



**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 BONIFICACIÓN DE
PRODUCTIVIDAD SINDICAL, EXPEDIENTE N° 01087-
2017-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH-
HUARAZ. 2022**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

**GUERRERO CASTRO, YOSELIN LIZANIA
ORCID: 0000-0002-7989-3125**

ASESORA

**MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA
ORCID: 0000-0002-9773-1322**

CHIMBOTE – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Guerrero Castro, Yoselin Lizanía

ORCID: 0000-0002-7989-3125

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de pregrado,
Chimbote, Perú

ASESORA

Muñoz Rosas, Dionea Loayza

ORCID: 0000-0002-9773-1322

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

JURADO

Merchán Gordillo Mario Augusto

ORCID: 0000-0003-2381-8131

Centeno Caffo Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Zavaleta Velarde Braulio Jesús

ORCID: 0000-0002-5888-3972

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. MERCHÁN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO
Miembro

Mgtr. ZAVALETA VELARDE BRAULIO JESÚS
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesora

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, agradecer a Dios por brindarme salud, fortaleza y capacidad para seguir adelante y lograr mis metas.

A mis padres y a mi hermanita con mucho cariño y amor, por su apoyo incondicional que me brindan día a día y por sus valiosos consejos que me han dado hasta el día de hoy y sé que siempre será así.

También expreso mi agradecimiento a mi estimada Asesora, por la guía, por el desempeño y la orientación para elaborar mi tesis.

Yoselin Lizanía Guerrero Castro

DEDICATORIAS

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme llegar hasta este momento tan importante para mí.

Todo mi esfuerzo, está dedicado con mucho amor y cariño a mis adorables padres, porque ambos me apoyaron en las buenas y en las malas, llenando mi vida con sus valiosos consejos.

Yoselin Lizanía Guerrero Castro

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente n° 01087-2017-0-0201-jr-la-01; distrito judicial de Áncash- Huaraz. 2022. La investigación es de nivel exploratorio descriptivo; diseño no experimental, retrospectivo y transversal. El método de selección de la unidad de análisis (expediente judicial) es muestreo por conveniencia. En la recolección de datos se aplicaron: la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo validada por expertos. Los resultados parciales que comprenden la parte expositiva, considerativa y resolutive, de la primera revelan son de rango: muy alta, alta y muy alta; mientras que, de la segunda sentencia: muy alta, muy alta y muy alta. En primera instancia se declaró fundada en parte la demanda y se ordenó al demandado cumpla con pagar la suma de s/ 32,466.11. que en segunda instancia al ser apelada jurídicamente llega a lo mismo. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, son de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

Palabras clave: calidad, motivación, pago de bonificación sindical, rango y sentencia.

ABSTRACT

The objective of the investigation was: To determine the quality of the judgments of first and second instance on payment of union productivity bonus, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 01087-2017-0-0201-jr-la-01; judicial district of Ancash-Huaraz. 2022. The research is descriptive exploratory level; non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The method for selecting the unit of analysis (judicial file) is convenience sampling. In data collection, observation, content analysis and a checklist validated by experts were applied. The partial results that comprise the expository, considerative and decisive part of the first reveal range: very high, high and very high; while, from the second sentence: very high, very high and very high. In the first instance, the claim was declared partially founded and the defendant was ordered to comply with paying the sum of s/ 32,466.11. that in the second instance, when appealed legally, it comes to the same thing. In conclusion, the quality of the sentences of first and second instance, are of range: very high and very high; respectively.

Keywords: quality, motivation, union bonus payment, rank and sentence.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

Título de la tesis.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Dedicatorias.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación.....	3
1.3. Objetivos de investigación.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	4
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas.....	6
2.2.1. Procesales.....	6
2.2.1.1. El proceso laboral.....	6
2.2.1.1.1. Concepto.....	6
2.2.1.1.2. Principios procesales.....	6
2.2.1.2. El proceso ordinario laboral.....	8
2.2.1.2.1. Concepto.....	8
2.2.1.2.2. Audiencia de conciliación.....	9
2.2.1.2.3. Audiencia de juzgamiento.....	9
2.2.1.3. Las partes en el proceso laboral.....	10
2.2.1.3.1. Concepto.....	10
2.2.1.3.2. El prestador de servicios.....	10

2.2.1.3.3. El empleador.....	10
2.2.1.4. La pretensión.....	11
2.2.1.4.1. Concepto.....	11
2.2.1.4.2. Elemento.....	11
2.2.1.4.3. Pretensiones planteadas en el proceso de estudio.....	11
2.2.1.5. La demanda.....	12
2.2.1.5.1. Concepto.....	12
2.2.1.5.2. Requisitos de la demanda.....	13
2.2.1.5.3. Admisión de la demanda.....	14
2.2.1.5.4. La contestación de la demanda.....	15
2.2.1.6. La prueba.....	16
2.2.1.6.1. Concepto.....	16
2.2.1.6.2. Los medios de prueba.....	17
2.2.1.6.3. La prueba como derecho fundamental.....	17
2.2.1.6.4. Finalidad de los medios probatorios.....	17
2.2.1.6.5. Medios de prueba admisibles en el proceso laboral.....	18
2.2.1.7. La sentencia.....	18
2.2.1.7.1. Concepto.....	18
2.2.1.7.2. Clasificación de las sentencias.....	19
2.2.1.7.3. Estructura de la sentencia.....	19
2.2.1.7.4. Expedición de la sentencia laboral.....	20
2.2.1.8. Resoluciones.....	21
2.2.1.8.1. Concepto.....	21
2.2.1.8.2. Clases.....	21
2.2.1.8.3. Estructura de las resoluciones.....	21
2.2.1.8.4. La claridad de las resoluciones.....	22
2.2.2. Sustantivas.....	22
2.2.2.1. El derecho de trabajo.....	22
2.2.2.1.1. Concepto.....	22
2.2.2.1.2. Características del derecho de trabajo.....	22
2.2.2.2. El contrato de trabajo.....	23
2.2.2.2.1. Concepto.....	23

2.2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo	24
2.2.2.3. Clases de contratos laborales	26
2.2.2.3.1. Contratos a tiempo indeterminado	26
2.2.2.3.2. Contratos sujetos a modalidad (plazo fijo o determinado)	27
2.2.2.3.3. Contratos de naturaleza accidental.....	27
2.2.2.3.4. Contratos a tiempo parcial	28
2.2.2.4. Compensación por tiempo de servicios	29
2.2.2.4.1. Concepto.....	29
2.2.2.4.2. Derecho a percibir la CTS	29
2.2.2.5. Convenio colectivo.....	30
2.2.2.5.1. Concepto.....	30
2.2.2.5.2. Naturaleza jurídica	30
2.2.2.6. Bonificaciones	30
2.2.2.6.1. Concepto.....	30
2.2.2.6.2. Características	31
2.2.2.7. Bonificación por tiempo de servicios	31
2.2.2.7.1. Concepto.....	31
2.3. MARCO CONCEPTUAL	32
III.- HIPÓTESIS	35
IV. METODOLOGÍA	36
4.1. Tipo y nivel de la investigación	36
4.2. Diseño de la investigación.....	38
4.3. Unidad de análisis	39
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	40
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	42
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	43
4.7. Matriz de consistencia lógica	45
4.8. Principios éticos	48
V. RESULTADOS	50
5.1. Resultados.....	50
5.2. Análisis de los resultados	54
VI. CONCLUSIONES	60

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXO 1: Evidencia Empírica del objeto de estudio: Sentencias de primera y segunda instancia del Expediente.....	67
ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores	100
ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos.....	110
ANEXO 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	116
ANEXO 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias	126
ANEXO 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	148
ANEXO 7: Cronograma de actividades	149
ANEXO 8: Presupuesto	150

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de trabajo de Huaraz	50
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera sala Laboral permanente - Distrito Judicial del Áncash	52

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La presente investigación contextualiza la realidad jurídica, respecto a la calidad de las sentencias emitidas en un determinado expediente, dentro de este marco de estudio se analizará si los sistemas de justicia, es decir el poder judicial y las instituciones públicas y privadas relacionadas con la administración de justicia, ya que su objetivo es cumplir con su papel esencial de consolidar la modernización del Estado y de esta forma propiciar el bienestar común para toda la sociedad.

Alzamora (2021), menciona el derecho público está constituido por normas que amparan el interés general o colectivo, y el derecho privado por aquellas que se refieren al interés individual o de los particulares, que las normas de derecho privado, según esta tesis, se refieren a las relaciones de coordinación en un plano de igualdad entre los sujetos, sean estos particulares o entre particulares y el estado.

Las normas de derecho público, rigen relaciones se supra o de subordinación, porque con ellas el Estado o cualquier persona jurídica de Derecho público, ejerce su soberanía.

Cabe objetar contra esta doctrina que no todas las relaciones de derecho privado son de coordinación (empleado con relación al empleador, obrero con relación al principal, etc.) y que tampoco todas las relaciones de derecho público son de subordinación (entre los diversos órganos del Estado o entidades públicas, entre Estados).

El fundamento de la división del derecho en Público y el Privado es más profundo. No puede radicar ni en el interés que ampara el derecho ni en el aspecto meramente formal de las relaciones jurídicas que señalan las normas.

Palma (2021), menciona que la administración de justicia presenta una lentitud en los procesos judiciales por una excesiva carga procesal, para ello es necesario la creación de nuevos juzgados y fiscalía. Para que no ocurra este tipo de retrasos judiciales, los procesos no deberían demorar semanas ni meses, sin embargo, la realidad es muy distinta a lo que planteamos, debido a que existen procesos que terminan en varios años. Esto forma parte del descontento de las personas que pretenden acceder a una justicia rápida y eficiente.

De este modo la corrupción no solo se limitó a estar vinculada con la administración pública y privada, sino que poco a poco llegó a trascender y desarrollar una “corrupción legislativa”, la cual estuvo ampliamente ligada a corromper varias leyes y decretos de urgencia, los cuales lograron establecer normas que llegaron a posibilitar grandes cantidades de dinero dentro de los procesos de privatización empresarial.

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el Expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Áncash- Huaraz.2022?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash- Huaraz.2022.

1.3.2. Específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

De la presente tesis su objetivo es, determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, emitidas por el órgano jurisdiccional.

Asimismo, la presente tesis permitirá mostrar la calidad de las sentencias, el actuar de los jueces y profundizar los conocimientos teóricos ya existentes, los mismos que si bien es cierto no modificarán las sentencias emitidas, porque ya están dadas, serán de validez para para mostrar el grado de efectividad de las mismas y para mostrar la realidad, nuestra realidad y la efectividad de nuestros jueces.

También, se justifica; porque los resultados obtenidos sirven para entender este tipo de proceso, ya que el pago de bonificación de productividad sindical es una demanda recurrente y frecuente a nivel jurisdiccional; por lo que la investigación del presente expediente nos aportara valiosos conocimientos.

