo tiene una naturaleza extraordinaria por consiguiente su probanza se regirá conforme a las reglas generales de probanza ya señaladas, teniendo como base el artículo 23.1 que establece lo siguiente: “*La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice*”, la cual corresponde a la máxima que “*quien alega un hecho tiene que probarlo*”, concordante con el artículo 188° del Código Procesal Civil, que señala: “*Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes*”. En tal sentido, no habiendo acreditado el actor la existencia de horas extras dicho extremo de su demanda no puede ser amparado, por lo que corresponde declarar infundado el pago de horas extras.

Lo mismo sucede con el trabajo en días domingos y feriados alegados por el actor,

pues, no hay forma de acreditar que hubo trabajo efectivo en tales días, ello debido, a que como ya explicara, se trata de jornada extraordinaria que incumbe al demandante la carga probatoria, y al no poder acreditar con otros medios su existencia no podemos determinar que efectivamente hubo trabajo en días domingos y feriados mediante presunciones legales. Incluso, para poder aplicar la presunción legal contenida en el artículo 29° de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el sentido de extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso, se debe obtener indicios suficientes que conlleven a determinar la existencia de las horas extras y del trabajo en días domingos y feriados.

## **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES: COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS, VACACIONES Y GRATIFICACIONES.**

**DECIMO.** -Habiéndose determinado la verdadera naturaleza de la relación contractual entre el actor y la demandada, esto es, una de naturaleza laboral bajo el imperio del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, corresponde en este extremo de la sentencia determinar el pago de los beneficios sociales del actor, esto es: Compensación por tiempo de servicios, Vacaciones y Gratificaciones. En ese sentido, se tiene que la remuneración y los beneficios sociales reconocidos al trabajador tienen prioridad sobre cualquier obligación del empleador, ya que son derechos constitucionales establecidos en el artículo 23° de la Constitución. Así nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución por lo que tal derecho constitucional no puede ser puesto en cuestión en la relación laboral siendo que cualquier acto que conduzca a limitar el ejercicio del derecho constitucional que antecede, puede generar el reclamo atendible por el trabajador, por atentar contra una norma de orden público de mayor rango, como es la constitucional (Casación N° 716- 2002-Piura). Bajo ese orden de ideas, este Juzgador procede a liquidar los siguientes beneficios sociales:

### **a) COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS**

El actor demanda el pago de este beneficio social, y alega que nunca se le abonó. La Compensación por tiempo de Servicios es el beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral; constituye un elemento de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias. En los casos en que la jornada semanal del trabajador, dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio de no menos de cuatro horas diarias, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte horas a la semana; todos estos requisitos que han sido superados por el trabajador en su jornada de trabajo establecida.

Asimismo, no está en discusión si a la parte demandante le corresponde o no el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, pues al haberse establecido la existencia de una relación laboral entre el actor y la demandada resulta evidente que si le corresponde percibir este beneficio. Bajo esa línea de razonamiento este beneficio social no puede ser desconocido por la ex empleadora. Ahora bien, por el periodo que duró la relación

laboral está vigente el T.U.O.del Decreto LegislativoN°650, el mismo que prescribe en su artículo 9° que: “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor; cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición”.

Con respecto a la remuneración computable para determinar los depósitos semestrales se tiene que el reintegro de este beneficio social se debe abonar en base a la remuneración histórica, es decir, al monto dinerario que percibía el demandante al momento en que le correspondían efectuar el depósito y no en base a la última remuneración, esto según la Casación N° 1197-2001-ICA. Bajo el criterio establecido procedemos a efectuar el siguiente cálculo por el periodo comprendido desde 03.09.2012 hasta el 23.03.2015:

**REMUNERACIÓN INDEMNIZABLE: (CESE)**

Remuneración Mensual	: S/ 800.00 +
Promedio gratificación	: <u>133.30</u>
<b>TOTAL</b>	: <b><u>S/ 933.30</u></b>

**I) COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: CTS**

BASE LEGAL; Decreto Supremo N° 001-97-TR.

**CTS. SEMESTRAL:**

RIMER PERIODO: RI S/ 800.00 + 133.30 = S/ 933.30

Del: 03-09-12

Al: 31-10-12                      S/ 933.30 x 01/12 = S/ 77.80 +

T.S. 01 m, 28 d.                933.30 x 28/360 = 72.60 =                **S/ 150.40**

SEGUNDO PERIODO: RI S/ 800.00 + 133.30 = S/ 933.30

Del: 01-11-12

Al: 30-04-13                      S/ 933.30 x 06/12        = **S/ 466.60**

T.S. 06 m.

TERCER PERIODO: RI S/ 800.00 + 133.30 = S/ 933.30

Del: 01-05-13

Al: 31-10-13                      S/ 933.30 x 06/12        = **S/ 466.60**

T.S.: 06 m.

CUARTO PERIODO: RI S/ 800.00 + 133.30 = S/ 933.30

Del: 01-11-13

Al: 30-04-14                      S/ 933.30 x 06/12        = **S/ 466.60**

T.S.: 06 m.



QUINTO PERIODO: RI S/ 800.00 + 133.30 = S/ 933.30

Del: 01-05-14

Al: 31-10-14                      S/ 933.30 x 06/12                      = S/ 466.60

T.S.: 06 m.

SEXTO PERIODO: RI S/ 800.00 + 133.30 = S/ 933.30

Del: 01-11-14

Al: 23-03-15                      S/ 933.30 x 04/12 =                      S/ 311.10 +  
T.S.: 04 m, 22 d.                      933.30 x 22/360 = 57.00 =                      S/ 368.10

TOTAL: SUMADOS LOS 06 PERIODOS ARROJAN: S/ 2,384.90

Corresponde al actor recibir la suma de S/. 2,384.90 (DOS MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y CUATRO SOLES CON 90/100 CENTIMOS) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios.

## **VACACIONES**

Corresponde resolver la pretensión de pago de las vacaciones y su indemnización, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:

La parte demandante pretende el pago de vacaciones no gozadas y su correspondiente indemnización vacacional, esto es, por no haberlas gozado físicamente dentro del periodo correspondiente. Al respecto, se denominan vacaciones al lapso de tiempo en que los trabajadores toman un descanso o un receso en su actividad luego de cada período de trabajo – normalmente un año. Claro está, se exceptúa de dicho concepto a los días feriados, días no laborables y a los días de descanso semanal. Es por eso que, las vacaciones también se les conoce como descanso anual; en esa perspectiva, el maestro José Montenegro Baca<sup>9</sup> sostiene que las vacaciones son: *“El derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales”*, por su parte, el profesor argentino Julián Arturo de Diego<sup>10</sup> indica que: *“es un periodo de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de*

<sup>9</sup> MONTENEGRO BACA, José. “Jornada de trabajo y descansos remunerados”, tomo I, Lima, 1959, pág. 436.

<sup>10</sup> DE DIEGO, Julián Arturo. “Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, editorial

AbeledoPerrot, 5° edición, Buenos Aires – Argentina, 2002, pág. 415.

*contribuir a la recuperación psicofísica del trabajador y de que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia”.*

Asimismo, el Decreto Legislativo N° 713 – Ley de Descansos Remunerados, y su

Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, reconocen el derecho de los trabajadores a treinta días calendarios de descanso físico vacacional por cada año completo de servicios; vale decir, se tiene la concepción que las vacaciones viabilizan la reparación de energías; sin embargo, es factible que en dicho periodo el trabajador puede desarrollar su personalidad en la forma que lo considere adecuada, en base a su dignidad como persona humana.

Con respecto a la remuneración base de referencia para el cálculo de las vacaciones se tiene lo prescrito por el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, la cual señala que será la remuneración que se encuentre percibiendo en la oportunidad que se efectúe el pago; esto es, la remuneración computable para determinar las vacaciones debe determinarse en función a la remuneración vigente a la fecha de pago y no sobre la histórica. Bajo el criterio establecido procedemos a efectuar el siguiente cálculo por el periodo comprendido desde 03.09.2012 hasta el 23.03.2015:

#### **VACACIONES NO PAGADAS. -**

BASE LEGAL. - art. 22-23 del Decreto Legislativo N° 713°

Periodo: 2012-2013 Pago Doble: S/ 800.00 x 02 = S/ 1,600.00 +

Periodo: 2013-2014 Pago Simpl: S/ 800.00 x 01 = S/ 800.00 =

S/ 2,400.00 +

**VACACIONES TRUNCAS:** 06 meses, 20 días.

S/ 800.00 x 06/ 12 = S/ 400.00 +

800.00 x 20/360 = 44.40 =      S/ 444.40 =      **S/ 2,844.40**

Corresponde al actor recibir la suma de S/. 2,844.40 (DOS MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y CUATRO SOLES CON 40/100 CENTIMOS) por concepto de

Vacaciones no pagadas y truncas.

#### **GRATIFICACIONES**

Con respecto a este extremo corresponde a este Juzgador resolver la pretensión de pago de gratificaciones, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:

La parte demandante peticiona el pago de las Gratificaciones por el periodo comprendido desde 03.09.2012 hasta el 23.03.2015. Al respecto, las Gratificaciones resultan ser derechos laborales que se perciben 02 veces al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, ello conforme se puede verificar del artículo 1° de la Ley N° 27735, la cual es la norma positiva que tiene regulación una vigente acerca de las gratificaciones en nuestro país. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador, siempre que hubiera laborado como mínimo un mes integro de servicios en el semestre correspondiente. Bajo el análisis planteado, este Juzgador procede a realizar

la siguiente liquidación:

**GRATIFICACIONES.-**

BASE LEGAL: La Ley N° 25139 y 27735

BASE LEGAL: Ley N° 29351 (Se aplica el 9 % a las Gratificaciones Julio y Diciembre)

(A partir de Julio de 2009)

Julio 2012: S/ 581.30 (4/6)	Diciembre 2012: S/ 872.00
Julio 2013: S/ 872.00	Diciembre 2013: S/ 872.00
Julio 2014: <u>S/ 872.00</u>	Diciembre 2014: <u>S/ 872.00</u>
<u>S/ 2,325.30</u> +	<u>S/ 2,616.00</u> = <b><u>S/ 4,941.30</u></b>

Corresponde al actor recibir la suma de S/. 4,941.30 (CUATRO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y UNO SOLES CON 30/100 CENTIMOS) por concepto de Gratificaciones.

**DETERMINACION DE REMUNERACIONES PENDIENTES DE PAGO**

**DECIMO PRIMERO.-** Señala el actor que se le adeudan las remuneraciones correspondientes a los meses de noviembre y diciembre del año 2014, y enero, febrero y marzo del año 2015. Sin embargo, mediante escrito de fecha 03 de junio del presente año, mediante se apersona a la Instancia informando a Sala, señala en su numeral cuarto que la B le ha cancelado sus remuneraciones hasta el mes de Octubre de año 2015, pagos que realizó la primera semana de febrero del presente año. En ese sentido, su pretensión sobre el pago de su remuneración por los periodos indicados en su demanda deviene en infundado, pues ya fueron cancelados con anterioridad.

**DETERMINACION DEL PAGO DE ASIGNACION FAMILIAR**

**DECIMO SEGUNDO.-** Señala el actor que a la fecha de interposición de su demanda le adeudan el pago concerniente a la Asignación Familiar. Mediante Decreto Supremo 035-90- TR, Reglamento de la Ley 25129, se otorgó el concepto remunerativo de Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva equivalente al 10% del ingreso mínimo legal. Son requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años. Asimismo, Los trabajadores tendrán derecho a percibir dicha asignación familiar hasta que los hijos cumplan dieciocho años de edad, salvo que éstos se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, en cuyo caso se extenderá este beneficio hasta la culminación de los mismos, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. El artículo 11° del Decreto Supremo en mención señala lo siguiente:

*“El derecho al pago de la asignación*

*Familiar establecida por la Ley, rige a partir de la vigencia de la misma, **encontrándose obligado el trabajador a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere**”* (El resaltado es mío). Es del caso que el actor no ha acreditado con medio de prueba indubitable (partida de nacimiento en este caso) tener hijos menores de edad o que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, por lo que este extremo de la demanda deviene en infundado.

### **MONTO TOTAL A CANCELAR AL ACTOR**

**DECIMO TERCERO.**- El monto total que la entidad demandada debe abonar a favor del demandante por concepto de Compensación por tiempo de Servicios, Vacaciones y Gratificaciones, asciende a la suma de S/ 10,170.60, los mismos que pasamos a detallar en el siguiente cuadro:

<b>Conceptos</b>	<b>Montos</b>
C.T.S.	S/ 2,384.90
Gratificaciones	S/ 2,844.40
Vacaciones	S/ 4,941.30
<b>Total</b>	<b>S/ 10,170.60</b>

### **DETERMINACION DE LAS PRETENSIONES DE PAGO DE LOS**

#### **INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS PROCESALES:**

**DÉCIMO CUARTO.**- Con respecto a este extremo de la demanda (pago de los Intereses Legales, Costas y Costos Procesales), este Juzgador debe precisar lo siguiente:

#### **RESPECTO A LOS INTERESES LEGALES:**

Cabe señalar que corresponde el pago de los **intereses legales** del proceso cuando se determine y declare la existencia de adeudos laborales. Así las cosas, se debe precisar que los intereses legales se calculan de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, precepto legal que prescribe que el interés legal se calcula sobre los montos adeudados por el empleador, los cuales se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día en que se produce su pago efectivo. Del mismo modo, cabe agregar que los intereses legales deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, esto acorde con el artículo 1° del Decreto Ley señalado anteriormente, además del artículo 1244° del Código Civil.