Esta tesis servirá de gran motivación a personas que tengan vínculos con los asuntos de justicia. Para encontrar resultados positivos de los problemas que hay en nuestra sociedad y solucionarlo.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Nacionales

Corrales (2018), titulado la Valoración de la Prueba en el proceso Laboral, Concluye: que el modelo de los procesos por audiencia en la NPLT, presenta una riqueza en la valoración de la prueba, en virtud a que se actúa oralmente en presencia del juez, quien se relaciona dinámicamente con las partes, testigos y peritos gracias a la inmediación, cuyos debates probatorios quedan registrado en audio y video, para utilidad también de los jueces superiores y en sede casatoria. Sin embargo, los criterios y estándares probatorios hasta ahora empleados aún están pendientes de sistematización.

Rojas (2016), titulado la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de bonificación por preparación de clase y evaluación, en el expediente N° 00488-2010-0-2506-JM-LA-01, del distrito judicial del Santa – Lima, 2016, llego a la siguiente conclusión: Que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (cuadro 7 y 8).

Internacional

Ángel y Vallejo (2013), titulado la motivación de la sentencia, concluye: 1) cabe destacarse que la motivación de las resoluciones jurisdiccionales debe ser entendida como una justificación que contenga todas las razones de hecho y de derecho que llevaron al juez a la decisión, haciéndola aceptable desde el punto de vista jurídico. 2) la obligación de motivar tiene un doble reconocimiento, es decir, existen dos dimensiones, una como obligación y otra como derecho, la primera el motivar como una obligación de los juzgadores y la segunda como un derecho de los justiciables de obtener

una decisión justificada. 3) la motivación tiene como fin principal garantizar el control sobre la sentencia, control que en un primer lugar es desarrollado por el mismo juez que toma la decisión y posteriormente por las partes, los jueces superiores y la sociedad.

Gonzales (2006), en Chile, su investigación sobre la fundamentación de las sentencias y la sana crítica, concluye lo siguiente: 1) la sana crítica en nuestro ordenamiento jurídico ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y seguramente pasara a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil. 2) Sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. 3) La forma en que la sana crítica se está empleando por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso laboral

2.2.1.1.1. Concepto

Arévalo, (2013) menciona que el proceso laboral se impulsa, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

2.2.1.1.2. Principios procesales

Arévalo (2013) señala los siguientes principios procesales:

a) Principio de inmediación

según este principio el juez participa personalmente en las diligencias del proceso, debiendo realizarse las mismas en su presencia sin admitir que pueda delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero bajo sanción de nulidad.

b) Principio de concentración

La concentración pretende reunir los actos procesales unos a otros, de modo tal que en breve lapso se cumpla con la sustanciación de todo el procedimiento.

c) Principio de celeridad

La celeridad es uno de los principios básicos del derecho procesal del trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar rapidez a través de la simplificación de los tramites, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos etc.

d) Principio de veracidad

En este principio el juez debe buscar la verdad de los hechos entre lo que manifiestan las partes, que es su versión de los mismos, información que no siempre es veraz, sea por un error de apreciación por parte de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho; o sea porque una de las partes pretende inducir a error al juez con informaciones falsas o distorsionadas.

e) Principio de socialización del proceso

En este principio los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso para cuyo efecto procuraran alcanzar la igualdad real de las partes.

f) Principio de tutela jurisdiccional

La tutela jurisdiccional efectiva es un derecho de prestación que solo puede ser reclamado al poder judicial ante el cual puede recurrir cualquier persona, sin discriminación alguna, pidiéndole que se resuelva un conflicto de intereses o una incertidumbre jurídica; sin embargo, este derecho no obliga al órgano jurisdiccional a amparar lo peticionado por el recurrente, sino a darle una respuesta motivada y razonada respecto de su petición, luego de seguir un debido proceso.

g) Principio de gratuidad

El principio de gratuidad, se orienta al derecho procesal laboral y que además es exclusivo de esta rama del derecho, busca favorecer el elemento económicamente débil de la relación del trabajo y desde luego de la relación procesal, que es el trabajador, con el fin de equilibrar un poco las fuerzas enfrentadas en esa relación, que son por una parte la fuerza del capital representado por el empleador y para otra la fuerza laboral representada por el obrero.

2.2.1.2. El proceso ordinario laboral

2.2.1.2.1. Concepto

Arévalo (2013), señala que el proceso ordinario laboral es aquel proceso tipo mediante el cual se tramitan todas aquellas causas que así lo disponga específicamente la NLPT o leyes especiales, o aquellas pretensiones a las cuales la legislación no les ha otorgado una vía procesal propia; es decir gran cantidad de causas se tramitarán bajo sus reglas (p.239).

2.2.1.2.2. Audiencia de conciliación

Arévalo (2013), menciona que la audiencia de conciliación es la primera fase del proceso ordinario laboral en la cual se persigue la autocomposición de la Litis por las partes. En esta fase las partes pueden llegar a un entendimiento parcial o total sobre las pretensiones demandadas, siendo que en este último caso ya no será necesario llegar a la fase de juzgamiento (p.242).

2.2.1.2.3. Audiencia de juzgamiento

Arévalo (2013), menciona que la audiencia de juzgamiento es la segunda fase del proceso ordinario laboral. Se lleva adelante cuando las partes no han llegado a un acuerdo en la audiencia de conciliación o cuando lo han hecho parcialmente, en este caso, la audiencia de juzgamiento se limitará a las pretensiones no conciliadas.

Durante esta etapa se produce el debate oral entre las partes, constituyendo la fase en que de acuerdo a su desarrollo se decidirá la suerte de la controversia. La audiencia de juzgamiento, se realiza en acto único y pasa por las etapas que se grafican a continuación.

- Etapa de acreditación
- Etapa de orientación conductual
- Etapa de confrontación de posiciones
- Etapa de actuación probatoria
- Etapa de alegatos de clausura
- Etapa de sentencia

El desarrollo de la audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación ante el juez de las partes o apoderados, así como de sus abogados (NLPT, Art. 44° primer párrafo).

Si las partes son personas naturales, deberán mostrar su correspondiente documento nacional de identidad; si el demandado fuera una persona jurídica, quien la represente, además de identificarse con el documento respectivo, deberá acreditar que cuenta con los poderes suficientes para intervenir en el proceso.

2.2.1.3. Las partes en el proceso laboral

2.2.1.3.1. Concepto

Arévalo (2013) señala que las partes en un proceso laboral son las personas naturales o jurídicas, así como los patrimonios autónomos, que han tenido la calidad de prestador de servicios personales y subordinados o la calidad de empleador respectivamente (p.77).

2.2.1.3.2. El prestador de servicios

Arévalo (2013), señala que el prestador de servicios es la persona física que brinda o ha brindado personalmente sus servicios subordinados y remunerados de naturaleza laboral, formativa o cooperativista; por lo general, es la parte demandante en el proceso, salvo casos excepcionales, como sucede cuando es demandado para el pago de indemnización por daño patrimonial o extrapatrimonial (p.77).

2.2.1.3.3. El empleador

Arévalo (2013), señala que el empleador es la persona natural o jurídica que ha recibido o recibe los servicios personales y subordinados del prestador de servicios, por lo general constituye la parte demandada.

Cuando el empleador es una persona natural, para participar válidamente en el proceso como parte procesal debe ser mayor de edad y gozar de capacidad civil.

Si el empleador fuera una persona jurídica, su intervención procesal deberá hacerse a través de sus representantes legales previstos en las leyes que regulan su naturaleza

jurídica o representada por apoderados especialmente designados conforme a ley (p.77-78).

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. Concepto

La pretensión es declaración de arresto creada ante el juez y frente al adversario. Es un suceso por el cual se investiga que el juez examine algo, con razón a una cierta relación jurídica.

2.2.1.4.2. Elemento

Hinostroza, (2010) señala los siguientes elementos son: el objeto y el fundamento, título o razón de la pretensión.

1. Cosa de la pretensión son los instrumentos jurídicos que con ella se persiguen. Visiblemente uno de esos instrumentos esta personificado por el prototipo de sentencia que se trata de adquirir (de condena, explicativa, constitutiva, inmediata.etc). El nuevo resultado es el que resultara lo que la sentencia registrara o protegiera.
2. El cimiento, título o razón de la pretensión radica en la abrevia situación de hecho a la cual el actor determina bajoresultado jurídico.

2.2.1.4.3. Pretensiones planteadas en el proceso de estudio

- a) **Pretensiones de conocimiento:** aquellas mediante las cuales se requiere al órgano procesal que explique y establezca el adjunto y alcance de una realidad jurídica.
- b) **Pretensiones de ejecución:** poseen por cosa hacer firme el estatuto acusada en una sentencia de condena u conseguir el acatamiento de una obligación

documentada en alguno de los efectos a los que la ley acuerda una afectación de legalidad.

- c) **Pretensiones cautelares:** expanden a la elaboración de una providencia judicial que asegure el eventual desempeño de la sentencia de cualidad a imponer en un proceso de juicio o de cumplimiento.
- d) **Pretensiones reales y personales:** atiende a la naturaleza del derecho existente o particular, equitativamente invocado como fondo de la pretensión procesal.

2.2.1.5. La demanda

2.2.1.5.1. Concepto

Montoya y otros (s,f) señalan que la demanda es el acto normal de iniciación del proceso. Sustancialmente consiste en la declaración de voluntad de una parte por la cual esta solicita que se dé vida al mismo, comenzado su tramitación. De modo paralelo la demanda delimita el contenido del proceso, al expresar el objeto de la concreta pretensión que se deduce (p.125).

a) La demanda como acto de voluntad

La demanda es un acto de voluntad del actor ceñido a la ley, que permite que sea actuada. Es el acto dispositivo para el ejercicio de los derechos laborales, pues el actor bien puede abstenerse de acudir a la Jurisdicción Laboral, no ejerciendo los derechos (p.125).

b) La demanda como acto de postulación

Se conforma con el contenido de las pretensiones que busca el proceso jurídico para su solución, convirtiéndose en el objeto fundamental del proceso laboral. La demanda formula las pretensiones que son el fondo de que se pide sea resuelto por el Juez de Trabajo (p.126).

c) La demanda como acto de iniciación

Es principio o introducción del proceso, la petición fundamental sin la cual no nace a la vida jurídica el proceso laboral, que de ninguna manera se puede iniciar oficiosamente (p.126).

d) La demanda es el objeto jurídico del proceso laboral

Los elementos constitutivos de la demanda se convierten en el objeto del proceso jurídico del trabajo, sobre el cual se desarrollan, cumplen y finalizan los actos procesales. Tanto la contestación de la demanda, las audiencias, los actos de las partes y del Juez de Trabajo como la sentencia que se dicta se someten, principalmente, a los requisitos de fondo o de forma que mucho inciden sobre la marcha y terminación del proceso laboral. Siempre la demanda laboral será un acto de un actor contra un demandado para que el juez decida el conflicto (p.126).

e) La demanda es el objeto de la decisión o sentencia

El juzgador toma como modelo las pretensiones de la demanda para proferir su fallo; no limitándose a estas, sin embargo, puesto que está facultado para tomar determinaciones más allá de lo pedido o fuera de lo que se ha solicitado, por el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales (p.126).

2.2.1.5.2. Requisitos de la demanda

Arévalo (2013) señala los siguientes requisitos de acuerdo al Código Procesal civil y ala NLPT:

- a) La designación del juez ante el que se interpone la demanda (CPC, Art. 424 inc.1)
- b) El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del

- demandante (CPC, Art.424 inc. 2)
- c) El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo (CPC, Art.424 inc. 3)
 - d) El nombre y dirección domiciliaria del demandado. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda (CPC, Art. 424 inc. 4)
 - e) El petitorio, que comprende la petición clara y concreta de lo que se pide (CPC, Art.424 inc. 5)
 - f) Los hechos en que se funda el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad (CPC, Art. 424 inc. 6)
 - g) La fundamentación jurídica del petitorio (CPC, Art. 424 inc. 7)
 - h) El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse
 - i) Medios probatorios
 - j) Comprobante de pago de tasa judicial
 - k) Reclamo de costos
 - Designación de apoderado común
 - Firma del demandante, su representante legal o apoderado y del abogado patrocinante.

2.2.1.5.3. Admisión de la demanda

Arévalo, (2013) señala que la admisión la demanda puede definirse como el acto jurídico procesal del Juez, por el cual éste decide que la demanda presentada cumple con los requisitos de forma exigidos por la ley y por lo tanto está apta para ser tramitada.

El artículo 17 ° de la NLPT otorga al juez de la causa cinco (05) días hábiles para

calificar la demanda después de recibida ésta, de ser positiva esta calificación corre traslado de la misma al emplazado para que éste, haciendo uso de su derecho de defensa, comparezca al proceso y ejerza su derecho con arreglo a la ley.

Si ocurriese el caso que la demanda presentada no cumpliera con alguno de los requisitos formales exigidos, el Juez deberá otorgar al demandante, cinco (05) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. Durante este periodo no opera el plazo de caducidad.

De no cumplir el demandante con la subsanación de su demanda, el Juez expedirá una resolución haciendo efectivo el apercibimiento de conclusión del proceso, la que es apelable en el plazo de cinco (05) días hábiles.

El último párrafo del artículo 17° de la NLPT también contempla la posibilidad del rechazo liminar de la demanda cuando su improcedencia fuera notoria, en tal caso el juez está obligado a emitir una resolución debidamente fundamentada. Al igual que en el caso de inadmisibilidad, el plazo para apelar la resolución judicial es cinco (05) días hábiles (p.135).

2.2.1.5.4. La contestación de la demanda

Arévalo (2013) señala que la contestación de la demanda es el acto jurídico procesal por medio del cual, quien ha sido demandado hace uso de su derecho de defensa contra las pretensiones que se le dirigen, debiendo precisarse que por ser la contestación un derecho, el emplazado puede o no ejercerlo.

Los requisitos para la contestación de la demanda son similares a los exigidos al demandante cuando la interpone, en lo que corresponda, por lo que le resultan válidos

los comentarios efectuados para la demanda.

El demandado al contestar debe pronunciarse sobre cada uno de los hechos que se expone en la demanda, ofreciendo además los medios probatorios que pretende hacer valer a su favor, asimismo, proponer las oposiciones o tachas contra los medios probatorios ofrecidos por la otra parte, y reconocer o negar los documentos que se les atribuyen.

Quien contesta la demanda no debe incluir en su contestación, pliegos de ninguna naturaleza para la otra parte, testigos o peritos, pero si el objeto perseguido a través de este medio de prueba (p.137).

2.2.1.6. La prueba

2.2.1.6.1. Concepto

Arévalo (2013) sostiene que la prueba es la comprobación judicial, por los medios que la ley establece, de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende (p.147).

Cerda (2010) teniendo en cuenta que existen varios significados que corresponden a diversos aspectos del mismo concepto, sostiene que, sobre la prueba, se puede extraer claramente tres acepciones: prueba como medio, prueba como actividad y prueba como resultado (p.147).

a) La prueba como medio

Se refiere a los elementos de los cuales las partes se valen para demostrar los hechos que afirman en juicio.

b) Prueba como actividad

Se refiere a la actuación de las partes del proceso, para ofrecer y producir los elementos de prueba al interior del mismo.

c) Prueba como resultado

Se refiere al efecto que produce en la decisión del juez la prueba actuada.

2.2.1.6.2. Los medios de prueba

Según la NLPT no define los medios de prueba ni señala su finalidad, es por ello que nos permitimos definirlos como herramientas procesales aportadas por las partes, y excepcionalmente por el juez, que les permiten demostrar dentro del proceso sus afirmaciones sobre hechos y producir convicción en el juzgador (p.14).

2.2.1.6.3. La prueba como derecho fundamental

Desde el punto de vista del Derecho Constitucional, la prueba es un derecho fundamental que comprende cinco aspectos:

1. Derecho a ofrecer medios probatorios
2. Derecho a la admisión de los medios probatorios ofrecidos
3. Derecho a la actuación de los medios probatorios admitidos
4. Derecho a la valoración de las pruebas actuadas
5. Derecho a la conservación de los medios de prueba

2.2.1.6.4. Finalidad de los medios probatorios

Según el artículo 188° del Código Procesal Civil, los medios probatorios tienen tres finalidades: a) acreditar la existencia y veracidad de los hechos expuestos por las partes; b) crear en el juez, convicción respecto de los hechos materia de controversia; c) servir de fundamento de las decisiones judiciales (p.149).

2.2.1.6.5. Medios de prueba admisibles en el proceso laboral

La NLPT no señala expresamente cuales son los medios de prueba propios del proceso laboral ; sin embargo, se desprende de su articulado que reconoce como medios probatorios típicos del proceso laboral los siguientes:

- a. La declaración de parte (Art. 25)
- b. La declaración de testigos (Art. 26)
- c. La exhibición de planillas (Art. 27)
- d. La pericia (Art. 28)
- e. La inspección judicial (Art. 46 inc. 5)

Por otra parte, consideramos que por **aplicación supletoria** del artículo 191° del CPC resultan admisibles, además, todos los medios probatorios atípicos, que puedan contribuir a la formación del criterio del juez, siempre y cuando tengan carácter lícito, es decir, no estén expresamente prohibidos por la ley o que sean contrarios al orden público o a la moral (p.151).

2.2.1.7. La sentencia

2.2.1.7.1. Concepto

Arévalo (2013) menciona que el último párrafo del artículo 121° del Código Procesal Civil define la sentencia en los términos siguientes:

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.

Asimismo, la sentencia constituye la conclusión lógica del proceso, pues, lo normal es que todo proceso concluya con una sentencia, salvo los casos de conclusión anticipada

del mismo.

La sentencia resulta ser por ello el acto jurídico procesal más importante a través del cual el juez declara el derecho poniendo fin a la controversia existente.

2.2.1.7.2. Clasificación de las sentencias

Arévalo (2013) señala de acuerdo a la doctrina, las sentencias pueden clasificarse de la manera siguiente:

- a. Declarativas:** Contienen una declaración del juez respecto a una duda que se ha discutido en el juicio.
- b. Constitutivas:** Establecen un nuevo estado de situación jurídica que no existía previamente.
- c. De condena:** Contienen un mandato frente a una obligación incumplida.

2.2.1.7.3. Estructura de la sentencia

Arévalo (2013) menciona que toda sentencia debe presentar la estructura mínima siguiente:

1. Introducción

De acuerdo con los incisos 1 y 2 del Código Procesal Civil la sentencia debe indicar:

- Distrito judicial donde se dicta la sentencia.
- Palabra “sentencia”.
- Número de expediente.
- Identificación de las partes en el proceso.
- Materia jurídica objeto del proceso.
- Lugar y fecha en que se expide la sentencia.

2. Parte expositiva

Es una síntesis que hace el juez de la demanda y su contestación, así como de la tramitación de la causa hasta el momento de sentenciarla.

3. Parte considerativa

El primer párrafo del artículo 31° de la NPLT establece que el juez recoge 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.

4. Parte resolutive

El segundo párrafo del artículo 31° de la NPLT dispone que la sentencia se pronuncie sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda.

2.2.1.7.4. Expedición de la sentencia laboral

Arévalo (2013) menciona finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia.

A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

2.2.1.8. Resoluciones

2.2.1.8.1. Concepto

Ledesma, (2010) refiere que las resoluciones legales se logran precisar como todas las creencias procedentes del órgano judicial destinadas a producir una determinada derivación jurídica, a la que corresponden concertar su conducta los sujetos procesales.

León, (2008) menciona la decisión sea racional y razonable solicita desarrollar las demostraciones que sirven de base para demostrar la decisión empañada; ello envuelve primero, instituir los hechos materia de controversia para desarrollar luego la base normativa de la reflexión que consienta apreciar tales hechos de acuerdo, a las reglas oportunas; en elemento de inspección rígido, si los hechos consideran en dichas normas. la decisión será por hallar compromiso disciplinario.

Si los hechos no consideran en las reglas citadas; la decisión excluyera la facultad en las normas citadas, la decisión excluyera la atribución de una falta de disciplina profesional.

2.2.1.8.2. Clases

Ledesma, (2010), considera las siguientes clases:

- a. **Los Decretos:** orientados al desarrollo del proceso, al simple trámite que no requiere motivación.
- b. **Los Autos:** que resuelven incidencias.
- c. **La Sentencia:** que pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva.

2.2.1.8.3. Estructura de las resoluciones

León (2010) señala los siguientes criterios:

- a) Orden b) Claridad c) Fortaleza argumentativa d) Suficiencia argumentativa e) Coherencia lógica diagramación.

2.2.1.8.4. La claridad de las resoluciones

León (2010) menciona que la claridad en las resoluciones judiciales presume hallar en el marco de un pleito de nota donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no balance necesariamente con entrenamiento legal. De hecho, en el marco del pleito disciplinario, el funcionario de inspección que expresa una decisión la rige a un destinatario entrenado en derecho, un funcionario de la administración de justicia.

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. El derecho de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Díaz y Benavides (2016) menciona el derecho del trabajo comprende y determina tanto las obligaciones y derechos del trabajador y del empleador, y toma en consideración a los ascendientes y descendientes del trabajo para los efectos del caso que corresponda, como la determinación del salario familiar, el derecho a la seguridad social del trabajador (p.99).

2.2.2.1.2. Características del derecho de trabajo

Según el maestro Guillermo Cabanellas las características ideológicas del Derecho del Trabajo han sido concretadas en la siguiente forma:

- a) Es protector de los personales, punto que alterna de ayudar la desemparejada económica de estos concediendo una defensa jurídica dominante.
- b) Compone un mínimo de precauciones mutuos defensoras del encargo del trabajador, exclusivamente hacia este y citas a desarrollarse ulteriormente en forma dispuesta.