Con respecto a los intereses legales derivados de vacaciones adeudadas, en las que se utiliza la última remuneración, se tiene que efectuar un método de cálculo distinto, dado que se está realizando en buena cuenta una actualización de remuneraciones. En ese orden de ideas, debemos recurrir a lo establecido en el Acuerdo N° 03-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral 1999, que señala lo siguiente: *“a) Si se ha producido el cese, el pago de la remuneración vacacional adeudada se efectúa con la remuneración vigente a la fecha de éste más los intereses legales que se generen a partir del día siguiente*

*del mismo, y hasta el día de su pago efectivo. De no haber ocurrido incremento de remuneraciones desde el vencimiento de la oportunidad del goce del descanso vacacional hasta la del cese del trabajador, entonces procederá el pago de intereses desde el día siguiente en que ocurrió dicho Incumplimiento*". Lo señalado se aplica cuando no exista el vínculo laboral vigente.

#### **RESPECTO AL PAGO DE COSTAS:**

Respecto a este derecho se debe señalar que le corresponde a la parte accionante porque se ha determinado la existencia de créditos laborales a su favor, por lo que su cuantía se determinará en la forma prevista en nuestro ordenamiento procesal vigente, conforme lo establece el artículo 410° del Código Procesal Civil, precepto legal que señala lo siguiente: *"Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso"*, los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia.

#### **RESPECTO DEL PAGO DE COSTOS DEL PROCESO (PAGO POR HONORARIOS PROFESIONALES)**

Respecto a la pretensión de Reconocimiento del pago de Honorarios Profesionales que se pagan con ocasión del proceso, para lo cual se debe realizar el siguiente análisis: Los Honorarios Profesionales vienen a ser los Costos procesales, esto acorde con el artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: *"Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial"*. Ahora, para lograr determinar el quantum de los Honorarios Profesionales se debe realizar una estimación razonable de diversos conjuntos y parámetros legales así como fácticos que puedan presentarse durante el desarrollo del proceso, tales como la duración, la naturaleza y complejidad de la misma, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidadas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral.

En ese orden de ideas, para la determinación de los honorarios profesionales dentro del nuevo modelo de proceso laboral, se debe determinar de manera objetiva si el letrado ha llevado una buena defensa de los intereses de su patrocinado, de modo tal que se justifique el

pago de los honorarios que han señalado en la demanda y que forman parte de su pretensión, el cual asciende al 30% del petitorio principal. En este caso, se observa tales características de forma irregular, por cuanto la redacción de la demanda presenta deficiencias en cuanto a su argumentación. En ese sentido, los Costos Procesales deben ser determinados en la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES Y 00/100), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Sullana, esto es, la

suma de S/ 125.00 soles.

### **CAMBIO DE UNIDAD MONETARIA DE NUEVO SOL A SOL:**

**DECIMO SETIMO.** - En fecha 14 de diciembre del 2015 fue publicada en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 30381, mediante la cual se dispuso en su artículo 1° establecer el cambio de nombre de la unidad monetaria del Perú de Nuevo Sol a Sol, así como su signo monetario, reemplazándose S/. por S/, esto con el fin de dinamizar las transacciones económicas y adecuarlas a la realidad de nuestra sociedad. En tal sentido, dicha norma jurídica se debe aplicar en la presente Sentencia, por lo que se utiliza la nueva unidad monetaria: Sol.

### **PARTE RESOLUTIVA:**

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación: el **JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE SULLANA:**

### **FALLA:**

**DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A**, contra **B**, sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**. En consecuencia:

**DECLARO FUNDADO** el extremo de la demanda en el cual se pretende implícitamente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios entre el actor y la demandada; en consecuencia, **DECLARO** la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 278 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada **B** y **A**.

**DECLARO FUNDADO** el extremo de la demanda en el cual se pretende el pago de **BENEFICIOS SOCIALES**; en consecuencia, **ORDENO** que la demandada **B** cumpla con cancelarle al accionante **A** la suma ascendente a **S/ 10,170.60 (DIEZ MIL CIENTO SETENTA SOLES Y 60/100 CENTIMOS)**, dentro del quinto día hábil de notificada con la presente sentencia. Asimismo, **ORDENO** la cancelación de los intereses legales generados desde la fecha de interposición de la presente demanda, los mismos que serán calculados en ejecución de sentencia.

**DECLARO INFUNDADA** el extremo de la demanda en el cual se pretende el pago de **HORAS EXTRAS, LABORES EN DIAS DOMINGO Y FERIADOS, PAGO DE REMUNERACIONES PENDIENTES Y ASIGNACION FAMILIAR**

Asimismo, se determinan los **COSTOS PROCESALES** a favor de la parte accionante, en la suma de **S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES Y 00/100 CENTIMOS)**, más el **5%** de este monto para el Colegio de Abogados de Sullana, esto es, la suma de **S/ 125.00** soles. **CON** Costas, las que serán liquidadas en ejecución de sentencia. **SIN** Multa.



***CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA  
SALA LABORAL TRANSITORIA DE SULLANA***

**ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas.

**EXPEDIENTE: 00176-2015-0-3101-JR-LA-01**

**MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y REMUNERACIONES**

Señores:

E F G

**SENTENCIA DE VISTA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO CATORCE (14)**

Sullana, doce de abril

Del año dos mil dieciocho. -

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

**MATERIA:**

**PRIMERO**.- **Materia del Recurso de apelación**

El presente proceso judicial se ha remitido a esta Superior Instancia en virtud del recurso de apelación interpuesto contra la sentencia contenida en **la resolución número nueve** de fecha diecinueve de setiembre de dos mil dieciséis, inserta a fojas 221 a 240, que declara: **1. FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por A, contra B, sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios y pago de beneficios sociales. En consecuencia: **2.FUNDADO** el extremo de la demanda en el cual se pretende implícitamente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios entre el actor y la demandada; en consecuencia, declaró la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto

Legislativo 278 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada B y A. **3. FUNDADO** el extremo de la demanda en el cual se pretende el pago de beneficios sociales; en consecuencia, **ORDENO** que la demandada B cumpla con cancelarle al accionante A la suma ascendente a **S/ 10,170.60** (DIEZ MIL CIENTO SETENTA SOLES Y 60/100 CENTIMOS), dentro del quinto día hábil de notificada con la presente sentencia. Asimismo, **ORDENO** la cancelación de los intereses 20 legales generados desde la fecha de interposición de la presente demanda, los mismos que serán calculados en ejecución de sentencia. **4. INFUNDADA** el extremo de la demanda en el cual se pretende el pago de horas extras, labores en días domingo y feriados, pago de remuneraciones pendientes y asignación familiar. **5.** Asimismo, se determinan los costos procesales a favor de la parte accionante, en la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES Y 00/100 CENTIMOS), más el 5% de

este monto para el Colegio de Abogados de Sullana, esto es, la suma de S/ 125.00 soles. **CON** Costas, las que serán liquidadas en ejecución de sentencia. **SIN** Multa. **6. ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.

**NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas.

**SEGUNDO**.- **Fundamentos de los Recursos de Apelación**

La Procuradora Pública de la Municipalidad demandada, mediante escrito de fecha veintiséis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre inserto de folios 247 a 251, apela la sentencia venida en grado, alegando básicamente lo siguiente:

Que, la recurrida tiene una motivación errada, toda vez que no se ha logrado acreditar que



la entidad demandada adeude a la parte demandante suma alguna por concepto de beneficios sociales, tales como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones de julio y diciembre, y vacaciones, incluidos intereses legales y costos del proceso e los intereses legales, pues se ha limitado a realizar una descripción escueta de los hechos, haciendo una exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación.

Que, en la recurrida se efectúa una incorrecta interpretación de las pruebas ofrecidas tanto por la parte demandante, como por la parte demandada; sin merituar las disposiciones normativas aplicables al caso en concreto, por cuanto se ha efectuado una liquidación en base a las disposiciones legales aplicables al régimen laboral privado, cuando el actor no ha ostentado la calidad de obrero.

Que, el actor fue contratado para prestar servicios en una actividad específica como es la de operador de cámara de bombeo instalada en la Urbanización Popular Nueva Sullana, no ostentado la calidad de obrero municipal, además de no realizar labores predominantemente manuales.

Que, el Aquo no ha tenido en cuenta que los servicios prestados por el demandante fueron de carácter civil, pues no se requirió ingreso por concurso público.

Que, de acuerdo con el artículo 14° de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 413° del Código Procesal Civil, se debe exonerar a la demandada del pago de costas y costos del proceso.

### **ANÁLISIS:**

**TERCERO.**- Que, el inciso sexto del artículo 139° de la Constitución Política del Estado vigente, concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagra el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y, se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de Mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo; por lo tanto constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de la impugnación. **CUARTO.**- El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, así lo prescribe el artículo 355° del Código Procesal Civil, aplicable al presente proceso en forma supletoria. En merito de este recurso, el juez, tribunal o sala superior que conoce de la impugnación, luego de examinar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución. En tal sentido, el superior corrige los errores y enmienda injusticias cometidas por el juez inferior y de este modo mitiga, en lo posible, las dudas de los litigantes.

**QUINTO.**- Asimismo, el principio de "*tantum appellatum quantum devolutum*" implica que, "*el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del*

órgano *A quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso*"<sup>11</sup>; por ende esta Sala Superior deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación. A su vez, es indispensable que dicho recurso contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija el *thema decidendum* - la pretensión - de la Sala de Revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso; por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes de este Tribunal *A quem* para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso.

**SEXTO.**-En el caso que nos ocupa, el actor A Interpone demandada contra la B, a fin de que la demandada cumpla con el pago de *Beneficios Sociales* como son *horas extra, vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, domingos y feriados laborados*, por la suma de S/. 31, 944.76 nuevos soles, más los intereses legales, costas y costos del proceso. Precisando que la actividad que realizaba es de mantenimiento y funcionamiento de la cámara de bombeo ubicada en la Urbanización Popular Nuevo Sullana, en horario de 07:00 am hasta las 07:00 pm, de lunes a domingo, sin que hasta la fecha se le haya cancelado ningún tipo de beneficio social, pese a que se ha desnaturalizado el contrato de locación de servicios.

**SÉTIMO.**- Siendo así, es menester tener en cuenta que el Derecho del Trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral, siendo algunas de sus manifestaciones más importantes, la constitucionalización del principio de *irrenunciabilidad* de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26°

---

<sup>11</sup> Jaime Solé Riera. "Recurso de apelación". En: Revista Peruana de Derecho Procesal; Marzo de mil novecientos noventa y ocho, página quinientos setenta y uno.-

de la Constitución, imponiendo el deber de su tutela jurisdiccional como lo establece el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 y en el ámbito procesal, el principio de la *inversión de la carga de la prueba* en virtud del cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por el numeral 4, parágrafo a del artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497; lo que se justifica no sólo porque el empleador permanece en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral sino que la desigualdad real existente entre empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de "*desventaja probatoria*" que es necesario equilibrar.

**OCTAVO.**- Ahora bien, en el presente caso la parte demandada interpone recurso de apelación, esgrimiendo como uno de sus agravios, que no se ha logrado acreditar que adeude al actor suma alguna por los conceptos de beneficios sociales, incluidos los

intereses legales, costas y costos, refiriendo que al respecto el *A Quo* se ha limitado a hacer una descripción escueta de los hechos; ante tal afirmación es necesario precisar que tal como se ha señalado en el considerando precedente en virtud del principio de la *inversión de la carga de la prueba*, corresponde al empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por el numeral 4, párrafo a del artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo

–Ley 29497, es decir que, corresponde a la demandada acreditar que no adeuda suma alguna por concepto de beneficios sociales.

**NOVENO.**- También, se debe señalar que de la lectura de la recurrida, se evidencia que el magistrado ha realizado el análisis correspondiente de los tres elementos de un contrato de trabajo, así como el análisis correspondiente para determinar que la labor que desempeña el actor correspondía a la de un obrero, teniendo en cuenta la actividad probatoria presentada por las partes del proceso, para posteriormente pronunciarse sobre cada uno de los beneficios sociales solicitados por el demandante, así como realizar el respectivo cálculo; por lo que, la afirmación realizada por la parte apelante, sobre una descripción escueta de los hechos, es contrario a la verdad; quedando de esta manera desvirtuado el agravio alegado al respecto.