- c) Es objetivo y justo: Lo primero ya que estudia al indiviso en su entorno social; Lo segundo pues que tiende a reparar con razón social y cubierta de hechos determinados y visibles, varios problemas salidos con motivación de su diligencia.
- d) En el derecho de trabajo como rama del Derecho estatal, la utilidad personal debe acceder ante la utilidad social y colectivo. Es hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población, realiza una mayor armonía social, no perjudica sino favorece, los intereses justos de los patronos; el Derecho del trabajo constituye el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Díaz y Benavides (2016)

2.2.2.2. El contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Díaz y Benavides (2016) define el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades entre el empleador (persona natural o jurídica) y el trabajador (necesariamente persona natural), en virtud del cual el trabajador se obliga a trabajar a favor del empleador, en forma personal y directa bajo su subordinación, dependencia y dirección a cambio de una remuneración a la que se le obliga el empleador, así como a los derechos del trabajador que se depende del contrato de trabajo y de las normas jurídicas nacionales e internacionales vigentes (p.297).

Arévalo (2013) señala que el contrato de trabajo, es el contrato de voluntades por el cual una parte llamada trabajador presta sus servicios personales en forma subordinada a favor de otra llamada empleador, quien a su vez se obliga a pagarle una remuneración (p.39).

Toyama (2018) menciona que el contrato de trabajo constituye un contrato de realidad, esto se tipifica por la forma y las condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. (*Casación Laboral. N° 01698-2004 Puno, El Peruano, 31 de mayo 2007*) (p.19).

Toyama y Vinatea (2019) señalan que el contrato de trabajo, es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas; trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las dificultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (p.13).

2.2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo

1. La prestación personal del servicio

Díaz y Benavides (2016) menciona la prestación personal es un elemento indesligable en el contrato de trabajo, exige la idoneidad del trabajador, implica la prestación directa de servicios por parte del trabajador, actividad puesta a disposición del empleador, el mismo que constituye el objeto del contrato de trabajo, obligación del trabajador que celebra voluntariamente el contrato de trabajo comprometiéndose a prestar sus servicios a favor del empleador en forma personal y directa como persona natural precisamente por el carácter personalísimo del contrato de trabajo, salvo el caso del trabajo familiar. De acuerdo a nuestra legislación, conforme lo precisa, el artículo 5 del D.S.

N°003.97.TR, TUO del D. Leg. N° 728: “los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser

ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores” (p.314).

Toyama y Vinatea, (2019), mencionan que la prestación personal de servicios es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecute por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores (p.14).

2. El pago de una remuneración

Toyama, (2018) refiere el derecho a la gratificación, que destila el principio de que nadie está forzado a facilitar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación, las transacciones del trabajador; es de libre habilidad por parte de este último; tiene carácter alimenticio y su reembolso tiene prelación sobre cualquier otra necesidad del contratante (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta, como un incentivo para atraer y retener personal idóneo (STC Exp. N° 0020-2012-PI/TC, de abril de 2014) (p.216).

Toyama y Vinatea, (2019) mencionan que la remuneración es el integro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición (p.15).

3. La subordinación o dependencia

Díaz y Benavides (2016) mencionan la subordinación o dependencia, compone el carácter específico del contrato de trabajo, conveniente a su naturaleza, Envuelve la detención del trabajador frente al empleador y el poder de ordenación y dirección del empleador, así como sus potestades de normalizar las labores adentro de su trabajo le concede la facultad de dar disposiciones para la ejecución de los valores, calificar y castigar disciplinariamente la contravención o inobservancia de las necesidades a obligación del trabajador, entre los criterios de razonabilidad y en observancia de las normas laborales)(p.315).

Toyama y Vinatea, (2019) señalan la subordinación o dependencia es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se ejecutan las labores de forma autónoma o independiente.

2.2.2.3. Clases de contratos laborales

2.2.2.3.1. Contratos a tiempo indeterminado

Toyama y Vinatea (2019) afirman que los contratos a tiempo indeterminado son aquellos que se celebran entre un trabajador y empleador, de forma escrita o verbal, sin necesidad de señalar un plazo de vencimiento. Por regla general, toda prestación de servicios que reúna los elementos esenciales de la relación laboral se presume a tiempo indeterminado. Su prestación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) para su registro es optativa (p.17).

2.2.2.3.2. Contratos sujetos a modalidad (plazo fijo o determinado)

Toyama y Vinatea (2019) mencionan que son aquellos sustentados en una modalidad de contratación prevista, de forma taxativa, en nuestra legislación. Las posibilidades se limitan a aquellas que pueden justificarse en: i) las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, y ii) cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se prestara o de la obra que se ha de ejecutar. En este segundo grupo, la contratación podrá ser también permanente, en los casos de contratos de trabajo intermitentes o de temporada cuya naturaleza así lo exija.

Esta forma de contratación debe formalizarse necesariamente por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación según la modalidad elegida (por ello se denomina contratos “causales”, en tanto que la razón de contratación debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos), así como las demás condiciones de la relación laboral (p.18).

2.2.2.3.3. Contratos de naturaleza accidental

Toyama y Vinatea (2019) mencionan los contratos de naturaleza accidental son el segundo tipo de contratos sujetos a modalidad y se dividen en: contrato ocasional, contrato de suplencia y contrato de emergencia (p.23).

a) Contrato ocasional

Toyama y Vinatea, (2019) señalan el llamado contrato ocasional se celebra para atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo; su duración máxima es de seis (6) meses al año. Además, esta es una de las dos únicas modalidades de contratación temporal para actividades principales que pueden ser realizadas por las entidades de intermediación laboral (p.23).

b) Contrato de suplencia

Toyama y Vinatea, (2019) señalan el contrato de suplencia se celebra para sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En cualquier caso, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular, por razones de orden administrativo, debe desarrollar temporalmente otras labores en el centro de trabajo (p.23).

c) Contrato de emergencia

Toyama y Vinatea (2019) señalan el contrato de emergencia se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor; su duración coincide con el de la emergencia, configurándose el caso fortuito o la fuerza mayor en el contrato de emergencia por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible (p.25).

2.2.2.3.4. Contratos a tiempo parcial

Toyama y Vinatea (2019) mencionan que el contrato a tiempo parcial es un contrato laboral que pueden suscribir los empleadores para contratar trabajadores. La característica principal radica en la prestación de una jornada menor al 50 % de la jornada máxima legal (menos de 4 horas diarias o en promedio semanal). Este tipo de contratos debe ser celebrado por escrito.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen derecho a todos los beneficios previstos por las normas laborales, con excepción de aquellos donde se exija una prestación mínima de horas. En concreto, estos trabajadores no tienen derecho a la CTS (en adelante, CTS) ni a la estabilidad laboral; en el caso de las vacaciones, según las normas internas, no tendrían este derecho, pero de conformidad con el convenio OIT N° 52 probado por el Perú si deberían gozar de este beneficio al ser una norma más favorable (7 días naturales por año de servicios). todos los demás derechos y beneficios no indicados precedentemente deben ser gozados por estos trabajadores (p.32).

2.2.2.4. Compensación por tiempo de servicios

2.2.2.4.1. Concepto

Toyama y Vinatea (2019) señalan la CTS 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 (es una suerte de seguro de desempleo financiado por las empresas y que se deposita semestralmente en la entidad financiera elegida por el trabajador) (p.258).

2.2.2.4.2. Derecho a percibir la CTS

Toyama y Vinatea (2019) señalan que la CTS 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 considera cumplido cuando el trabajador labore veinte horas a la semana como mínimo (p.258).

2.2.2.5. Convenio colectivo

2.2.2.5.1. Concepto

Toyama (2018) define al convenio colectivo como el pacto que admite crear, modificar u oscurecer derechos y deberes referentes a retribuciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En secreto, procede de una independencia respectiva consistente en la capacidad de norma de las relaciones laborales entre los actores de los trabajadores y sus empleadores (STC Exp. N° 008-2005-PI/TC, 12 de agosto de 2005) (p.415).

2.2.2.5.2. Naturaleza jurídica

Toyama, (2018) señala que el acuerdo consiente la potestad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a instrumentos de normalizar y administrar por si mismos sus intereses en conflicto. Nace de la negociación usada a cabo entre el empleador o una distribución de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales (p.415).

2.2.2.6. Bonificaciones

2.2.2.6.1. Concepto

Díaz y Benavides (2016) menciona que, las bonificaciones son sueldos complementarios concedidas al codicioso por factores externos distintos al trabajo, pueden ser establecidas por ley, convenio colectivo, por acuerdo de las partes, cuyo monto son pagados periódicamente ya sea semanal, quincenal, mensual, semestral y/o anual dependiendo lo regulado mediante lineamientos y/o criterios establecidos por el empleador (p.616).

2.2.2.6.2. Características

Las bonificaciones se mandarían, a situación de que el uso congrege las siguientes características:

- a) La generalidad, esto es, todos los trabajadores de la empresa se favorecen de la gratificación.
- b) La perseverancia, en el sentido de que la práctica se repite sin interrupción.
- c) La constancia en su importe, o sea, que la suma a pagar cumpla a razones permanentes y no varié cada año según el buen querer del empleador.

2.2.2.7. Bonificación por tiempo de servicios

2.2.2.7.1. Concepto

Toyama y Vinatea, (2019) mencionan que la bonificación por tiempo de servicios es un complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicios prestados por los trabajadores empleados u obreros comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. Esta bonificación es un reconocimiento a la antigüedad laboral de los servicios prestados para una sola empresa (p.229).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad: Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

Doctrina: Agregado de tesis y opiniones de los expertos y estudiosos del derecho que muestran y decretan el sentido de las legislaciones o proponen medios para cuestiones aun no establecidas.

Pertinencia: Es la oportunidad, acuerdo y beneficio de una cosa. Es algo que viene a propósito, que es considerable, oportuno o adecuado con lo que se espera.

Postura: Posición o actitud que alguien adopta respecto de algún asunto (Real Academia de la Lengua Española, 2001) Primera instancia. Es la primera jerarquía competencial en que inicia un proceso judicial (Lex Jurídica, 2012).

Sala: Denominación que en los tribunales colegiados se da a las varias secciones en que están divididos. El conjunto de magistrados que constituyen cada una de tales divisiones judiciales, para acelerar la tramitación de las causas o por las ramas jurídicas, como en los tribunales supremos o cortes supremas. (Cabanellas G. 1998, p.893).

Sala superior: Cabanellas, G. (2011), menciona a la sala superior, lugar en que se constituye un tribunal de justicia; conjunto de los magistrados que integran cada una de las divisiones de los tribunales colegiados.

Sana crítica: (Derecho Procesal). Denominación dada a la libertad de criterio con que cuenta la autoridad jurisdiccional para resolver la Litis y valorar las pruebas con criterio de conciencia, con cargo a fundamentar las decisiones tomadas (Poder Judicial, 2013).

Sentencia: Del latín Sentiendo, es aquella resolución que se pronuncia sobre la Litis del proceso poniendo fin a la instancia. Parte última de 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 (Poder judicial, 2013).

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III.- HIPÓTESIS

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 sobre pago de bonificación de productividad sindical, en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Áncash-Huaraz. 2022, las cuales fueron de rango muy alta respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

3.2.1. 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 bonificación de productividad sindical del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

3.2.2. 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 bonificación de productividad sindical del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativa. La investigación se inició con el planteamiento del problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa. La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones

sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de manera

independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu

(2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01, que trata sobre pago de bonificación de productividad sindical.