**DÉCIMO.**- Además, corresponde precisar que en aplicación del *principio de primacía* de la realidad, entendido en términos del Tribunal Constitucional como: “(...) *en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que indican los documentos, debe otorgarse preferencia a lo primero; es decir, la integración prefiere lo que sucede en el ámbito de los hechos y descartar la proscrita verdad legal*”<sup>12</sup>, cuando se reconoce la existencia de la relación laboral al concurrir los elementos tipificantes del contrato de

---

<sup>12</sup> Sentencias recaídas en los expedientes 2132-2003-AA/TC, 1944-2002-AA/TC, 2387-2002-AA/TC, entre otras) EXPEDIENTE N° 9598-2005-PHC/TC LAMBAYEQUE de fecha 12 de enero de 2006.

trabajo, al margen de que la formalidad pueda presentar un contrato civil, formalmente de locación de servicios o mercantil, priman los hechos; por lo tanto, el razonamiento de la parte demandada de considerar que con los contratos de locación de servicios se acredita que no existe subordinación, cuando el *A-Quo* ha verificado en los hechos los elementos de un contrato de trabajo, resulta errado y no corresponde ser amparado. Más aún, si se tiene en cuenta, que del Informe N° 001-2015, de fecha 05 de enero de 2015, que obra de folios 87 a 88, se aprecia que el demandante juntamente con otro operador, dan a conocer que se encuentran en condiciones de total precariedad, que no cuentan con los mínimos accesorios de seguridad y manifiestan que tienen problemas de salud por dichas condiciones, lo que evidencia la existencia del elemento de dependencia del actor frente a la Municipalidad demandada y no una mera coordinación, como refiere la parte demandada.

**DÉCIMO PRIMERO.**- Por otro lado, la Municipalidad demandada, refiere como agravio que no se ha realizado una correcta interpretación de los medios de prueba, pues

precisa que el actor fue contratado para prestar servicios en una actividad específica como es la de operador de cámara de bombeo instalada en la Urbanización Popular Nueva Sullana, por lo cual, no ha ostentado la calidad de obrero municipal, además señala que las labores realizadas por el actor no son predominantemente manuales.

**DÉCIMO SEGUNDO.**- Ante dicho argumento, este colegiado considera pertinente señalar que, la Corte Suprema al momento de hacer la distinción entre un empleado y un obrero, ha precisado en la Casación N° 2754-2012-LIMA que, la característica general para distinguir entre uno y el otro, es revelada por las labores que realiza, pues, mientras que el primero realiza trabajos "*predominantemente intelectual*", el segundo en el trabajo que realiza trabajos "*predominantemente manual*"<sup>13</sup>

**DÉCIMO TERCERO.**- En tal sentido, tenemos que el demandante ha realizado la función de un *operador* de cámara de bombeo instalada en las lagunas de oxidación ubicada en la urbanización popular Nuevo Sullana, entendiendo como *operador*, según el diccionario web<sup>14</sup> al "*Técnico encargado de manejar y hacer que funcionen ciertos aparato*", que aplicado al caso de autos, sería el técnico encargado de manejar y hacer que funcionen cámara de bombeo instalada en la Urbanización Popular Nueva Sullana. Por tanto, siendo que en el presente caso el demandante pretende la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, como operador de cámara de bombeo, queda claramente establecido que, las actividades que las actividades realizadas por el actor, responden a un oficio que exige "*más habilidad manual que intelectual*"<sup>15</sup>. En consecuencia, se trata de un obrero, y de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades: "*Los obreros que prestan*

---

<sup>13</sup> Décimo Tercero considerando de la Casación N° 2754-2012-LIMA

<sup>14</sup> <https://www.google.com.pe/search?q=Diccionario>

<sup>15</sup> La Real Academia Española -Mecánico

*sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”; por lo que, tal como lo ha fundamentado el A Quo en el inciso e) del título Determinación de la naturaleza de la relación jurídica entre el actor y la demandada y la desnaturalización de los contratos celebrados, el demandante se encuentra bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.*

**DÉCIMO CUARTO.**- En cuanto al agravio que refiere que el demandante no ha ingresado por concurso público, es menester tener en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en la STC N° 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, como a continuación se cita: *"(...) como se sabe el "precedente Huatuco" promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa (...)",* argumentación central a partir de la cual el Tribunal Constitucional ha excluido a los obreros municipales de la aplicación del precedente Huatuco, por el cual se tenía en primer lugar prohibición de ingreso de personal a la Administración Pública por cualquier medio diferente al concurso público, ratificando similar posición que ya había sido adoptada por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 11169-2014- LA LIBERTAD, de fecha 29 de octubre del 2015. Por lo tanto, no exigible al actor el ingreso por concurso público, como refiere la Municipalidad demandada.

**DÉCIMO QUINTO.** - Respecto, al agravio que versa sobre la condena de las costas y costos, la demandada afirma que siendo una entidad del Estado se debe aplicar la exoneración regulada en el artículo 47° de la Constitución Política del Perú, sin embargo, se debe tener en cuenta que el presente proceso se encuentra bajo la Ley N° 29497, la cual en su séptima disposición complementaria determina que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, más aun cuando la Corte Suprema de Justicia ha dejado sentado criterio en la Casación Laboral N° 16440-2014-CAJAMARCA de fecha 28 de junio de 2016, determinando que el Estado en los procesos laborales no se encuentra exento del pago de costas y costos, quedando desvirtuado dicho agravio.

**DÉCIMO SEXTO.** - Por lo tanto, siendo que los agravios de la parte demandada han sido desvirtuados, la sentencia materia de apelación merece ser confirmada.

### III.- DECISIÓN COLEGIADA:

Por los fundamentos expuestos, **CONFIRMARON** la sentencia contenida en **la resolución número nueve** de fecha diecinueve de setiembre de dos mil dieciséis, inserta a fojas 221 a 240, que declara: **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por A, contra B, sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios y pago de beneficios sociales. En consecuencia: 2. **FUNDADO** el extremo de la demanda en

el cual se pretende implícitamente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios entre el actor y la demandada; en consecuencia, declaró la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 278 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada B y A. 3. FUNDADO el extremo de la demanda en el cual se pretende el pago de beneficios sociales; en consecuencia, ORDENO que la demandada B cumpla con cancelarle al accionante A la suma ascendente a S/ 10,170.60 (DIEZ MIL CIENTO SETENTA SOLES Y 60/100 CENTIMOS), dentro del quinto

día hábil de notificada con la presente sentencia. Asimismo, ORDENO la cancelación de los intereses 20 legales generados desde la fecha de interposición de la presente demanda, los mismos que serán calculados en ejecución de sentencia. 4. INFUNDADA el extremo de la demanda en el cual se pretende el pago de horas extras, labores en días domingo y feriados, pago de remuneraciones pendientes y asignación familiar. 5. Asimismo, se determinan los costos procesales a favor de la parte accionante, en la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES Y 00/100 CENTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Sullana, esto es, la suma de S/ 125.00 soles. CON Costas, las que serán liquidadas en ejecución de sentencia. SIN Multa. 6. ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas; y MANDARON se devuelva lo actuado al Juzgado de origen.-  
*Ponente señora Magistrada Jenny Cecilia E.- NOTIFIQUESE.-*

## ANEXO 2: Operacionalización de la variable calidad de sentencia primera instancia

OBJETO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	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.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia la <b>individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Explícita <b>los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). <b>Si cumple/No cumple</b></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). <b>Si cumple/No cumple</b></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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple.</b></p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple.</b></p>

## Operacionalización de la variable calidad de sentencia segunda instancia

OBJETO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	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.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia la <b>individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legítimo; éste último en los casos que hubiera en el proceso.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia los <b>aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el <b>objeto de la impugnación/o</b> la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. <b>Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o</b> la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia la <b>pretensión(es) de quién formula la impugnación/o</b> de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia la <b>(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de</b> las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las <b>razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.</b> (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Las <b>razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Las <b>razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Las <b>razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las <b>razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Las <b>razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Las <b>razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Las <b>razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b></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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple.</b></p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple.</b></p>



## **ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo)**

### **LISTA DE PARÁMETROS – CIVIL Y AFINES**

#### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

##### **1. PARTE EXPOSITIVA**

###### **1.1. Introducción**

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

###### **1.2. Postura de las partes**

- 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.** **Sí cumple**
- 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.** **Sí cumple**

3. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Sí cumple**
4. **Explicita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Sí cumple**
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple*

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los Hechos**

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Sí cumple*
2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Sí cumple*
3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Sí cumple*
4. **Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Sí cumple*

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

## 2.2. Motivación del derecho

1. **Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** (*El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad*) (*Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente*). **Sí cumple**
2. **Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** (*El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez*) **Sí cumple**
3. **Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** (*La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad*). **Sí cumple**
4. **Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** (*El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo*). **Sí cumple**
5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas*). **Sí cumple**

### **3. PARTE RESOLUTIVA**

#### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

- 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Sí cumple**
- 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Sí cumple**
- 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Sí cumple**
- 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí cumple**
- 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Sí cumple**

#### **3.2. Descripción de la decisión**

- 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Sí cumple**
- 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Sí cumple**
- 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Sí cumple**
- 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Sí cumple**

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

## SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

### 1. PARTE EXPOSITIVA

#### 1.1. Introducción

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

#### 1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Sí cumple**
2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación.** **Sí cumple**
3. **Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación.** **Sí cumple**

4. **Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicita el silencio o inactividad procesal. Sí cumple**
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple*

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Sí cumple*
2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Sí cumple*
3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Sí cumple*
4. **Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Sí cumple*
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.*

*Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Sí cumple***

## **2.2. Motivación del derecho**

- 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Sí cumple***
- 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Sí cumple***
- 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Sí cumple***
- 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Sí cumple***
- 5. Evidencian claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Sí cumple***



### **3. PARTE RESOLUTIVA**

#### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

- 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. (Es completa) Sí cumple**
- 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (No se extralimita) (*Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado*). Sí cumple**
- 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Sí cumple**
- 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí cumple**
- 5. Evidencia claridad (*El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas*). Sí cumple**

#### **3.2. Descripción de la decisión**

- 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Sí cumple**
- 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Sí cumple**
- 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación. Sí cumple**
- 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Sí cumple**

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

**ANEXO 4: Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable**

**1. CUESTIONES PREVIAS**

1. De acuerdo con el Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), 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 conforme a los parámetros normativos, doctrinarios 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 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.*

**En relación a la sentencia de segunda instancia:**

- 4.4. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2:  
*introducción y postura de las partes.*
- 4.5. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2:  
*motivación de los hechos y motivación del derecho.*
- 4.6. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: aplicación

*del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, los cuales se registran 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:** se ha previstos 5 niveles de calidad, los cuales son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta. Se aplica para determinar la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio.
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: sí 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 2.
  - 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 NORMATIVOS, DOCTRINARIOS, 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**

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

#### **Fundamentos:**

- ▲ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Sí 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

<b>Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión</b>	<b>Valor (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
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	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				[ 9 - 10 ]	Muy Alta	
						7	[ 7 - 8 ]	Alta	
	Nombre de la sub dimensión						[ 5 - 6 ]	Mediana	
					X		[ 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, que son baja y muy alta, respectivamente.

#### Fundamentos:

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

- ❖ El número 2, indica que en cada nivel de calidad 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 ó 10 = Muy alta

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

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

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

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 ó 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

### 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



<b>Cumplimiento de criterios de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Valor numérico (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
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	2x1	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:
  - 1) Entre la parte expositiva, considerativa y la resolutive; la parte considerativa es la más compleja en su elaboración,
  - 2) En la parte considerativa, se realiza el análisis de las pretensiones planteadas en el proceso, se examina los hechos, las pruebas y la selección de las normas y principios aplicables al asunto,
  - 3) Los fundamentos o razones que se vierten en la parte considerativa, es el producto del análisis, se trata de una actividad compleja, implica mayor esfuerzo mental, dominio de conocimientos, manejo de valores y principios, técnicas de redacción, etc.; que sirven de base para sustentar decisión que se expondrá en la parte resolutive, y
  - 4) Por las condiciones anotadas, tiene un tratamiento diferenciado, en relación a la parte expositiva y resolutive.

**5.2. Segunda etapa: Con respecto a la parte considerativa de la sentencia de primera instancia**

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera instancia – tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

### Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa

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			
		2x1=2	2x2=4	2x3=6	2x4=8	2x5=10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión					X	20	[17 - 20]	Muy alta
								[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
	Nombre de la sub dimensión					X		[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

**Ejemplo:** 20, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las 2 sub dimensiones que son de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

**Fundamentos:**

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

- ❖ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ❖ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad 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 ó 20 = Muy alta

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

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

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

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

**5.3. Tercera etapa: con respecto a la parte considerativa de la 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 2.

## 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

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 1 instancia.								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		[9 - 10]	Muy alta	39							
									[7 - 8]							Alta	
		Postura de las partes					X		[5 - 6]							Mediana	
									[3 - 4]							Baja	
									[1 - 2]							Muy baja	
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10								[17 - 20]	Muy alta
								X								[13 - 16]	Alta
		Motivación del derecho						X								[9- 12]	Mediana
																[5 -8]	Baja
																[1 - 4]	Muy baja
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia		1	2	3	4	5								[9 - 10]	Muy alta
								X								[7 - 8]	Alta
		Descripción de la decisión						X								[5 - 6]	Mediana
																[3 - 4]	Baja
																[1 - 2]	Muy baja

**Ejemplo:** 39 está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango muy alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva que son de rango: alta, muy 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:
  - ⤴ Recoger los datos de los parámetros.
  - ⤴ Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
  - ⤴ Determinar la calidad de las dimensiones.
  - ⤴ 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.**

- ⤴ 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.
- ⤴ Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- ⤴ El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- ⤴ 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.
- ⤴ Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

### **Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ó 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.

### **Fundamentos:**

- ⤴ 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 2.

**ANEXO 5: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias**

**Cuadro 3:** Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 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 baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p><b>ANEXO 1: Evidencia empírica</b> CORTE SUPERIOR DE SULLANA</p> <p><b>JUZGADO ESPECIALIZAD DE TRABAJO DE SULLANA</b> LEY N° 29497 - NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO</p> <p><b>EXPEDIENTE : 00176-2015-0-3101-JR-LA-01</b> <b>DEMANDANTE : A</b> <b>DEMANDADO : B</b></p> <p><b>MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.</b> <b>JUEZ : C.</b> <b>SECRETARIO : D.</b></p> <p><b>SENTENCIA</b></p> <p><b>RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE</b></p> <p>Sullana, Diecinueve de Setiembre Del año Dos Mil Dieciséis.</p>	<p>1. El <b>encabezamiento</b> evidencia: la <b>individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Sí cumple</b></p> <p>2. Evidencia <b>el asunto:</b> <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Sí cumple</i></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes: se individualiza al</b></p>	1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
							X					



	<p><b>VISTA;</b> La presente causa laboral, signada con el número N° <b>00176-2016-0-3101-JR-LA-01</b>, seguido por <b>A</b>, contra <b>B</b>, sobre <b>PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</b>, tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.</p> <p><b>1) PARTE EXPOSITIVA:</b></p> <p><b>1.1)</b> El actor <b>A</b> sostiene en su escrito de demanda obrante de fojas 107 a 122, lo siguiente:</p> <p>Señala el actor que viene laborando para la B desde el 03 de setiembre de 2012 con contratos de Locación de Servicios N° 1179-2012/MPS-GAJ, de fecha 31.10.12, donde recibía un salario de S/. 600.00, previa presentación de recibos por honorarios. Posteriormente el 26 de noviembre del 2012 se realizó el segundo contrato por Locación de Servicios, por el periodo de 03 meses a partir de octubre de 2012 hasta diciembre de 2012, con un salario de S/ 800.00 que mantiene a la actualidad.</p> <p>Señala, además, que a partir de agosto de 2013 la B comenzó a hacer sus pagos de salarios sin ningún tipo de contrato, solamente con la presentación de sus recibos por honorarios profesionales, lo cual hace hasta la actualidad (febrero del 2015).</p> <p>Indica también que su actividad laboral es el mantenimiento y funcionamiento de la cámara de bombeo ubicada en la urbanización popular Nueva Sullana del distrito y provincia de Sullana, trabajando en un horario que va desde las 7.00 de la mañana hasta las 7.00 de la noche, de lunes a domingo de manera ininterrumpida, habiendo transcurrido desde la fecha de inicio más de 02 años y 7 meses, laborando más de 10 horas diarias, sin que haya recibido ningún tipo de beneficio social, pese a la desnaturalización del contrato, pues se entiende el cambio de régimen a laboral por no tener contrato por escrito, pedido que ha tenido que realizarlo ante el Ministerio de Trabajo el día 05 de enero de 2015, creándose el expediente N° AI-002-2015-DRTPE- ZTPES.</p>	<p><i>demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Sí cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso:</b> <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular; sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Sí cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Sí cumple</b></p>												
<p><b>Postura de las partes</b></p>	<p>La entidad demandada <b>B</b> contestó la demanda, que obra de fojas 146 a fojas 150, en los siguientes términos:</p> <p>Señala que, el actor efectuó trabajos como prestación personal a través de fichas de mantenimiento, no existiendo relación laboral con el demandante. Asimismo, señala que el Estado puede en función a sus necesidades de cada ente orgánico, tal como lo son las comunas, contratar de forma directa, tal como lo establece el</p>	<p>1. <b>Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</b> <b>Sí cumple</b></p> <p>2. <b>Explícita y evidencia congruencia con la</b></p>					<p><b>X</b></p>							

	<p>artículo 2° de la Ley de Contrataciones del Estado. Señala, además, que cumpliendo con lo establecido por la Ley 28411 – Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, Ley N° 30114 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2014, así como de conformidad del artículo 19° de la norma anteriormente citada resulta válido la contratación de personal para prestación de servicios. Indica, también, que si bien existe una presunción de laboralidad, no es menos cierto que las normas precitadas autorizan la contratación de personal por órdenes de servicios, con lo cual tal presunción se ve enervada, que sin perjuicio de ello, e incluso en el supuesto negado, conforme a lo regulado en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que establece que el personal empleado está sujeto al régimen laboral de la actividad pública, es decir, que el demandante al no haber sido un personal de limpieza, un chofer, ni un agente de serenazgo no estaba sujeta al régimen de la actividad privada, más aún si su función era de operador de cámara de bombeo, siendo por ello, improcedente la demanda planteada por no corresponder.</p> <p><b>1.2. Actividad Procesal:</b> El escrito de demanda que corre en autos de folios 107 a 122. El escrito de contestación de demanda que corre en autos de folios 146 a fojas 150. El Acta de Audiencia de Conciliación que corre en autos de folios 135 a 136, y su grabación de audio y video. El Acta de Audiencia de Juzgamiento que corre en autos de folios 153 a 157, y su grabación de audio y video. Sentencia de primera instancia, que corre en autos de folios 159 a 165. El escrito de apelación de la entidad demandada que corre en autos de folios 168 a 171. El escrito de apelación del actor que corre en autos de 173 180. Sentencia de Vista que corre en autos de folios 209 a 214.</p> <p><b>Sentencia de Primera Instancia:</b> Mediante Resolución número Cuatro, de fecha 16 de junio de 2015, El A Quo resuelve declarando infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, deducida por la B. Asimismo, declara fundada en parte la demanda sobre pago de remuneraciones no pagadas en la suma de S/ 1,600.00 correspondientes al mes de enero y febrero del 2015. Y finalmente declara improcedente el pago de Beneficios Sociales consistentes en Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones y Gratificaciones; así como el pago de horas</p>	<p><b>pretensión del demandado. Sí cumple</b></p> <p>3. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Sí cumple</b></p> <p>4. <b>Explicita los puntos controvertidos</b> o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. <b>Sí cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple</i></p>													
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>extras, y labores en domingos y feriados.</p> <p><b>Sentencia de Segunda Instancia:</b> Mediante Sentencia de Vista la Sala Mixta de esta Corte Superior declara Nula la Resolución número Cuatro, que contiene la Sentencia apelada, de fecha 16 de junio del 2015, debiendo el A Quo cumplir con renovar el acto procesal afectado conforme al considerando Séptimo de la Sentencia de Vista, en el sentido de emitir expreso pronunciamiento sobre la naturaleza de los contratos celebrados entre el actor y la demandada, y de ser el caso de disponer el pago de los beneficios sociales que conforme a ley le corresponderían.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**Fuente:** Sentencia de primera instancia en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022.

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

**LECTURA.** El cuadro 3, muestra que la calidad de la *parte expositiva de la sentencia de primera instancia* fue calificada dentro del rango “*muy alto*”. Para esta calificación se evaluó la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango “muy alta” cada una. *En la introducción, se encontraron los 5 parámetros considerados:* el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad. *Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros considerados:* explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver, y la claridad.



	<p>al Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez competente e independiente, pues, el Estado no solo está obligado a prever la prestación jurisdiccional (cuando se ejercita los derechos de acción y contradicción), sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas de modo que se asegure un juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente, es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial<sup>2</sup>. Como señala el maestro español Rodríguez Piñero<sup>3</sup> “<i>El derecho procesal del Trabajo se inserta en la línea de lo que la doctrina de habla hispana ha llamado Derecho Procesal Social; es decir, el proceso de trabajo ha de ser un proceso “socializado”, lo cual supone necesariamente un proceso como valor primordial (...) tenga la búsqueda de la verdad objetiva y como igualdad admita la igualdad sustancial, sacrificando así a veces la igualdad formal o la libertad tradicional de iniciativa de las partes. Esta socialización no debe, sin embargo, llevarse a extremos tales que se destruya el personalismo que está en la esencia propia del Derecho del Trabajo; se trata de “asegurar la justicia sin destruir la libertad”. De ahí el carácter “intermedio y peculiar” del proceso de trabajo, que responde a la peculiar compenetración, fusión y el equilibrio de lo privado y lo público, lo disponible y lo indisponible, lo individual y lo social que es propio del Derecho del Trabajo</i>”. Es por ello que, el proceso laboral resulta ser el instrumento procesal idóneo para resolver los conflictos originados por el binomio trabajador – empleador, actuando siempre bajo la luminaria de la justicia, entendida esta como un Principio moral que inclina a obrar y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde.</p> <p><b>SEGUNDO.-</b> Con respecto a la interpretación y aplicación de las normas laborales en la resolución de los conflictos de la justicia de Trabajo, se señala que: “<i>Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley</i>”, esto de conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. Por otro lado, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la <i>Oralidad</i> dentro de la dinámica que encierra el nuevo procesal laboral, puesto que la sola <u>presencia física de determinados documentos</u> en el</p> <p><sup>7</sup> DE BERNARDIS, Luis Marcelo, citado por Ticona Postigo, Víctor. Análisis y comentarios al Código Procesal Civil. 3ra. Edición. Grijley. Lima. 2005. P.8</p> <p><sup>8</sup> RODRIGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, Miguel. “Sobre los Principios informadores del proceso del Trabajo. En: El Derecho del Trabajo en España. Tomo I. 1981. P776</p> <p>expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado)</p>	<p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). <b>Sí cumple</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Sí cumple</b></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello merced a la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba. En ese sentido, la oralidad como característica fundamental de los procesos laborales ha sido enfática y reiteradamente recomendada por la doctrina. Por consiguiente, el objetivo fundamental de que se actúe ante el Magistrado de palabra y por medio del debate laboral es facilitar su contacto directo con las partes y las pruebas, lo que permitirá la mejor averiguación del supuesto fáctico, así como la más clara fijación de las pretensiones de las partes. Oralidad y medios de prueba están estrechamente vinculados.</p> <p><b>TERCERO.-</b> Resulta necesario recalcar, además, que si bien el proceso laboral se rige por el <i>Principio de Veracidad</i>; esto es, que existe el imperativo de resolver en base a la realidad de los hechos; no es menos cierto que, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, trae consigo <i>presunciones legales y judiciales</i> y que constituyen una de las manifestaciones del principio protector en el terreno del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a <i>flexibilizar</i> – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a la condición de <i>hipo suficiencia</i> probatoria de la parte demandante. No podemos dejar de mencionar que el principio de veracidad también tiene su correlato fáctico en la conducta procesal de las partes, pues supone la primacía de la orientación publicista del Derecho Procesal, en buena cuenta que la veracidad, la lealtad, la buena fe y la probidad constituyen exigencias en aras de una moralización del proceso. Los valores señalados no son sino reglas de conducta que deben estar presente durante todo el desempeño de las partes dentro de un proceso, debiendo estas y sus abogados encuadrar sus conductas dentro de las reglas ya señaladas.</p> <p>Cabe aquí resaltar lo que dice el autor nacional Oxal4 Avalos Jara con respecto al principio de veracidad: <i>“Consideramos que el principio de veracidad extiende sus alcances también a la actividad probatoria en el sentido que, prima facie, debe asumirse de que todo lo aportado lo por las partes es veraz en la medida que no se demuestre lo contrario. De esta forma, si alguna de la partes puede acreditar que cierto hecho se sustenta en hechos falsos, este principio quedaría de lado, dando paso a lo real y certero”</i>.</p> <p><b>DEBIDA MOTIVACION DE RESOLUCIONES:</b></p> <p><b>CUARTO.-</b> Nuestra Constitución Política del Estado señala en el inciso 5 de su</p>	<p>4. <b>Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Sí cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Sí cumple</b></p>													
Motivación del derecho	<p><sup>9</sup> AVALOS JARA, Oxal. “Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Jurista Editores. Junio 2011. Pag. 56. 918 pp.</p> <p>artículo 139° que son principios y derechos de la función jurisdiccional “La motivación</p>	<p>1. <b>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada</b></p>													