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.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto

de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo

normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes

judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta 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, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

4.6.1. De la recolección de datos

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el **anexo 4**, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, será una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de

nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que

figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD SINDICAL, EN EL EXPEDIENTE N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH-HUARAZ .2022

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Áncash-Huaraz 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Áncash-Huaraz .2022	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia pago de bonificación de productividad sindical, en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Áncash-Huaraz .2022
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado..	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 bonificación de productividad sindical del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical , en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical , en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	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 bonificación de productividad sindical del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

CUADRO 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer juzgado de trabajo - Huaraz

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
									[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]
			1	2	3	4	5						
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte Expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta	38		
		Postura de las partes					X			[7 - 8]		Alta	
										[5 - 6]		Mediana	
										[3 - 4]		Baja	
										[1 - 2]		Muy baja	
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta			
							X			[13 - 16]		Alta	
		Motivación del derecho					X			[9- 12]		Mediana	
										[5 -8]		Baja	
									[1 - 4]	Muy baja			
				1	2	3	4	5					

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

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación

LECTURA. El cuadro 1, evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad muy alta, alta, muy alta; respectivamente.

CUADRO 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente – Distrito judicial de Áncash

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

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

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación

LECTURA. El cuadro 2, evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical, en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Ancash – Huaraz ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio. (Cuadro 1 y 2)

Respecto a la sentencia de primera instancia

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el primer juzgado de trabajo de la corte superior de justicia de Ancash de Huaraz, del distrito judicial de Ancash.

1) La calidad de su parte expositiva de rango muy alta

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y alta, respectivamente (cuadro 1).

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

Asimismo, en la postura de las partes, se encontró 4 de los 5 parámetros: el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la

impugnación; y la claridad; mientras que evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

Al respecto considero que: A mí parecer está muy bien estructurada la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, respecto a la forma y el fondo, donde se nos detalla información general del objeto en estudio que va desde el número de expediente, nombres y apellidos del demandante y demandado, entre otros datos generales hasta nos detalla en forma resumida la posición de cada una de las partes procesales (demandante y demandado).

2) La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta

Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 1). Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

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

Considero que en mi opinión está muy bien fundamentada la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, respecto a los fundamentos de hecho y de derecho que le sirvió de base al magistrado al realizar su análisis e interpretación de la presente demanda; donde se tomó en cuenta la Ley 29497 (N.P.L.T), como precedente vinculante al momento de resolver esta demanda.

3) La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta

Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1).

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

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

y la claridad.

Estos aciertos, revelan que la parte resolutive contiene la decisión o fallo que declara fundada la demanda.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteadas en el presente estudio; fue emitida por la corte superior de justicia de Áncash sala laboral permanente del distrito judicial de Áncash. (cuadro 2).

4) La calidad de su parte expositiva fue de rango alta

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y alta, respectivamente (Cuadro 2).

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

Asimismo, en la postura de las partes, se encontró 4 de los 5 parámetros: evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; mientras que evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante no se encontró.

A mí parecer está muy bien estructurada la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, respecto a la forma y el fondo, donde se nos detalla información general del expediente en estudio que va desde el número de expediente, nombres y apellidos del

demandante y demandado, entre otros datos generales.

5) La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta

Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 2).

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

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

En mi opinión está muy bien fundamentada la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, respecto a los fundamentos de hecho y de derecho que le sirvió de base al magistrado al realizar su análisis e interpretación del presente caso; donde se tomó en cuenta un aspecto que no había sido precisado por el juez de primera instancia.

6) Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta

Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y alta, respectivamente (Cuadro 2).

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

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

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia, sobre pago de bonificación por productividad sindical, en el expediente N° 01087-2017-0-0201JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash, Huaraz fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1).

Fue emitida por el primer juzgado de trabajo de Huaraz, de la corte superior de justicia de Ancash del distrito judicial de Ancash: Declarando Fundada en Parte y ordenó que el demandado cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 32,466.11. (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 11/ 100 SOLES) por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

Fue emitida por sala laboral permanente de la corte superior de justicia de Áncash del distrito judicial de Áncash donde se resolvió: Confirmar la sentencia contenida en la Resolución N° siete de fecha 17 de abril de dos mil dieciocho que falla declarando fundada en parte la demanda interpuesta por el demandante en contra del demandado por pago de bonificación de productividad sindical en el Expediente N° 01087- 2017-0-0201JR-LA-01.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Alzamora, M. (2021). Distinción entre derecho público y derecho privado. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/distincion-derecho-publico-derecho-privado-valdez/>
- Ángel, J., Vallejo, N. (2013). *La motivación de la sentencia*. Recuperado de: <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/5456/LA%20MOTIVACION%20DE%20LA%20SENTENCIA.pdf?sequence=2>
- Arévalo, J. (2013). *Nueva Ley procesal del trabajo*. Lima: EDITHORIAL RODHAS SAC.
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Cabanellas, G. (2011). *Diccionario jurídico Elemental*. Editorial Heliasta S.R.L.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Cerda, R. (2010). *Elementos fundamentales de la actividad probatoria*; primera

Edición; Editorial Librotecnia; Santiago de Chile.

Corrales, R. (2018), La valoración de la prueba en el proceso laboral. Recuperado de:
<https://lpderecho.pe/valoracion-prueba-proceso-laboral-ricardo-corrales/>

Díaz, T., Benavides, C. (2016). *Derecho individual del trabajo*. Lima; Editora y Librería

Grijley E.I.R.L

Escobar, M. (2010). *La valoración de la prueba en la motivación de una sentencia en la legislación ecuatoriana*. Recuperado de:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/1135>

Gallardo, M. (2020). Administración de justicia y su implicancia en el desarrollo social, Corte Superior de Justicia de Lima. Recuperado de:
<https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1585944/1/TESIS%20CAEN%20GALLARDO%20NEYRA.pdf>

Garavano, G. (1997), *La justicia argentina: crisis y soluciones*. Recuperado de:
<http://www.germangaravano.com/assets/libros/17-justicia-argentina-crisis-y-soluciones.pdf>

Gonzales, J. (2006), *La fundamentación de las sentencias y la sana critica*.

Recuperado de:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S07183437200600100006

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill

Hinozroza, A. (2010). *Derecho Procesal Civil*. Lima

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de:
<http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

Ledesma, M. (2011). *Comentarios al código procesal civil*.

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y

Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9.* (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8il3.6928>

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

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Palma, R. (2021). El sistema de administración de justicia en el Perú bajo la perspectiva filosófica de los derechos humanos. Recuperado de: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/2394/2603>

Preciado, F. (2013). Crisis del poder Judicial e ingobernabilidad en el Ecuador, durante el periodo 1996-2010. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5662/T-PUCE-5727.pdf?sequence=1>

Rojas, R. (2016), *calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de bonificación por preparación de clase y evaluación, en el expediente n° 004882010-0-2506-jm-la-01, del distrito judicial del Santa – Lima, 2016.* Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000041708>

Rodríguez, E. (2005). *Manual de Derecho Procesal Civil*, sexta Edición; editora jurídica Grijley; Lima.

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación.* Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.* Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-sup0-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf

Toyama, J. (2018). *Compendium Laboral*. Lima

Toyama, J., Vinatea, L. (2019). *Guía Laboral*. Lima – Perú

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1: Evidencia Empírica del objeto de estudio: Sentencias de primera y segunda instancia del Expediente.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE : 01087-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : POR DEFINIR

JUEZ : T, Q, Y, O.

ESPECIALISTA : LL, CH, B, M.

DEMANDADO : BN

DEMANDANTE : G, A, C, A

S E N T E N C I A

RESOLUCIÓN N° 07

Huaraz, diecisiete de abril Del dos mil dieciocho. -

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 01087-2017-0-0201-JR- LA-01 seguido por C A, G AG contra B,N sobre pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: De fojas ciento diecisiete a ciento veintiséis, obra la demanda en la que la demandante señala que ingresó a laborar para la demandada el veinticinco de julio de mil novecientos ochenta y siete hasta la actualidad, en el cargo de Administrador, categoría de Funcionario, con una remuneración última de S/7,328.76. Señala que el Sindicato de Trabajadores y la Administración del Banco de la Nación, han celebrado los siguientes Convenios Colectivos: Convenio

Colectivo de fecha 10 de marzo de 1993, Cláusula Cuarta, 2do párrafo, Laudo Arbitral de fecha 04 de Septiembre de 1994, Primera Cláusula, Reunión de trato directo de fecha 30 de octubre de 1995, primer acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 27 de junio de 1996, tercer acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 26 de junio de 1997, segundo acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 29 de octubre de 1998, primer acuerdo, punto 21, ampliación del Convenio 1998, literal B. De este último Convenio Colectivo, se puede apreciar con mayor claridad su carácter remunerativo, puesto que incluye la Bonificación Extraordinaria dentro de un conjunto de conceptos remunerativos de pago anual, como son el incremento del Decreto Ley N° 26504, la asignación familiar, por lo que está demás señalar que los conceptos que integran la Bonificación Unificada se encuentra la Productividad Sindical que son de carácter computable. Entonces queda acreditada que desde 1993, hasta la actualidad, esta bonificación Extraordinaria por Productividad Sindical ha sido otorgada de forma permanente en el tiempo y regulen su monto, las condiciones que señalan su carácter de remuneración por lo cual debió ser considerada como válida para el cómputo de la CTS, aplicándose la regla establecida en el Artículo 18°, segundo párrafo, del Decreto Supremo N° 001-97-TR, esto es que su aplicación debió incluirse en un dozavo en cada periodo semestral en el que se otorgó el pago. Que, así mismo este concepto debió ser incluida dentro de las cinco gratificaciones que otorga la demanda durante el año, puesto que conforme a lo prescrito en el Artículo 1° de la Ley 25139, el monto de cada una de ellas es a equivalente a una remuneración básica, que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar dicho beneficio, entendiéndose como remuneración básica aquellas integradas por las cantidades fijas y permanentes que perciba el trabajador y que son de su libre disposición esto es que para efectos de la