<p>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”. En ese sentido, la debida motivación de resoluciones es un principio básico que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y es, a su vez, un derecho humano fundamental de los justiciables de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones pertinentemente propuestas. En esa línea de razonamiento se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente 8125-2005-PHC/TC5, de fecha 14 de noviembre de 2005, cuando en su fundamento décimo primero señala lo siguiente: “En efecto, uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea suficiente y proporcionado con los hechos que al juez penal corresponde resolver”. En función a los fundamentos señalados, este Juzgador está en la obligación de motivar las resoluciones que emita, pues es un imperativo de orden constitucional resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal; pues, de atentar contra el derecho a la debida motivación de las sentencias, se estaría vulnerando también el derecho a la tutela judicial efectiva de los justiciables.</p> <p><b>RESOLUCIÓN DE LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE AGOTAMIENTO DE LA VIA ADMINISTRATIVA:</b></p> <p><b>QUINTO.</b>- Resulta necesario resolver la Excepción de Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa formulada por la entidad demandada; por lo que, corresponde emitir el pronunciamiento respectivo, así veamos:</p> <p>El representante de la B, mediante escrito que obra en autos de folios 146 a 150, deduce Excepción de Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa, conforme a los fundamentos oralizados en Audiencia Única, siendo registrado en formato de audio y video. Por su parte, la defensa técnica de la parte demandante absolvió la misma.</p> <p><sup>10</sup> Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Luis Fernando Garrido Pinto a favor don Jeffrey Immelt y otros contra la resolución de la Primera Sala Penal para Procesos con Reos Libres de la Corte Superior de Justicia de Lima.</p> <p>Al respecto, debe señalarse que la Excepción de Falta de Agotamiento de la Vía</p>	<p><b>ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Sí cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Sí cumple</b></p>													
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Administrativa viene a ser un mecanismo procesal de defensa cuyo fin es privilegiar la situación de auto tutela administrativa, antes de optar por la tutela jurisdiccional por parte del administrativo, establecido en el artículo 20° del Decreto Supremo N° 013- 2008-IUS, Texto Único Ordenado de la Ley Contencioso Administrativo, señala que es requisito para la procedencia de la demanda, el agotamiento de la vía administrativa conforme a las reglas establecidas en la ley del procedimiento administrativo general o por las normas especiales.</p> <p>En fecha 07 de julio del presente año, la Sala Mixta de esta Corte Superior emitió Sentencia de Vista, contenida en resolución número ocho, ordenando a este Juzgador pronunciarse sobre la naturaleza de los contratos celebrados entre el actor y la demandada, y de ser el caso, disponer el pago de los beneficios sociales que conforme a ley le corresponderían, por lo que resulta de imperiosa necesidad para resolver la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa determinar previamente la naturaleza de la relación laboral entre las partes.</p> <p>Señala el actor que sus labores son de mantenimiento y funcionamiento de la cámara de bombeo ubicada en la urbanización popular Nueva Sullana del distrito y provincia de Sullana. Por otro lado, la entidad demandada, entre sus fundamentos que sustentan la excepción señala que con el caso cesar Antonio Baylón Flores perteneciente al expediente N° 0206-2005-P/TC en su fundamento 21, señala lo siguiente: “<i>Con relación a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se debe considerar que el Estado es el único empleador en las diversas entidades de la Administración Pública. Por ello, el artículo 4° literal 6° de la Ley N° 27584, que regula el proceso contencioso administrativo, dispone que las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública son impugnables a través del proceso contencioso administrativo. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que la vía normal para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la legislación laboral pública es el proceso contencioso administrativo, dado que permite la reposición del trabajador despedido y prevé la concesión de medidas celulares</i>”.</p> <p>Si bien es cierto, los obreros municipales son identificados mayormente con el personal que hace labores de limpieza, choferes y serenazgo, pero ello no implica que se trate de una clasificación <i>numerus clausus</i> (Traducción al español: relación cerrada), pues la principal característica de este grupo de trabajadores es que sus labores sean:</p> <p>a) no calificado, vale decir, manual; y, b) fuera de oficina, vale decir, en campo (en término del vulgo sería “<i>fuera de escritorio</i>” ). En ese sentido, los trabajadores denominados obreros municipales deben reunir esas dos características –de manera copulativa– en el desempeño de sus labores, esto con el fin de ser comprendidos en el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.</p> <p>En el caso en concreto el actor realiza labores de mantenimiento y funcionamiento de la cámara de bombeo, labor que no requiere de una especialización, y si bien es cierto, todo</p>	<p>3. <b>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>Sí cumple</b></p> <p>4. <b>Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> <b>Sí cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,</i></p>													
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>trabajo requiere de un proceso de adaptación y aprendizaje consustanciales no solo a la labor en si, sino también al medio en que uno las lleva a cabo, ello no implica que la labor que realiza el demandante requiera de un grado de experiencia técnico como señala la entidad demandada, menos aún si la defensa técnica de la B no ha demostrado cuales serían esos conocimientos técnicos para llevar a cabo la función de mantenimiento y funcionamiento de la cámara de bombeo.</p> <p>Así las cosas, si el conflicto jurídico se produce dentro del régimen laboral de la actividad pública es el proceso contencioso administrativo la vía procesal adecuada para resolver dichos asuntos jurídicos, según el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2008-JUS. Empero, para el caso de los conflictos jurídicos que se derivan del régimen laboral privado es el proceso laboral la vía procesal adecuada para resolver dichas causas de conformidad con la vigente Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo. En ese orden de ideas, y sin perjuicio de pronunciarnos más adelante nuevamente sobre la naturaleza de las labores del actor, este Juzgador determina que las labores que lleva a cabo el demandante corresponden a las de un obrero municipal por las consideraciones ya señaladas, al amparo de lo dispuesto por el artículo 37° de la citada Ley N° 27972 que señala “<i>Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen</i>”; en tal sentido corresponde declarar <b>INFUNDADA</b> la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa deducida por la B.</p> <p><b>PRETENSIONES SOBRE LAS CUALES CORRESPONDE EMITIR PRONUNCIAMIENTO</b></p> <p><b>SEXTO.-</b> Corresponde en este punto señalar las pretensiones sobre las cuales corresponde emitir pronunciamiento, y que vienen a ser las siguientes:</p> <p><i>Determinar la verdadera naturaleza de los contratos celebrados entre el actor y la entidad demandada.</i></p> <p><i>Determinar si le corresponde el pago de beneficios sociales: Compensación por tiempo de Servicios, Vacaciones y Gratificaciones por el periodo comprendido desde 03.09.2012 hasta el 23.03.2015. Además de pago de remuneraciones correspondiente, pago de asignación familiar, pago de horas extras y pago por trabajo en domingos y feriados.</i></p> <p><b>PUNTOS FUNDAMENTALES PARA RESOLVER LA CAUSA:</b></p> <p><b>SETIMO.</b> - Es de imperiosa necesidad para la presente causa el determinar la naturaleza de los contratos celebrados entre el actor y la demandada, y de ser el caso, disponer el pago de los beneficios sociales que conforme a ley le corresponderían, tal y como ha señalado Sala Mixta de esta Corte Superior en el fundamento sétimo de la Sentencia de Vista contenida en la resolución número ocho. En ese sentido el órgano jurisdiccional</p>	<p><i>tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Sí cumple</b></p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>está en la obligación de llevar a cabo una exhaustiva y razonada investigación, esto con el objeto de averiguar la verdad material (y objetiva) y las circunstancias en que se dieron los hechos, lo cual inspira la trascendencia de la función jurisdiccional, y realiza la labor del Juez motivándolo en su tarea de buscar la tan ansiada realidad fáctica, ello por aplicación del Principio de Veracidad previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y que en palabras del Magistrado Javier Arévalo Vela6“(…) <i>el juez debe buscar la verdad de los hechos entre lo que manifiestan las partes, que es su versión de los mismos, información que siempre no es veraz, ósea por un error de apreciación por parte de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho; ósea porque una de las partes pretende inducir al error al juez con informaciones falsas o distorsionadas</i>”. En ese sentido, Lo que se busca finalmente es hacer que prevalezca la verdad real sobre la verdad formal o aparente.</p> <p><b>DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA DE LA RELACION JURIDICA ENTRE EL ACTOR Y LA DEMANDADA Y LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS CELEBRADOS:</b></p> <p><b>OCTAVO.-</b> Resulta necesario determinar en este acápite de la Sentencia si los contratos celebrados entre las partes se han desnaturalizado, por lo que corresponde desplegar el siguiente análisis jurídico:</p> <p>Señala el actor que viene laborando para la B desde el 03 de setiembre de 2012 con contratos de Locación de Servicios N° 1179-2012/MPS-GAJ, de fecha 31.10.12, donde recibía un salario de S/. 600.00, previa presentación de recibos por honorarios. Posteriormente el 26 de noviembre del 2012 se realizó el segundo contrato por Locación de Servicios, por el periodo de 03 meses a partir de octubre de 2012 hasta diciembre de 2012, con un salario de S/ 800.00 que mantiene a la actualidad.</p> <p>La entidad demandada señala que el actor efectuó trabajos como prestación personal a través de fichas de mantenimiento, no existiendo relación laboral con el demandante. Asimismo, señala que el Estado puede en función a sus necesidades de cada ente orgánico, tal como lo son las comunas, contratar de forma directa, tal como lo establece el artículo 2° de la Ley de Contrataciones del Estado.</p> <p>Ahora bien, el accionante mencionó en su escrito de demanda que en la actualidad sigue vinculado con la demandada bajo un contrato de locación de servicios, y que <u>si bien es cierto</u> en la demanda no se petición de forma expresa la desnaturalización de la contratación de naturaleza civil entre el accionante y la demandada <b>B</b>; <u>también es cierto que</u>, dicha entidad tuvo la oportunidad de ejercer su defensa de forma libre, amplia y voluntaria. En esa coyuntura, y teniendo en cuenta el debate oral realizado oportunamente, éste Juzgador considera pertinente examinar si dicha contratación fue lícita o no, dado que el <i>thema decidendum</i> fue materia de controversia y contradictorio. Si bien es cierto, la entidad demandada ha señalado que el actor ha sido contratado bajo la figura contractual de Locación de servicios –y en el supuesto negado de lo señalado, el personal empleado está sujeto al régimen laboral de la actividad pública bajo el</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>imperio del Decreto Legislativo 276–, no se puede negar que ha existido una prestación</p> <p>AREVALO VELA, Javier. “Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Editorial Rhodas. Lima. 2da. Edición. Mayo 2013. Pag. 13. 461 pp.</p> <p>personal, hecho que se encuentra debidamente acreditado por el actor. Ello se colige del artículo 23.2 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo que prescribe lo siguiente: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. En ese sentido, al actor solo le incumbe demostrar únicamente la existencia de una prestación personal, mas no una prestación de servicios subordinados. Por otra parte y con respecto a su demostración en contrario, la carga de la prueba le corresponde a la demandada por haber sido señalada como empleadora, esto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, el cual establece que: “De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:</p> <p><i>El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)</i>”. Máxime que, la primera parte de dicho artículo 23.1 establece que: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice”, la cual corresponde a la máxima que “quien alega un hecho tiene que probarlo”, la misma que es concordante con el artículo 188° del Código Procesal Civil, que señala: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes”. Pues bien, corresponde determinar si en la contratación llevada a cabo por la entidad demandada estuvieron presentes los tres elementos esenciales del contrato de trabajo: <b>Prestación personal</b>, conocida en la doctrina como prestación <i>Intuito Personae</i>, elemento esencial del contrato de trabajo, según la cual la prestación del trabajo debe ser de manera personalísima, sin intermediarios, debe ser prestado directamente por la persona contratada. En ese sentido, ha quedado acreditado en autos que el actor ha brindado una prestación personal, hecho no negado por la entidad demandada; <b>Remuneración</b>, al respecto Jorge Toyama Miyagusuku7 nos precisa que este elemento esencial del contrato de trabajo “es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición”. En nuestra legislación, el artículo 6° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 prescribe que “constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición”. En caso de autos se encuentra debidamente acreditada la presencia de este elemento, pues se verifica de folios 01 a 21 y de folios 23 a 55 la presencia de recibos</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por honorarios y de cheques que evidencian la presencia de una remuneración por el trabajo efectuado, mal denominada por la entidad demandada honorarios profesionales; <b><u>Subordinación</u></b>, viene a ser, en palabras de Javier Neves Mujica, el</p> <hr/> <p>TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El Principio de Primacía de la Realidad (...) entre la Subordinación y la Autonomía”. En: Revista Jurídica del Perú. Edición N° 30, enero del 2002, Lima, página 132.</p> <p><i>“vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla”</i>. A dicho poder de conducción o dirección, se le debe agregar el poder reglamentario y el poder disciplinario, en ese orden de ideas, se adhiere el artículo 9° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala que por la subordinación: <i>“el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para su 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”</i>. Nuevamente, señalamos que en caso de autos este elemento se encuentra debidamente acreditado con los informes enviados por el actor a la B, y que obran en autos de fojas 80 a 105, más aun si verificamos que del informe 001-2015 de fecha de recepción 05.01.2015 (de folios 87 a 88) se verifica que informan a la Gerencia de Desarrollo Urbano de las condiciones en las que trabajan, informando de la siguiente manera: <i>“Con respecto a las condiciones en las que trabajamos, son de total precariedad ya que no contamos ni con los mínimos accesorios de seguridad como lo puedo constatar el mismo Gerente Municipal y el señor Ricardo Palacios, lo cual nos está generando problemas de salud como son los dolores de cabeza y gastrointestinales”</i>, evidenciando con ello una relación de dependencia y subordinación, pues está demostrando el actor que las labores llevadas a cabo no son por su cuenta y riesgo, sino todo lo contrario, dependen de un ente superior que cumple el papel de empleador, pues, de los informes se evidencia que el actor le informa a la demandada de las condiciones en las que lleva a cabo el trabajo para la cual fue contratado. Cabe aquí hacer mención en toda su magnitud al Principio de Primacía de la Realidad, según la cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. El maestro uruguayo Américo Pla8, citando al jurista mexicano Mario de la Cueva, señala lo siguiente: <i>“La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto, de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor”.</p> <p>Por otro lado, al amparo de lo dispuesto por el artículo 37° de la citada Ley N° 27972 que señala “Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”, se ha logrado</p> <p><sup>12</sup> PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. 2da. Edición. Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1978. Pag. 244.</p> <p>determinar que las labores efectuadas por el actor son las correspondientes a las de un obrero, pues, la principal característica de este grupo de trabajadores es que sus labores sean: a) no calificado, vale decir, manual; y, b) fuera de oficina, vale decir, en campo (en término del vulgo sería “fuera de escritorio”). En ese sentido, los trabajadores denominados obreros municipales deben reunir esas dos características –de manera copulativa– en el desempeño de sus labores, características que se encuentran presentes en las labores del actor.</p> <p>Bajo esa línea de análisis, el actor ha demostrado fehacientemente que ha efectuado labores de manera permanente, personal y subordinada para la entidad demandada, pues, se tiene que las labores efectuadas como lo viene a ser las de mantenimiento y funcionamiento de la cámara de bombeo se desarrollan bajo órdenes impartidas por un personal superior que supervisa las labores, y que trae como consecuencia jurídica inmediata la desnaturalización de la relación contractual establecida entre las partes. Así las cosas, se tiene que entre el actor y la demandada B existe, desde su inicio, una verdadera relación laboral producto de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, esto al amparo del artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala lo siguiente: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece (...)”. En ese sentido, se tiene que los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes se encuentran desnaturalizados por los fundamentos ya expuestos, por consiguiente se le debe aplicar las normas laborales concernientes al régimen laboral de la actividad privada contenidas en el ya señalado Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, declarándose la relación contractual existente en la de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <p><b>DETERMINACION DEL PAGO DE HORAS EXTRAS, Y DE LABORES EN DIAS DOMINGOS Y FERIADOS.</b></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>NOVENO.-</b> Señala el actor que no se le canceló el pago de horas extras. Con respecto a este concepto tenemos que el actor no ha señalado la cantidad de horas extras diarias que ha laborado, ni mucho menos con qué porcentaje se le deberían cancelar. Al respecto debemos tener en cuenta que el trabajo en sobretiempo tiene una naturaleza extraordinaria por consiguiente su probanza se regirá conforme a las reglas generales de probanza ya señaladas, teniendo como base el artículo 23.1 que establece lo siguiente: <i>“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice”</i>, la cual corresponde a la máxima que <i>“quien alega un hecho tiene que probarlo”</i>, concordante con el artículo 188° del Código Procesal Civil, que señala: <i>“Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes”</i>. En tal sentido, no habiendo acreditado el actor la existencia de horas extras dicho extremo de su demanda no puede ser amparado, por lo que corresponde declarar infundado el pago de horas extras.</p> <p>Lo mismo sucede con el trabajo en días domingos y feriados alegados por el actor, pues, no hay forma de acreditar que hubo trabajo efectivo en tales días, ello debido, a que como ya explicara, se trata de jornada extraordinaria que incumbe al demandante la carga probatoria, y al no poder acreditar con otros medios su existencia no podemos determinar que efectivamente hubo trabajo en días domingos y feriados mediante presunciones legales. Incluso, para poder aplicar la presunción legal contenida en el artículo 29° de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el sentido de extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso, se debe obtener indicios suficientes que conlleven a determinar la existencia de las horas extras y del trabajo en días domingos y feriados.</p> <p><b>PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES: COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS, VACACIONES Y GRATIFICACIONES.</b></p> <p><b>DECIMO.</b> -Habiéndose determinado la verdadera naturaleza de la relación contractual entre el actor y la demandada, esto es, una de naturaleza laboral bajo el imperio del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, corresponde en este extremo de la sentencia determinar el pago de los beneficios sociales del actor, esto es: Compensación por tiempo de servicios, Vacaciones y Gratificaciones. En ese sentido, se tiene que la remuneración y los beneficios sociales reconocidos al trabajador tienen prioridad sobre cualquier obligación del empleador, ya que son derechos constitucionales establecidos en el artículo 23° de la Constitución. Así nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución por lo que tal derecho constitucional no puede ser puesto en cuestión en la relación laboral siendo que cualquier acto que conduzca a limitar el ejercicio del derecho constitucional que antecede, puede generar el reclamo atendible por el trabajador, por atentar contra una norma de orden público de mayor rango, como es la constitucional (Casación N° 716- 2002-Piura). Bajo ese orden de ideas,</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>este Juzgador procede a liquidar los siguientes beneficios sociales:</p> <p><b>a) COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS</b>  El actor demanda el pago de este beneficio social, y alega que nunca se le abonó. La Compensación por tiempo de Servicios es el beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral; constituye un elemento de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias. En los casos en que la jornada semanal del trabajador, dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio de no menos de cuatro horas diarias, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte horas a la semana; todos estos requisitos que han sido superados por el trabajador en su jornada de trabajo establecida.</p> <p>Asimismo, no está en discusión si a la parte demandante le corresponde o no el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, pues al haberse establecido la existencia de una relación laboral entre el actor y la demandada resulta evidente que si le corresponde percibir este beneficio. Bajo esa línea de razonamiento este beneficio social no puede ser desconocido por la ex empleadora. Ahora bien, por el periodo que duró la relación laboral está vigente el T.U.O.del Decreto LegislativoN°650, el mismo que prescribe en su artículo 9° que: <i>“Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición”</i>.</p> <p>Con respecto a la remuneración computable para determinar los depósitos semestrales se tiene que el reintegro de este beneficio social se debe abonar en base a la remuneración histórica, es decir, al monto dinerario que percibía el demandante al momento en que le correspondían efectuar el depósito y no en base a la última remuneración, esto según la Casación N° 1197-2001-ICA. Bajo el criterio establecido procedemos a efectuar el siguiente cálculo por el periodo comprendido desde 03.09.2012 hasta el 23.03.2015:</p> <p><b>REMUNERACIÓN INDEMNIZABLE: (CESE)</b>  Remuneración Mensual : S/ 800.00 + Promedio gratificación : <u>133.30</u> <b>TOTAL</b>  : <b><u>S/ 933.30</u></b></p> <p><b>I) COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: CTS</b>  <u>BASE LEGAL</u>; Decreto Supremo N° 001-97-TR.</p> <p><b>CTS. SEMESTRAL:</b></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--





<p>periodo correspondiente. Al respecto, se denominan vacaciones al lapso de tiempo en que los trabajadores toman un descanso o un receso en su actividad luego de cada período de trabajo – normalmente un año. Claro está, se exceptúa de dicho concepto a los días feriados, días no laborables y a los días de descanso semanal. Es por eso que, las vacaciones también se les conoce como descanso anual; en esa perspectiva, el maestro José Montenegro Baca<sup>9</sup> sostiene que las vacaciones son: “<i>El derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales</i>”, por su parte, el profesor argentino Julián Arturo de Diego<sup>10</sup> indica que: “<i>es un periodo de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de</i></p> <p><sup>13</sup> MONTENEGRO BACA, José. “Jornada de trabajo y descansos remunerados”, tomo I, Lima, 1959, pág. 436.</p> <p><sup>14</sup> DE DIEGO, Julián Arturo. “Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, editorial</p> <p>AbeledoPerrot, 5° edición, Buenos Aires – Argentina, 2002, pág. 415.  <i>contribuir a la recuperación psicofísica del trabajador y de que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia</i>”.</p> <p>Asimismo, el Decreto Legislativo N° 713 – Ley de Descansos Remunerados, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, reconocen el derecho de los trabajadores a treinta días calendarios de descanso físico vacacional por cada año completo de servicios; vale decir, se tiene la concepción que las vacaciones viabilizan la reparación de energías; sin embargo, es factible que en dicho periodo el trabajador puede desarrollar su personalidad en la forma que lo considere adecuada, en base a su dignidad como persona humana.</p> <p>Con respecto a la remuneración base de referencia para el cálculo de las vacaciones se tiene lo prescrito por el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, la cual señala que será la remuneración que se encuentre percibiendo en la oportunidad que se efectúe el pago; esto es, la remuneración computable para determinar las vacaciones debe determinarse en función a la remuneración vigente a la fecha de pago y no sobre la histórica. Bajo el criterio establecido procedemos a efectuar el siguiente cálculo por el periodo comprendido desde 03.09.2012 hasta el 23.03.2015:</p> <p><b>VACACIONES NO PAGADAS. -</b>  <b>BASE LEGAL.</b> - art. 22-23 del Decreto Legislativo N° 713°</p> <p>Periodo: 2012-2013 Pago Doble: S/ 800.00 x 02 = S/ 1,600.00 + Periodo: 2013-2014 Pago Simpl: S/ 800.00 x 01 = <u>S/ 800.00</u> = S/ 2,400.00 +</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>VACACIONES TRUNCAS:</b> 06 meses, 20 días.  <math>S/ 800.00 \times 06/ 12 = S/ 400.00 +</math>  <math>800.00 \times 20/360 = 44.40 = S/ 444.40 = \quad \underline{\underline{S/ 2.844.40}}</math>  Corresponde al actor recibir la suma de S/. 2,844.40 (DOS MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y CUATRO SOLES CON 40/100 CENTIMOS) por concepto de Vacaciones no pagadas y truncas.</p> <p><b>GRATIFICACIONES</b>  Con respecto a este extremo corresponde a este Juzgador resolver la pretensión de pago de gratificaciones, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:  La parte demandante peticona el pago de las Gratificaciones por el periodo comprendido desde 03.09.2012 hasta el 23.03.2015. Al respecto, las Gratificaciones resultan ser derechos laborales que se perciben 02 veces al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, ello conforme se puede verificar del artículo 1° de la Ley N° 27735, la cual es la norma positiva que tiene regulación una vigente acerca de las gratificaciones en nuestro país. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador, siempre que hubiera laborado como mínimo un mes integro de servicios en el semestre correspondiente. Bajo el análisis planteado, este Juzgador procede a realizar la siguiente liquidación:  <b>GRATIFICACIONES.-</b>  <b>BASE LEGAL:</b> La Ley N° 25139 y 27735  <b>BASE LEGAL:</b> Ley N° 29351 (Se aplica el 9 % a las Gratificaciones Julio y Diciembre) (A partir de Julio de 2009)  Julio 2012: S/ 581.30 (4/6)      Diciembre 2012: S/ 872.00  Julio 2013: S/ 872.00            Diciembre 2013: S/ 872.00  Julio 2014: <u>S/ 872.00</u>            Diciembre 2014: <u>S/ 872.00</u>  <u>S/ 2,325.30</u>                    +                    <u>S/ 2,616.00</u>                    =                    <u><b>S/ 4,941.30</b></u></p> <p>Corresponde al actor recibir la suma de S/. 4,941.30 (CUATRO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y UNO SOLES CON 30/100 CENTIMOS) por concepto de Gratificaciones.</p> <p><b>DETERMINACION DE REMUNERACIONES PENDIENTES DE PAGO</b>  <b>DECIMO PRIMERO.-</b> Señala el actor que se le adeudan las remuneraciones correspondientes a los meses de noviembre y diciembre del año 2014, y enero, febrero y marzo del año 2015. Sin embargo, mediante escrito de fecha 03 de junio del presente año, mediante se apersona a la Instancia informando a Sala, señala en su numeral cuarto que la B le ha cancelado sus remuneraciones hasta el mes de Octubre de año 2015, pagos que realizó la primera semana de febrero del presente año. En ese sentido, su pretensión sobre el pago de su remuneración por los periodos indicados en su demanda deviene en</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

infundado, pues ya fueron cancelados con anterioridad.

**DETERMINACION DEL PAGO DE ASIGNACION FAMILIAR**

**DECIMO SEGUNDO.**- Señala el actor que a la fecha de interposición de su demanda le adeudan el pago concerniente a la Asignación Familiar. Mediante Decreto Supremo 035-90- TR, Reglamento de la Ley 25129, se otorgó el concepto remunerativo de Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva equivalente al 10% del ingreso mínimo legal. Son requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años. Asimismo, Los trabajadores tendrán derecho a percibir dicha asignación familiar hasta que los hijos cumplan dieciocho años de edad, salvo que éstos se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, en cuyo caso se extenderá este beneficio hasta la culminación de los mismos, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. El artículo 11° del Decreto Supremo en mención señala lo siguiente: “*El derecho al pago de la asignación*

*Familiar establecida por la Ley, rige a partir de la vigencia de la misma, encontrándose obligado el trabajador a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere*” (El resultado es mío). Es del caso que el actor no ha acreditado con medio de prueba indubitable (partida de nacimiento en este caso) tener hijos menores de edad o que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, por lo que este extremo de la demanda deviene en infundado.