CTS, atendiendo a ello la Bonificación Extraordinaria por Productividad Sindical de carácter regular y de permanencia anual, su inclusión debió aplicarse en un dozavo en el periodo correspondiente. Que, así mismo desde 1994 la emplazada otorgó de manera unilateral a sus trabajadores activos, una asignación extraordinaria por Productividad Gerencial, sobre la base de una evaluación extraordinaria por productividad, la misma que se realiza semestralmente y a la que está sujeta todos los trabajadores, esta asignación es otra simulación a la que ha recurrido la demandada para otorgar incrementos y haberes de carácter remunerativo, puesto que la evaluación del rendimiento efectivo de cada trabajador, su calificación para proceder al aumento semestral es simplemente una formalidad a fin de proceder a realizar pagos mayores a los funcionarios de mayor jerarquía del Banco, así la evaluación resulta harto subjetiva puesto que el B,N , no produce bienes manufacturados, sino servicios, por lo que no es posible cuantificar ni calificar el rendimiento real. Que, este pago también debe ser incluido dentro del cómputo de la remuneración computable de la CTS y las gratificaciones por cuanto el mismo es de libre disponibilidad sujeto a evaluación semestral y pagado mensualmente, que este concepto Productividad Gerencial viene a ser incorporado dentro de los beneficios unificados, que en el Convenio Colectivo de 1998, se puede corroborar su pago mensual como se precisa en el Literal B, y que debió de ser incluida dentro del cálculo de las 05 gratificaciones, especificados en los Convenios Colectivos la Compensación por Tiempo de Servicio conforme Ley. Que, conforme a lo señalado tenemos que la Bonificación otorgada bajo la denominación de Pago de Bonificación Extraordinaria por Productividad en base a la puntualidad, asistencia y eficacia, así como la Asignación por Productividad Gerencial han sido otorgados en el primer caso mediante Convenio Colectivo y en el segundo caso se

otorgó como un estímulo a los deberes realizados por sus trabajadores, constituyéndose ambos pagos en beneficio o ventaja patrimonial que ingresa a las remuneraciones del actor con regularidad anual y mensual. Que, el Artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, define las remuneraciones como el reintegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie, cualquiera que sea la denominación que se le dé siempre que sea de su libre disposición, que estos conceptos tanto de Bonificación, de productividad por puntualidad y asistencia, se denomina también Productividad Sindical, así como Productividad Gerencial, fueron de libre disposición por tanto tienen naturaleza remunerativa, debiendo ser incluida dentro de mis remuneraciones computable, que el Artículo IX, del Decreto Supremo N° 001-97-TR, prescribe que son remuneraciones computables, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador como prestación de su labor, entendiéndose conforme lo señala el artículo 16° de la acotada norma como remuneración regular aquellas percibidas habitualmente por el trabajador, aun cuando su monto pueda variar en razón de incremento u otros motivos, estas característica de regularidad también se presenta en los conceptos de Bonificación Sindical y Productividad Gerencial, definiciones que no hace sino ratificar que nuestro ordenamiento jurídico concibe que todo concepto regular percibido por los trabajadores, que no sea una condición de trabajo o una asignación extraordinaria tiene el carácter de remunerativa que corresponde su inclusión como rubro pensionable. Que, igualmente debo señalar que a partir de enero de 2000 al 2005, la demandada ha venido abonando la Productividad Gerencial y Productividad Sindical, bajo la siguientes denominaciones; abono X regularizar A; préstamo A; y concepto no remunerativo A; igualmente abono X regularizar B, préstamo B, concepto no remunerativo B, y variable 1; y que los montos

han sido regulares durante dicho periodo, con lo cual queda demostrado que la demandada ha seguido abonando dichas bonificaciones hasta el periodo del 2005. Que, finalmente debo señalar que estoy solicitando el pago en la incidencia en las 05 Gratificaciones Anuales, las mismas que se pagaron hasta el año 2005, de acuerdo a los Convenios Colectivos y son: ADELANTO VACACIONAL, en enero; ESCOLARIDAD, en febrero; VACACIONAL, cuando se hacia el descanso físico; FIESTAS PATRIAS, en julio y NAVIDAD, en diciembre.

Mediante Resolución N° 02 de fecha 02 de noviembre del 2017 de fojas 134 a 137, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada y se fija fecha para la audiencia de conciliación.

- **Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 199 a 200, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 06, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, representado por su apoderado, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.

- **De la contestación de la Demanda:** Que, de fojas ciento setenta a ciento noventa y ocho, obra la contestación de la demandada en la que señala que es falso que al demandante se le adeude reintegros por las cinco gratificaciones anuales, por el concepto remunerativo de productividad sindical, del año 1993 hasta el 2005; es falso

que se le adeude reintegros por las cinco gratificaciones anuales, por el concepto remunerativo de productividad gerencial, del año 1994 hasta el 2005; es falso que se le adeude reintegros por la compensación por tiempo de servicios desde el año 1993 al 2005, por no haberse considerado la incidencia en las cinco gratificaciones anuales, incluyendo la productividad sindical y gerencial. Señala que el Banco de la Nación se rige por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado. Es una empresa de Derecho Público, cuyas funciones y estructura orgánica se encuentran normadas por su estatuto, aprobado por Decreto Supremo N° 07-94-EF, en el cual se establece, entre otras cosas, que es integrante del sector economía y finanzas, opera con autonomía económica, financiera y administrativa y que, por lo tanto, su accionar económica debe ceñirse estrictamente a lo dispuesto, entre otras, por la Décima Quinta Disposición Final de la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguro, aprobada por Decreto Legislativo N° 770. Asimismo, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 183 – Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, corresponde a la Dirección Nacional de Presupuesto Público, planear, dirigir y controlar la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto público. De lo expuesto, señala, que el Banco de la Nación, es una entidad sujeta a la Ley General del Presupuesto y, por tanto, no es factible gastar más de lo presupuestado (debidamente autorizado por las disposiciones legales y administrativas pertinentes), sin que sus funcionarios que procedan indebidamente, estén sujetos a responsabilidades civiles y/o penales, en caso de incumplimiento de las normas dictadas sobre el particular. Es bajo este contexto, que se autorizó, entre otras entidades, al Banco de la Nación, a conceder sumas dinerarias adicionales a sus trabajadores, con parámetros ya establecidos que no podían ser superados ni violados por cuanto sería falta grave el disponer el

otorgamiento de otros conceptos a los ya reconocidos, responsabilidad que finalmente recaería en los funcionarios del Banco de la Nación. Señala que el Banco de la Nación, en cuanto a la política de remuneraciones a su personal, está sujeto a las limitaciones que impone el Supremo Gobierno a través de la Oficina de Instituciones y Organismos del Estado – OIOE. Actualmente es el FONAFE, cuyas normas de austeridad, especialmente en el ámbito de la política remunerativa de su personal, son de obligatorio cumplimiento, debiendo limitar su política salarial a los parámetros que el Estado dispone, de conformidad a los lineamientos macro económicos que le son aplicables. Agrega que se debe tener en cuenta el Decreto Ley N° 25593, y su reglamento, Decreto Supremo N° 011-92-TR. Sobre el fondo del asunto, señala que la bonificación por productividad gerencial y sindical no se pagó mes a mes; precisa que los préstamos otorgados durante los años 2000 a 2004, consignados bajo los rubros “Abono por regularizar A”, “préstamo A”, “concepto no remunerativo A”, “concepto variable 1”, “Ingreso no remunerativo” y “PRODUCT. R.S. N° 009-97-EF”, no se trata de montos otorgados por concepto de productividad gerencial; asimismo, los conceptos de “abono por regularizar B”, “préstamo B”, “concepto no remunerativo B”, “BONIF.EXTR. PROD. CONV.COLEC.”, por los años 2000 a 2001, tampoco fueron otorgados por concepto de productividad sindical, por el contrario tenían la calidad de préstamos. Respecto a la bonificación de productividad sindical, fue pactado mediante convenio colectivo de 1993, 1994, 1995, 1996 y 1997 y tuvo un carácter no remunerativo, por cuanto no era permanente en el tiempo ni regular en su monto, primero porque fue una catada otorgada por única vez y segundo porque al estar condicionada a la puntualidad, asistencia y eficiencia del trabajador activo, su monto no era igual para todos, y porque además se pagó en tres partes; agrega que esta

bonificación tuvo vigencia hasta el año 2001. Respecto a la bonificación por productividad gerencial, señala que desde 1994 se otorga mediante Resolución Suprema, además que no tiene carácter remunerativo, por su carácter extraordinario y excepcional. En ese sentido, ninguna de dichas bonificaciones tienen incidencia en el cómputo de la compensación por tiempo de servicios, ni en las gratificaciones.

- Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, tal como se acredita del Acta de Registro de Audiencia de fojas 201 a 205, con asistencia de ambas partes conforme obra del audio y vídeo; oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios de ambas partes; se concedió el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA: PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas².

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de stirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, 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. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”*; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond³ - como: *“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”*.

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; en esa línea, 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, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el 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 a merced de 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.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material;

sin embargo, 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, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir

– las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación,

en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SEPTIMO: La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que en su artículo 42° se señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptaron; en consecuencia, si bien es

cierto, la convención colectiva de trabajo tiene naturaleza normativa, su contenido es diverso y en el se pueden ubicar materias o contenidos de naturaleza normativa, material o contenido de naturaleza obligacional y también un contenido delimitador.

OCTAVO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo:

- i) Fecha de ingreso a laborar: 25-07-1987.
- ii) Cargo de Administrador.
- iii) Última remuneración S/ 7,328.76

En ese sentido, se hace necesario indicar los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; son los que se detallan a continuación:

Pretensión principal:

- Pago de bonificación de productividad sindical y productividad gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y en la compensación por tiempo de servicio: reintegro de productividad sindical que implica cinco gratificaciones al año.
- Reintegro de productividad en la CTS.
- Reintegro de productividad en la CTS.
- Intereses legales.
- Costos y costas del proceso.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

NOVENO: Considerando que no existe controversia respecto a la existencia de vínculo laboral entre las partes; tampoco existe controversia sobre el derecho de la

demandante a percibir las bonificaciones de productividad sindical y productividad gerencial. El tema en controversia consiste en determinar si dichas bonificaciones son computables para el pago de gratificaciones y de la compensación por tiempo de servicios, esto es, si tales bonificaciones tienen carácter remunerativo.

DÉCIMO: El artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97- TR, establece que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador percibe por sus servicios en dinero o especie cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición, por su parte el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 650 establece: “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.”; el artículo 18 de la mencionada norma señala: “Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.
// Las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un doceavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables.

// Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16

de la presente Ley, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada período de seis.”, y el artículo 19 establece: “No se considera remuneración computable las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por Resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego”. De las disposiciones señaladas se puede extraer que el carácter remunerativo y por ende computable para el pago de beneficios sociales, se establece por el carácter regular, de dinero o especie, como contraprestación por su labor y que sea de libre disposición del trabajador; por el contrario no serán computables lo percibido por el trabajador en forma extraordinaria, en calidad de liberalidad, es decir, que no constituya contraprestación por el trabajo realizado y que no sea de libre disposición del trabajador.

DÉCIMO PRIMERO: RESPECTO A LA BONIFICACIÓN

POR

PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y A LA BONIFICACIÓN

POR

PRODUCTIVIDAD GERENCIAL DEL PERIODO 1993 A 1999

Durante la audiencia de juzgamiento ambas partes coincidieron en señalar que las bonificaciones en cuestión se pagaron de 1993 a 1999 a razón de un solo abono completo por año, esto es, una vez al año; en esa medida, conforme a lo señalado en el considerando anterior, esta forma de pago no denota regularidad en su percepción sino más bien, un carácter extraordinario, por lo que no se configura el carácter

remunerativo y por ende computable, de dichas bonificaciones, a efectos del cálculo de los beneficios sociales demandados, CTS y gratificaciones; en consecuencia, la demanda por el periodo de 1993 a 1999 deviene en infundada.

DÉCIMO SEGUNDO: RESPECTO A LA BONIFICACIÓN

POR

PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y A LA BONIFICACIÓN

POR

PRODUCTIVIDAD GERENCIAL DEL PERIODO 2000 A 2005

De las boletas de pago que obran en formato digital, presentadas por la demandada, se verifica que la bonificación por productividad gerencial y la bonificación por productividad sindical, se pagaron durante el periodo mencionado bajo diversas denominaciones como: “ABONO X REGULARIZAR A”, “PRÉSTAMO A”, “CONCEPTO NO REMUNER A”, “CONCEPTO VARIABLE” e “INGRESO NO REMUNERATIVO” para la bonificación por productividad gerencial; y, “ABONO X REGULARIZAR B”, “PRÉSTAMO B”, “CONCEPTO NO REMUNER B”, “CONCEPTO VARIABLE” e “INGRESO NO REMUNERATIVO” para la bonificación por productividad sindical.

De lo actuado en la audiencia de juzgamiento, se tiene que la parte demandada señala que las bonificaciones en cuestión se pagaban una sola vez al año y eran descontadas en razón a que el trabajador era deudor de préstamos con la demandada; Efectivamente ha quedado acreditado que los montos abonados por dichos conceptos fueron descontados en su totalidad cuando se pagaba el bono por productividad, no queda duda de ello; sin embargo, revisados los documentos presentados y lo oralizado en la

audiencia, se evidencia que en forma sistemática y simuladamente las mencionadas bonificaciones se pagaban mes a mes bajo los nombres indicados cuando en realidad eran pagos mensuales del monto total que correspondía por dichas bonificaciones, lo que nos lleva a concluir que estas bonificaciones se daban con regularidad y que para efectos de que no exista un doble pago de los bonos se procedía a saldar los mismos con el descuento que figura en las boletas de pago pretendiendo establecer la demandada que con ese descuento se le daba efecto cancelatorio a los supuestos préstamos, abonos y otras denominaciones dadas a los pagos de las bonificaciones realizadas mensualmente, además se debe resaltar de que es desconcertante el hecho de que los descuentos se realizaban cuando se efectuaba el pago de dichas bonificaciones, no antes ni después lo que denota a criterio de esta Juzgadora, que la demandada encubría el carácter regular de las mencionadas bonificaciones, a lo que se debe agregar que la demandada no ha acreditado que el demandante haya solicitado y gestionado el otorgamiento de préstamos ante su empleadora, menos que hayan existido convenios internos para que de tal forma se hayan efectuado los respectivos descuentos; lo que evidencia que las denominaciones de “préstamos, abonos por regularizar, concepto no remunerativo, concepto variable, ingreso no remunerativo” fueron consignadas unilateralmente por la demandada y pagadas mensualmente.

En esa medida, dado el carácter mensual de dichas bonificaciones, se evidencia regularidad en su percepción, además de su carácter de contraprestación y de libre disposición, por lo que se configura el carácter de computable a efectos del cálculo de las gratificaciones y de la CTS. Cabe acotar que el carácter remunerativo de esta bonificación también ha sido sostenido en la Casación Laboral N° 11048-2014-LIMA.

Es así que al tener carácter remunerativo y por ende computable, esta bonificación debe incluirse al cálculo de la compensación por tiempo de servicios y de las gratificaciones; por lo que la demanda debe declararse fundada sólo respecto al periodo del 2000 al 2005.

DÉCIMO TERCERO: Conforme a lo señalado precedente corresponde efectuar la liquidación, según el siguiente detalle:

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL Y SINDICAL

Periodo	Monto de Productividad Anual	Monto de Productividad Mensual
	Reintegro de Gratificación	
2000	11,338.59	944.88 4,724.41
2001	12,749.67	1,062.47 5,312.36
2002	11,053.40	921.12 4,605.58
2003	9,948.06	829.01 4,145.03
2004	8,842.72	736.89 3,684.47
2005	10,999.78	916.65 4,583.24
TOTAL	27,055.09	

REINTEGRO DE LA C.T.S. POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL Y SINDICAL

Periodo	Monto de Productividad Anual	Monto de Productividad Mensual
	Reintegro de la C.T.S.	
2000	11,338.59	944.88 944.88
2001	12,749.67	1,062.47 1,062.47
2002	11,053.40	921.12 921.12

2003	9,948.06	829.01	829.01
2004	8,842.72	736.89	736.89
2005	10,999.78	916.65	916.65
	TOTAL	5,411.02	

RESUMEN

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL Y SINDICAL	27,055.09
REINTEGRO DE LA C.T.S. POR PRODUCTIVIDAD GERENCIAL Y SINDICAL	5,411.02
TOTAL	32,466.11

DÉCIMO CUARTO: Habiéndose determinado los montos que corresponden al demandante y no habiendo acreditado la parte demandada cumplido con el pago de los conceptos detallados precedentemente, corresponde ordenar a dicha parte que cumpla con el mismo teniendo en cuenta el resumen precedente. Consecuentemente, al demandante le corresponde percibir la suma de S/32,466.11 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 11/100 SOLES), por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS, del periodo comprendido entre el año 2000 y el año 2005.

DÉCIMO QUINTO: DE LOS INTERESES LEGALES

Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable al demandante; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los Intereses Legales del proceso; en ese horizonte, se debe precisar que, los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

DÉCIMO SEXTO: DE LOS COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es parte del poder ejecutivo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del 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”; de otro lado, si bien es cierto, la

Sétima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costo en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

DÉCIMO SEPTIMO: Finalmente, la Juez que suscribe hace mención en la presente resolución sentencia, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza⁵. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por 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, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la **SEÑORA JUEZA DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ;**

FALLA:

1. **DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por C A G A, contra B,N sobre pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, más intereses legales del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005. Sin costas ni costos.
2. **Se ORDENA** al demandado, B,N, cumpla con pagar al demandante, C A G A, la suma de S/32,466.11 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 11/100 SOLES), por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia.
3. **INFUNDADA** la demanda por el periodo comprendido entre el año 1993 a 1999.
4. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.

5. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE : 01087-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : PAGO DE BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD
SINDICAL Y OTROS

RELATOR : M P, S E

DEMANDADO : B N

DEMANDANTE : G A, C A

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ

Huaraz, once de mayo del dos mil dieciocho

VISTOS; con los de la materia, en despacho para resolver, el estado es el de emitir pronunciamiento;

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada B, N, que obra de fojas doscientos veinticuatro a doscientos cuarenta y nueve, contra la sentencia contenida en la resolución número siete, de fecha 17 de abril de 2018, que obra de fojas doscientos seis a doscientos veinte, que “FALLA: 1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por C A G A, contra B,N sobre pago de

bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, más intereses legales del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005. Sin costas ni costos. **2. ORDENA** al demandado, B, N , cumpla con pagar al demandante, C A, G A, la suma de S/ 32,466.11 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 11/100 SOLES), por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. **3. INFUNDADA** la demanda por el periodo comprendido entre el año 1993 a 1999; con lo demás que contiene”.

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

La Entidad demandada, Banco de la Nación a través de su escrito de apelación obrante de fojas doscientos veinticuatro a doscientos cuarenta y nueve fundamenta su apelación, en los siguientes términos:

- a) La Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la sentencia.
- b) La Juez impone el pago de una suma superior a lo establecido en los Convenios Colectivos y Resoluciones Supremas, ejerciendo el abuso del derecho, vulnerando la parte in fine del artículo 103 de la Constitución Política del Estado.
- c) La Juez omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia (motivación deficiente).

III. CONSIDERANDOS

PRIMERO.- El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando, sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador. Precisamente, el artículo 364 del Código Procesal civil¹, prescribe: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”.

SEGUNDO.- De acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370 del Código Procesal Civil², el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncia como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad-quem revise, estando entonces conforme con los demás puntos extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; principio que está expresado en el aforismo “tantum appellatum quantum devolutum”³, cuya inobservancia vulnera el debido proceso conforme lo señala la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación No. 4630-2012-LIMA; en ese sentido, la competencia de este órgano jurisdiccional revisor se circunscribe únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos

en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia (o tercera, según sea el caso).

TERCERO. - Respecto al agravio establecido en el acápite a) “La Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la sentencia”. Al respecto, en principio debemos señalar que el Tribunal Constitucional a través de la Sentencia (STC 8125-2005-PHC/TC, FJ 11) ha señalado que: “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 que 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 ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...)”. Este Supremo Tribunal también ha precisado que el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que éste “(...) obliga a los órganos judiciales a 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 (incongruencia activa). (...). El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007-PHC/TC, Fundamento 5 e)”.

CUARTO. - En ese orden de ideas, ahora verifiquemos si la recurrida adolece de motivación en los términos que ha señalado la parte demandada. La incongruencia se

presenta, según múltiples sentencias del Tribunal Constitucional, cuando señala “El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a 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 (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)”. En el presente caso, de acuerdo a lo señalado en el considerando octavo de la recurrida, la a-quo parte estableciendo que no existe controversia sobre el derecho del demandante a percibir las bonificaciones de productividad sindical y productividad gerencial; por lo que, el tema en controversia consiste en determinar si dichas bonificaciones son computables para el pago de gratificaciones y de la compensación por tiempo de servicios, esto es, si tales bonificaciones tienen incidencia remunerativa.

QUINTO.- Con relación al problema planteado en el numeral anterior, la a-quo ha justificado debidamente las razones por las cuales considera como remuneraciones las bonificaciones por productividad sindical y de productividad gerencial para concluir que dicho concepto tiene estricta incidencia en las gratificaciones por productividad gerencial y sindical, así como en la CTS por productividad gerencial y sindical; por lo mismo no tiene consistencia lo denunciado por la parte demandada en el sentido que la recurrida presenta una incongruencia omisiva; del mismo modo no se advierte la

presencia de una motivación insuficiente o aparente, porque, la recurrida va acorde a los últimos pronunciamientos de la Corte Suprema de la República, en las sentencias casatorias signadas con los números 11048-2014 y 11068-2014, en las cuales se señala que "...si bien la percepción de la bonificación por productividad gerencial fue entregada al demandante bajo diferentes denominaciones, ello no implica que no se le pueda calificar como remunerativa, más aun cuando el demandante la percibió de forma regular, ordinaria, fija y permanente. Asimismo, la Corte afirmó que para considerar un concepto como uno de naturaleza remunerativa no solo se tiene que tener en cuenta su denominación sino también su naturaleza jurídica". Criterio que resulta ser coherente a lo señalado en el ensayo escrito por el Dr. Óscar Bernuy Álvarez Título: Bonificación por productividad Fuente: Actualidad Empresarial N°. 347 VI Área Laboral - Segunda Quincena de Marzo 2016 Página VI-1. Del análisis de la recurrida se verifica que la decisión se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose suficientemente motivada de acuerdo a ley; por lo que la sentencia impugnada no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso ni el principio de congruencia procesal, mucho menos es insuficiente; en consecuencia, no ha incurrido en causal de nulidad; por el contrario se ha cumplido con los requisitos que prevé el artículo 121 y artículo 122.3., 122.4. Código Procesal Civil, modificados por el artículo 1 de la Ley N° 27524, por tanto la infracción denunciada deviene en inestimable.