**MONTO TOTAL A CANCELAR AL ACTOR**

**DECIMO TERCERO.**- El monto total que la entidad demandada debe abonar a favor del demandante por concepto de Compensación por tiempo de Servicios, Vacaciones y Gratificaciones, asciende a la suma de S/ 10,170.60, los mismos que pasamos a detallar en el siguiente cuadro:

Conceptos	Montos
C.T.S.	S/ 2,384.90
Gratificaciones	S/ 2,844.40
Vacaciones	S/ 4,941.30
<b>Total</b>	<b>S/ 10,170.60</b>

**DETERMINACION DE LAS PRETENSIONES DE PAGO DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS PROCESALES:**

**DÉCIMO CUARTO.**- Con respecto a este extremo de la demanda (pago de los Intereses

<p>Legales, Costas y Costos Procesales), este Juzgador debe precisar lo siguiente:</p> <p><b>RESPECTO A LOS INTERESES LEGALES:</b>  Cabe señalar que corresponde el pago de los <b>intereses legales</b> del proceso cuando se determine y declare la existencia de adeudos laborales. Así las cosas, se debe precisar que los intereses legales se calculan de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, precepto legal que prescribe que el interés legal se calcula sobre los montos adeudados por el empleador, los cuales se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día en que se produce su pago efectivo. Del mismo modo, cabe agregar que los intereses legales deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, esto acorde con el artículo 1° del Decreto Ley señalado anteriormente, además del artículo 1244° del Código Civil.</p> <p>Con respecto a los intereses legales derivados de vacaciones adeudadas, en las que se utiliza la última remuneración, se tiene que efectuar un método de cálculo distinto, dado que se está realizando en buena cuenta una actualización de remuneraciones. En ese orden de ideas, debemos recurrir a lo establecido en el Acuerdo N° 03-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral 1999, que señala lo siguiente: <i>“a) Si se ha producido el cese, el pago de la remuneración vacacional adeudada se efectúa con la remuneración vigente a la fecha de éste más los intereses legales que se generen a partir del día siguiente del mismo, y hasta el día de su pago efectivo. De no haber ocurrido incremento de remuneraciones desde el vencimiento de la oportunidad del goce del descanso vacacional hasta la del cese del trabajador, entonces procederá el pago de intereses desde el día siguiente en que ocurrió dicho Incumplimiento”</i>. Lo señalado se aplica cuando no exista el vínculo laboral vigente.</p> <p><b>RESPECTO AL PAGO DE COSTAS:</b>  Respecto a este derecho se debe señalar que le corresponde a la parte accionante porque se ha determinado la existencia de créditos laborales a su favor, por lo que su cuantía se determinará en la forma prevista en nuestro ordenamiento procesal vigente, conforme lo establece el artículo 410° del Código Procesal Civil, precepto legal que señala lo siguiente: <i>“Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso”</i>, los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia.</p> <p><b>RESPECTO DEL PAGO DE COSTOS DEL PROCESO (PAGO POR HONORARIOS PROFESIONALES)</b>  Respecto a la pretensión de Reconocimiento del pago de Honorarios Profesionales que se pagan con ocasión del proceso, para lo cual se debe realizar el siguiente análisis: Los Honorarios Profesionales vienen a ser los Costos procesales, esto acorde con el artículo</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “<i>Son costos del proceso el <b>honorario del Abogado de la parte vencedora</b>, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial</i>”. Ahora, para lograr determinar el quantum de los Honorarios Profesionales se debe realizar una estimación razonable de diversos conjuntos y parámetros legales así como fácticos que puedan presentarse durante el desarrollo del proceso, tales como la duración, la naturaleza y complejidad de la misma, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral.</p> <p>En ese orden de ideas, para la determinación de los honorarios profesionales dentro del nuevo modelo de proceso laboral, se debe determinar de manera objetiva si el letrado ha llevado una buena defensa de los intereses de su patrocinado, de modo tal que se justifique el pago de los honorarios que han señalado en la demanda y que forman parte de su pretensión, el cual asciende al 30% del petitorio principal. En este caso, se observa tales características de forma irregular, por cuanto la redacción de la demanda presenta deficiencias en cuanto a su argumentación. En ese sentido, los Costos Procesales deben ser determinados en la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES Y 00/100), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Sullana, esto es, la suma de S/ 125.00 soles.</p> <p><b>CAMBIO DE UNIDAD MONETARIA DE NUEVO SOL A SOL:</b>  <b>DECIMO SETIMO.</b> - En fecha 14 de diciembre del 2015 fue publicada en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 30381, mediante la cual se dispuso en su artículo 1° establecer el cambio de nombre de la unidad monetaria del Perú de Nuevo Sol a Sol, así como su signo monetario, reemplazándose S/. por S/, esto con el fin de dinamizar las transacciones económicas y adecuarlas a la realidad de nuestra sociedad. En tal sentido, dicha norma jurídica se debe aplicar en la presente Sentencia, por lo que se utiliza la nueva unidad monetaria: Sol</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**Fuente:** Sentencia de primera instancia en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022.

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

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

**LECTURA.** El cuadro 4, muestra que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue calificada dentro del rango “**muy alto**”. Para esta calificación se evaluó la calidad de la motivación de los hechos, y de la motivación del derecho, y se calificaron dentro del rango “muy alto” cada uno. *En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros considerados:* razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. *Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros considerados:* razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo con los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.



	<p><b>DECLARO FUNDADO</b> el extremo de la demanda en el cual se pretende el pago de <b>BENEFICIOS SOCIALES</b>; en consecuencia, <b>ORDENO</b> que la demandada <b>B</b> cumpla con cancelarle al accionante <b>A</b> la suma ascendente a <b>S/ 10,170.60 (DIEZ MIL CIENTO SETENTA SOLES Y 60/100 CENTIMOS)</b>, dentro del quinto día hábil de notificada con la presente sentencia. Asimismo, <b>ORDENO</b> la cancelación de los intereses legales generados desde la fecha de interposición de la presente demanda, los mismos que serán calculados en ejecución de sentencia.</p>	<p><i>lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Sí cumple</b></i></p>										
<p style="text-align: center;"><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p><b>DECLARO INFUNDADA</b> el extremo de la demanda en el cual se pretende el pago de <b>HORAS EXTRAS, LABORES EN DIAS DOMINGO Y FERIADOS, PAGO DE REMUNERACIONES PENDIENTES Y ASIGNACION FAMILIAR</b></p> <p>Asimismo, se determinan los <b>COSTOS PROCESALES</b> a favor de la parte accionante, en la suma de <b>S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES Y 00/100 CENTIMOS)</b>, más el <b>5%</b> de este monto para el Colegio de Abogados de Sullana, esto es, la suma de <b>S/ 125.00</b> soles. <b>CON</b> Costas, las que serán liquidadas en ejecución de sentencia. <b>SIN</b> Multa.</p>	<p>1. <b>El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Sí cumple</b></p> <p>2. <b>El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Sí cumple</b></p> <p>3. <b>El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Sí cumple</b></p> <p>4. <b>El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Sí cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Sí cumple</b></i></p>					<b>X</b>					

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

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022.

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



**LECTURA.** El cuadro 5, muestra que la **calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue calificada dentro del rango: “**muy alto**”. Se evaluó la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango “muy alta” en ambos casos. *En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros considerados:* resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad. *Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros considerados:* evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación; evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, y la claridad.

**Cuadro 6:** Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 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 baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Media na	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA SALA LABORAL TRANSITORIA DE SULLANA</b></p> <p>ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas.  <b>EXPEDIENTE: 00176-2015-0-3101-JR-LA-01</b>  <b>MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y REMUNERACIONES</b>                  Señores:                  E F G  <u><b>SENTENCIA DE VISTA</b></u></p> <p><u><b>RESOLUCIÓN NÚMERO CATORCE (14)</b></u>                  Sullana, doce de abril                  Del año dos mil dieciocho. -</p> <p><b>VISTOS Y CONSIDERANDO:</b></p> <p><b>MATERIA:</b>  <u><b>PRIMERO.</b></u>- Materia del Recurso de apelación</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> <b>No cumple</b></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; los extremos a resolver.</i> <b>Sí cumple</b></p> <p>3. Evidencia <i>la individualización de las</i></p>			X				8			

	<p>El presente proceso judicial se ha remitido a esta Superior Instancia en virtud del recurso de apelación interpuesto contra la sentencia contenida en <b>la resolución número nueve</b> de fecha diecinueve de setiembre de dos mil dieciséis, inserta a fojas 221 a 240, que declara: <b>1. FUNDADA EN PARTE</b> la demanda interpuesta por A, contra B, sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios y pago de beneficios sociales. En consecuencia: <b>2.FUNDADO</b> el extremo de la demanda en el cual se pretende implícitamente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios entre el actor y la demandada; en consecuencia, declaró la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto</p> <p>Legislativo 278 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada B y A. <b>3. FUNDADO</b> el extremo de la demanda en el cual se pretende el pago de beneficios sociales; en consecuencia, <b>ORDENO</b> que la demandada B cumpla con cancelarle al accionante A la suma ascendente a <b>S/ 10,170.60</b> (DIEZ MIL CIENTO SETENTA SOLES Y 60/100 CENTIMOS), dentro del quinto día hábil de notificada con la presente sentencia. Asimismo, <b>ORDENO</b> la cancelación de los intereses 20 legales generados desde la fecha de interposición de la presente demanda, los mismos que serán calculados en ejecución de sentencia. <b>4. INFUNDADA</b> el extremo de la demanda en el cual se pretende el pago de horas extras, labores en días domingo y feriados, pago de remuneraciones pendientes y asignación familiar. <b>5.</b> Asimismo, se determinan los costos procesales a favor de la parte accionante, en la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES Y 00/100 CENTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Sullana, esto es, la suma de S/ 125.00 soles. CON Costas, las que serán liquidadas en ejecución de sentencia. SIN Multa. <b>6. ARCHÍVESE</b> los actuados en el modo y forma de Ley. <b>NOTIFÍQUESE</b> a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas.</p> <p><b>SEGUNDO.- Fundamentos de los Recursos de Apelación</b> La Procuradora Pública de la Municipalidad demandada, mediante escrito de fecha veintiséis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre inserto de folios 247 a 251, apela la sentencia venida en grado, alegando básicamente lo siguiente: Que, la recurrida tiene una motivación errada, toda vez que no se ha logrado acreditar que la entidad demandada adeude a la parte demandante suma alguna por concepto de beneficios sociales, tales como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones de julio y diciembre, y vacaciones, incluidos intereses</p>	<p><b>partes:</b> <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>No cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso:</b> <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Sí cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Sí cumple</b></p>												
<p><b>Postura de las partes</b></p>	<p>La Procuradora Pública de la Municipalidad demandada, mediante escrito de fecha veintiséis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre inserto de folios 247 a 251, apela la sentencia venida en grado, alegando básicamente lo siguiente: Que, la recurrida tiene una motivación errada, toda vez que no se ha logrado acreditar que la entidad demandada adeude a la parte demandante suma alguna por concepto de beneficios sociales, tales como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones de julio y diciembre, y vacaciones, incluidos intereses</p>	<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b> (El contenido explícita los extremos impugnados en el</p>					<p><b>X</b></p>							

	<p>legales y costos del proceso e los intereses legales, pues se ha limitado a realizar una descripción escueta de los hechos, haciendo una exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación.</p> <p>Que, en la recurrida se efectúa una incorrecta interpretación de las pruebas ofrecidas tanto por la parte demandante, como por la parte demandada; sin merituar las disposiciones normativas aplicables al caso en concreto, por cuanto se ha efectuado una liquidación en base a las disposiciones legales aplicables al régimen laboral privado, cuando el actor no ha ostentado la calidad de obrero.</p> <p>Que, el actor fue contratado para prestar servicios en una actividad específica como es la de operador de cámara de bombeo instalada en la Urbanización Popular Nueva Sullana, no ostentado la calidad de obrero municipal, además de no realizar labores predominantemente manuales.</p> <p>Que, el Aquo no ha tenido en cuenta que los servicios prestados por el demandante fueron de carácter civil, pues no se requirió ingreso por concurso público.</p> <p>Que, de acuerdo con el artículo 14° de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 413° del Código Procesal Civil, se debe exonerar a la demandada del pago de costas y costos del proceso.</p>	<p>caso que corresponda). <b>Sí cumple</b></p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación. Sí cumple</b></p> <p>3. <b>Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación. Sí cumple</b></p> <p>4. <b>Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicita el silencio o inactividad procesal. Sí cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**Fuente:** Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022.

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

**LECTURA.** El cuadro 6, muestra que la calidad de la *parte expositiva de la sentencia de segunda instancia* fue calificada dentro del rango *”alto”*. Se evaluó la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: “mediana” y “muy alta”, respectivamente. *En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros considerados:* el asunto; los aspectos del proceso y la claridad; mientras que 2: el encabezamiento y la individualización de las partes; no se encontraron. *Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros considerados:* evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante y la claridad.

**Cuadro 7:** Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9-12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p><b>ANÁLISIS:</b>  <b>TERCERO.-</b> Que, el inciso sexto del artículo 139° de la Constitución Política del Estado vigente, concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagra el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y, se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de Mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo; por lo tanto constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de la impugnación.  <b>CUARTO.-</b> El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, así lo prescribe el artículo 355° del Código Procesal Civil, aplicable al presente proceso en forma supletoria. En merito de este recurso, el juez, tribunal o sala superior que conoce de la impugnación, luego de examinar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución. En tal sentido, el superior corrige los errores y enmienda injusticias cometidas por el juez inferior y de este modo mitiga, en lo posible, las dudas de los litigantes.  <b>QUINTO.-</b> Asimismo, el principio de "<i>tantum appellatum quantum devolutum</i>" implica que, "<i>el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano A quem para resolver de forma congruente la materia objeto del</i></p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.  <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Sí cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la</p>					X					20

	<p><i>recurso</i>"<sup>11</sup>; por ende esta Sala Superior deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación. A su vez, es indispensable que dicho recurso contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija el <i>thema decidendum</i> - la pretensión - de la Sala de Revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso; por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes de este Tribunal A <i>quem</i> para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso.</p> <p><b>SEXO.</b>-En el caso que nos ocupa, el actor A Interpone demandada contra la B, a fin de que la demandada cumpla con el pago de <i>Beneficios Sociales</i> como son <i>horas extra, vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, domingos y feriados laborados</i>, por la suma de S/. 31, 944.76 nuevos soles, más los intereses legales, costas y costos del proceso. Precisando que la actividad que realizaba es de mantenimiento y funcionamiento de la cámara de bombeo ubicada en laUrbanización Popular Nuevo Sullana, en horario de 07:00 am hasta las 07:00 pm, de lunes a domingo, sin que hasta la fecha se le haya cancelado ningún tipo de beneficio social, pese a que se ha desnaturalizado el contrato de locación de servicios.</p> <p><b>SÉTIMO.</b>- Siendo así, es menester tener en cuenta que el Derecho del Trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral, siendo algunas de sus manifestaciones más importantes, la constitucionalización del principio de <i>irrenunciabilidad</i> de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26°</p>	<p><b>fiabilidad de las pruebas.</b> (<i>Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez</i>). <b>Sí cumple</b></p> <p>3. <b>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado</i>). <b>Sí cumple</b></p> <p>4. <b>Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas</b></p>													
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>15</sup> Jaime Solé Riera. "Recurso de apelación". En: Revista Peruana de Derecho Procesal; Marzo de mil novecientos noventa y ocho, página quinientos setenta y uno.- de la Constitución, imponiendo el deber de su tutela jurisdiccional como lo establece el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 y en el ámbito procesal, el principio de la *inversión de la carga de la prueba* en virtud del cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por el numeral 4, parágrafo a del artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497; lo que se justifica no sólo porque el empleador permanece en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral sino que la desigualdad real existente entre empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de "*desventaja probatoria*" que es

	<p>necesario equilibrar.</p> <p><b>OCTAVO.</b>- Ahora bien, en el presente caso la parte demandada interpone recurso de apelación, esgrimiendo como uno de sus agravios, que no se ha logrado acreditar que adeude al actor suma alguna por los conceptos de beneficios sociales, incluidos los intereses legales, costas y costos, refiriendo que al respecto el <i>A Quo</i> se ha limitado a hacer una descripción escueta de los hechos; ante tal afirmación es necesario precisar que tal como se ha señalado en el considerando precedente en virtud del principio de la <i>inversión de la carga de la prueba</i>, corresponde al empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por el numeral 4, párrafo a del artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo –Ley 29497, es decir que, corresponde a la demandada acreditar que no adeuda suma alguna por concepto de beneficios sociales.</p> <p><b>NOVENO.</b>- También, se debe señalar que de la lectura de la recurrida, se evidencia que el magistrado ha realizado el análisis correspondiente de los tres elementos de un contrato de trabajo, así como el análisis correspondiente para determinar que la labor que desempeña el actor correspondía a la de un obrero, teniendo en cuenta la actividad probatoria presentada por las partes del proceso, para posteriormente pronunciarse sobre cada uno de los beneficios sociales solicitados por el demandante, así como realizar el respectivo cálculo; por lo que, la afirmación realizada por la parte apelante, sobre una descripción escueta de los hechos, es contrario a la verdad; quedando de esta manera desvirtuado el agravio alegado al respecto.</p> <p><b>DÉCIMO.</b>- Además, corresponde precisar que en aplicación del <i>principio de primacía</i> de la realidad, entendido en términos del Tribunal Constitucional como: “(...) en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que indican los documentos, debe otorgarse preferencia a lo primero; es decir, la integración prefiere lo que sucede en el ámbito de los hechos y descartar la proscrita verdad legal”<sup>12</sup>, cuando se reconoce la existencia de la relación laboral al concurrir los elementos tipificantes del contrato de</p>	<p><b>de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Sí cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad:</b> el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Sí cumple</b></p>												
<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>12 Sentencias recaídas en los expedientes 2132-2003-AA/TC, 1944-2002-AA/TC, 2387-2002-AA/TC, entre otras) EXPEDIENTE N° 9598-2005-PHC/TC LAMBAYEQUE de fecha 12 de enero de 2006.</p> <p>trabajo, al margen de que la formalidad pueda presentar un contrato civil, formalmente de locación de servicios o mercantil, priman los hechos; por lo tanto, el razonamiento de la parte demandada de considerar que con los contratos de locación de servicios se acredita que no existe subordinación, cuando el <i>A-Quo</i> ha verificado en los hechos los elementos de un contrato de trabajo, resulta errado y no corresponde ser amparado. Más aún, si se tiene en cuenta, que del Informe N° 001-2015, de fecha 05 de enero de</p>	<p>1. <b>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez</p>					<p><b>X</b></p>							



<p>2015, que obra de folios 87 a 88, se aprecia que el demandante juntamente con otro operador, dan a conocer que se encuentran en condiciones de total precariedad, que no cuentan con los mínimos accesorios de seguridad y manifiestan que tienen problemas de salud por dichas condiciones, lo que evidencia la existencia del elemento de dependencia del actor frente a la Municipalidad demandada y no una mera coordinación, como refiere la parte demandada.</p> <p><b>DÉCIMO PRIMERO.-</b> Por otro lado, la Municipalidad demandada, refiere como agravio que no se ha realizado una correcta interpretación de los medios de prueba, pues precisa que el actor fue contratado para prestar servicios en una actividad específica como es la de operador de cámara de bombeo instalada en la Urbanización Popular Nueva Sullana, por lo cual, no ha ostentado la calidad de obrero municipal, además señala que las labores realizadas por el actor no son predominantemente manuales.</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO.-</b> Ante dicho argumento, este colegiado considera pertinente señalar que, la Corte Suprema al momento de hacer la distinción entre un empleado y un obrero, ha precisado en la Casación N° 2754-2012-LIMA que, la característica general para distinguir entre uno y el otro, es revelada por las labores que realiza, pues, mientras que el primero realiza trabajos "<i>predominantemente intelectual</i>", el segundo en el trabajo que realiza trabajos "<i>predominantemente manual</i>"<sup>13</sup></p> <p><b>DÉCIMO TERCERO.-</b> En tal sentido, tenemos que el demandante ha realizado la función de un <i>operador</i> de cámara de bombeo instalada en las lagunas de oxidación ubicada en la urbanización popular Nuevo Sullana, entendiendo como <i>operador</i>, según el diccionario web14 al "<i>Técnico encargado de manejar y hacer que funcionen ciertos aparato</i>", que aplicado al caso de autos, sería el técnico encargado de manejar y hacer que funcionen cámara de bombeo instalada en la Urbanización Popular Nueva Sullana. Por tanto, siendo que en el presente caso el demandante pretende la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, como operador de cámara de bombeo, queda claramente establecido que, las actividades que las actividades realizadas por el actor, responden a un oficio que exige "<i>más habilidad manual que intelectual</i>"<sup>15</sup>. En consecuencia, se trata de un obrero, y de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades: "<i>Los obreros que prestan</i></p> <p><sup>6</sup> Décimo Tercero considerando de la Casación N° 2754-2012- LIMA</p> <p><sup>7</sup> <a href="https://www.google.com.pe/search?q=Diccionario">https://www.google.com.pe/search?q=Diccionario</a></p> <p><sup>8</sup> La Real Academia Española -Mecánico <i>sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.</i>"; por lo que, tal como lo ha fundamentado el A <i>Quo</i> en el inciso e) del título</p>	<p><i>formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>Sí cumple</b></p> <p>2. <b>Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> <b>Sí cumple</b></p> <p>3. <b>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>Sí cumple</b></p> <p>4. <b>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la</b></p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Determinación de la naturaleza de la relación jurídica entre el actor y la demandada y la desnaturalización de los contratos celebrados, el demandante se encuentra bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.</i></p> <p><b><u>DÉCIMO CUARTO.</u></b>- En cuanto al agravio que refiere que el demandante no ha ingresado por concurso público, es menester tener en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en la STC N° 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, como a continuación se cita: "(...) como se sabe el "precedente Huatuco" promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa (...)",argumentación central a partir de la cual el Tribunal Constitucional ha excluido a los obreros municipales de la aplicación del precedente Huatuco, por el cual se tenía en primer lugar prohibición de ingreso de personal a la Administración Pública por cualquier medio diferente al concurso público, ratificando similar posición que ya había sido adoptada por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 11169-2014- LA LIBERTAD, de fecha 29 de octubre del 2015.Por lo tanto, no exigible al actor el ingreso por concurso público, como refiere la Municipalidad demandada.</p> <p><b><u>DÉCIMO QUINTO.</u></b> - Respecto, al agravio que versa sobre la condena de las costas y costos, la demandad afirma que siendo una entidad del Estado se debe aplicar la exoneración regulada en el artículo 47° de la Constitución Política del Perú, sin embargo, se debe tener en cuenta que el presente proceso se encuentra bajo la Ley N° 29497, la cual en su séptima disposición complementaria determina que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, más aun cuando la Corte Suprema de Justicia ha dejado sentado criterio en la Casación Laboral N° 16440-2014- CAJAMARCA de fecha 28 de junio de 2016, determinando que el Estado en los procesos laborales no se encuentra exento del pago de costas y costos, quedando desvirtuado dicho agravio.</p> <p><b><u>DÉCIMO SEXTO.</u></b> - Por lo tanto, siendo que los agravios de la parte demandada han sido desvirtuados, la sentencia materia de apelación merece ser confirmada</p>	<p><b>decisión.</b> (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Sí cumple</b></p> <p>5. Evidencian <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Sí cumple</b></p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**Fuente:** Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022.

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

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

**LECTURA.** El cuadro 7, muestra que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue calificada dentro del rango: “**muy alta**”. Se evaluó la calidad de la motivación de los hechos, y de la motivación del derecho, que fueron de rango “muy alto” en ambos casos. *En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros considerados:* razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbadados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. *Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros considerados:* razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo con los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

**Cuadro 8:** Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Media na	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Aplicación del principio de congruencia	<p><b>III.- DECISIÓN COLEGIADA:</b>                      Por los fundamentos expuestos, <b>CONFIRMARON</b> la sentencia contenida en la <b>resolución número nueve</b> de fecha diecinueve de setiembre de dos mil dieciséis, inserta a fojas 221 a 240, que declara: <b>FUNDADA EN PARTE</b> la demanda interpuesta por A, contra B, sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios y pago de beneficios sociales. En consecuencia: 2. FUNDADO el extremo de la demanda en el cual se pretende implícitamente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios entre el actor y la demandada; en consecuencia, declaró la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 278 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada B y A. 3. FUNDADO el extremo de la demanda en el cual se pretende el pago de beneficios sociales; en consecuencia, ORDENO que la demandada B cumpla con cancelarle al accionante A la suma ascendente a S/ 10,170.60 (DIEZ MIL CIENTO SETENTA SOLES Y</p>	<p>1. <b>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio.</b> (Es completa) <b>Sí cumple</b>                      2. <b>El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio</b> (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). <b>Sí cumple</b>                      3. <b>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</b> <b>Sí cumple</b>                      4. <b>El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</b> <b>Sí cumple</b></p>					X						10

	60/100 CENTIMOS), dentro del quinto día hábil de notificada con la presente sentencia. Asimismo, ORDENO la cancelación de los intereses 20 legales generados desde la fecha de interposición de la presente demanda, los mismos que serán calculados en ejecución de sentencia. 4. INFUNDADA el extremo de la demanda en el cual se pretende el pago de horas extras, labores en días domingo y feriados, pago de remuneraciones pendientes y asignación familiar. 5.	5. Evidencia <b>claridad</b> ( <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i> ). <b>Sí cumple</b>													
<b>Descripción de la decisión</b>	Asimismo, se determinan los costos procesales a favor de la parte accionante, en la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES Y 00/100 CENTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Sullana, esto es, la suma de S/ 125.00 soles. CON Costas, las que serán liquidadas en ejecución de sentencia. SIN Multa. 6. ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas; y MANDARON se devuelva lo actuado al Juzgado de origen.- Ponente señora Magistrada Jenny Cecilia E.- NOTIFIQUESE.-	<p>1. <b>El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Sí cumple</b></p> <p>2. <b>El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Sí cumple</b></p> <p>3. <b>El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación. Sí cumple</b></p> <p>4. <b>El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Sí cumple</b></p> <p>5. Evidencian <b>claridad</b>: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple</i></p>					<b>X</b>								

*Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitaria – ULADECH Católica*

**Fuente:** Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00176-2015-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2022.

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

**LECTURA.** El cuadro 8, muestra que la **calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue calificada dentro del rango: “**muy alto**”. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango calificados a su vez como “muy alto”. *En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros considerados:* resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad. *Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros considerados:* evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, y la claridad.

## **ANEXO 6: Declaración de compromiso ético y no plagio**

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación se ha guardado reserva y anonimidad sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas así como sus documentos y datos personales, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre reposición por despido incausado al cual también se ha omitido precisar el número individualizado del expediente 00176-2015-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana. 2022. Por estas razones, como autor tengo conocimiento de los alcances de los principios éticos expresados en nuestro Código de ética, 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 la anonimidad, 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.

**Sullana, julio del 2022**



---

**Tesista: Dianne Maribel Roa Jaramillo**  
**Código de estudiante N° 0406140028**  
**DNI N° 44653277**