SEXTO. - Con relación al agravio establecido en el acápite b) "La Juez impone el pago de una suma superior a lo establecido en los convenios colectivos y resoluciones supremas, ejerciendo el abuso del derecho, vulnerando la parte in fine del artículo 103 de la Constitución Política del Estado". Al respecto, pese que la entidad impugnante

no ha señalado en qué acápite de la impugnada se ha establecido montos muy superiores que corresponde por Ley; mucho menos ha identificado cuál es el hecho o acto con el cual se presenta el ejercicio abusivo del derecho, cabe señalar que el carácter remunerativo, o no, de un derecho no se determina a partir de su denominación sino en función a su naturaleza jurídica. Por ello, la bonificación por productividad gerencial, al ser otorgada por los servicios prestados en forma regular, ordinaria, fija y permanente, y al ser de libre disponibilidad por parte del trabajador, cuenta con el carácter de concepto remunerativo. Por esta inferencia resulta lógico que lo solicitado incide o se extiende en el cálculo de los beneficios sociales, así también lo reconoce la Corte Suprema en la Casación Laboral citada anteriormente N° 11048-2014-Lima, al resolver el recurso de casación interpuesto por Banco de la Nación en la que se le ordenó considerar la bonificación por productividad gerencial como concepto remunerativo para el reintegro de gratificaciones en favor del trabajador demandante; dicho así, no hay la presencia de ningún ejercicio abusivo del derecho.

SÉTIMO. - Con relación al agravio establecido en el acápite c) “La Juez omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia (motivación deficiente)”. Al respecto no es cierto lo que refiere la parte demandada, por ejemplo la parte demandada a través de su recurso de impugnación, solo ha cumplido con acompañar casaciones con fecha no superiores al 29 de marzo de 2016; empero es de señalar que según la Casación, tantas veces repetido en el desarrollo de esta resolución, emitida con fecha 10 de julio de 2016 y la de 13 de setiembre de 2016, esta última es de fecha muy posterior a las Casaciones a las que se refiere el demandado, en estas últimas sentencias la Suprema Corte de la República cita, los conceptos que conforman

la remuneración, el artículo 1 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Igualdad de Remuneración, debidamente ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959, señaló “(...) comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, el trabajador, en concepto del empleo de este último”, noción que refleja una concepción totalizadora de la remuneración y que se encuentra establecida en la Constitución Política del Perú. Asimismo, el 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, modificado por el artículo 13 de la Ley N° 28051, precisa: “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 (...)”; norma que debe ser concordada con el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, que señala: “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20”; razones por las cuales tampoco resulta estimable el agravio expuesto en este extremo.

OCTAVO. - Asimismo cabe hacer hincapié que el día 23 de junio de 2016 se llevó a cabo el Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Constitucional, Laboral,

Civil y Familia, en este Distrito Judicial; donde se trató en el Tema N° 03 sobre “Retenciones o Descuentos por concepto del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría y Aportes Previsionales sobre los Beneficios Sociales Ordenados a Pagar Judicialmente”. En el que el Pleno adoptó por mayoría la posición número uno fundamentándolo de la siguiente manera: “Resulta procedente que el empleador formule las retenciones correspondientes a los tributos del impuesto a la renta de quinta categoría y los aportes para las AFP, en virtud a lo dispuesto en los literales a) y d) de los artículos 34°, 67°, 71° y 75° del Decreto Legislativo N° 774, Ley del Impuesto a la Renta, así como en virtud a lo dispuesto en los literales a) y d) del artículo 34°, literal g) del artículo 67°, literal a) del artículo 71, y 51 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado mediante Decreto Supremo N° 179-2004-EF, concordante con los artículos 34°, 35°, 36° del TUO de la Ley del Sistema Privado de Pensiones, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 179-2004-EF, concordante con los artículos 34°, 35°, 36° del TUO de la Ley del Sistema Privado de Pensiones, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 054-97-EF. El órgano jurisdiccional, en la sentencia, debe hacer mención de que el monto a pagar se habrá de encontrar afecto a las deducciones y retenciones que por ley se disponga al momento de ejecutarse”.

NOVENO.- De igual manera a mayor abundamiento tenemos que en la Casación No. 1816-2010-LIMA se concluye que la Bonificación Extraordinaria por Producción Sindical le fue entregada al trabajador de forma permanente, corroborándose su naturaleza de concepto remunerativo, asimismo en la Casación Laboral No. 4907-2009-LIMA la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República estableció que si bien formalmente la

Bonificación por Productividad fueron entregadas a título de liberalidad por el empleador, previa evaluación condicionada y bajo potestad de suprimirla en caso de no calificar, sin embargo en su percepción se identifica un carácter no ocasional, y por el contrario constituyó un concepto remunerativo pagado en forma permanente y fija por el empleador, características intrínsecas a la definición de remuneración prevista en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral. Respecto al argumento de la defensa técnica de la entidad bancaria demandada no se logra verificar de las Boletas los montos percibidos por el trabajador bajo diferentes denominaciones sea por préstamo y no por las bonificaciones que ahora reclama.

IV. DECISIÓN

Por estos fundamentos, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado. Los magistrados integrantes de la Sala Laboral Permanente, por unanimidad,

HAN RESUELTO:

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número siete, de fecha 17 de abril de 2018, que obra de fojas doscientos seis a doscientos veinte, que, “**FALLA:** 1.

DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por C A G A contra B,N

sobre pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, más intereses legales del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005. Sin costas ni costos. **2. ORDENA** al demandado, B,N,

cumpla con pagar al demandante, C A G A, la suma de S/ 32,466.11 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 11/100

SOLES), por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. 3. INFUNDADA la demanda por el periodo comprendido entre el año 1993 a 1999; con lo demás que contiene”. Interviniendo como Juez Superior ponente el Magistrado R, M, E, L.

SS.

ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 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> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.

				<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis</i></p>
		PARTE CONSIDERATIVA		<p><i>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></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>

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

		PARTE RESOLUTIVA	<p>Congruencia</p>	<p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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).</p>
			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 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. 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.</p>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 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> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>

			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa</i></p>
				<i>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>

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

		<p><i>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></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
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. <i>(según corresponda) (Es completa)</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta <i>(según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</i></p> <p>No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de</i></p>

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

			<p>u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</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.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
--	--	--	---

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

1. **Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.** **Si cumple/No cumple**
2. **Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.** **Si cumple/No cumple**
3. **Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.** **Si cumple/No cumple**
4. **Explícita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple/No cumple**
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

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)). Si cumple/No cumple*
2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple*
3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple*
4. **Las razones 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). Si cumple/No cumple*
5. **Evidencia claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple*

2.2. Motivación del derecho

1. **Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple*
2. **Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple*
3. **Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple*
4. **Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple*
5. **Evidencia claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no*

anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple/No cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

2.3. Aplicación del principio de congruencia

- 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple**
- 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple**
- 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple**
- 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple**
- 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple**

2.4. Descripción de la decisión

- 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple**
- 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple**
- 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple**
- 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple**
- 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple**

SENTENCIA DE 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.* **Si cumple/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, o la consulta; los extremos a resolver.* **Si cumple/No cumple**
3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/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.* **Si cumple/No cumple**
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple/No cumple**
2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **Si cumple/No cumple**
3. **Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.**
Si cumple/No cumple
4. **Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.** **Si cumple/No cumple**
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple/No cumple**

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)). Si cumple/No cumple*
2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple*
3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No 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). Si cumple/No cumple*
5. Evidencia **claridad:** *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple*

2.2. Motivación del derecho

1. **Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple*
2. **Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple*
3. **Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple*
4. **Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No 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). Si cumple/No cumple*

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. **El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda).** (Es completa) **Si cumple/No cumple**
2. **El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda)** (No se extralimita) */Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Si cumple/No cumple**
3. **El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.** **Si cumple /No cumple**
4. **El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.** **Si cumple/No cumple**
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple/No cumple**

3.2. Descripción de la decisión

1. **El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.** **Si cumple/No cumple**
2. **El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.** **Si cumple/No cumple**
3. **El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta.** **Si cumple/No cumple**
4. **El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.** **Si cumple/No 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.* **Si cumple/No cumple**

ANEXO 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

8. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
9. 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.
10. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
11. **Calificación:**
 - a. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - b. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - c. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - d. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

12. Recomendaciones:

- a. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
 - b. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - c. 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.
 - d. 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.
13. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
 14. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN (Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Introducción

5

Postura de las partes

5

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, y ue 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 cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⌘ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⌘ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa
(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

Cuadro 5

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

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

	Nombre de la sub dimensión							[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 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 hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

	Motivación del derecho			X					[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta						
					X			[7 - 8]	Alta						
						X		[5 - 6]	Mediana						
	Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja						
								[1 - 2]	Muy baja						

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

Fundamentos

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

5) Recoger los datos de los parámetros.

6) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y 7) Determinar la calidad de las dimensiones.

8) 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.

7) 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.

8) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

9) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

10) 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.

11) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia.
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

	<p>Cuarta, 2do párrafo, Laudo Arbitral de fecha 04 de Septiembre de 1994, Primera Cláusula, Reunión de trato directo de fecha 30 de octubre de 1995, primer acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 27 de junio de 1996, tercer acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 26 de junio de 1997, segundo acuerdo, Convenio Colectivo de fecha 29 de octubre de 1998, primer acuerdo, punto 21, ampliación del Convenio 1998, literal B. De este último Convenio Colectivo, se puede apreciar con mayor claridad su carácter remunerativo, puesto que incluye la Bonificación Extraordinaria dentro de un conjunto de conceptos remunerativos de pago anual, como son el incremento del Decreto Ley N° 26504, la asignación familiar, por lo que está demás señalar que los conceptos que integran la Bonificación Unificada se encuentra la Productividad Sindical que son de carácter computable.</p> <p>Mediante Resolución N° 02 de fecha 02 de noviembre del 2017 de fojas 134 a 137, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada y se fija fecha para la audiencia de conciliación.</p> <p>- Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 199 a 200, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 06, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, representado por su apoderado, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.</p>	<p><i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											9
<p>Postura de las partes</p>	<p>De la contestación de la Demanda: Que, de fojas ciento setenta a ciento noventa y ocho, obra la contestación de la demandada en la que señala que es falso que al demandante se le adeude reintegros por las cinco gratificaciones anuales, por el concepto remunerativo de productividad sindical, del año 1993 hasta el 2005; es falso que se le adeude reintegros por las cinco gratificaciones anuales, por el concepto remunerativo de productividad gerencial, del año 1994 hasta el 2005; es falso que se le adeude reintegros por la compensación por tiempo de servicios desde el año 1993 al 2005, por no haberse considerado la incidencia en las cinco gratificaciones anuales, incluyendo la productividad sindical y gerencial. Señala que el Banco de la Nación se rige por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado. Es una empresa de Derecho Público, cuyas</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X							

<p>funciones y estructura orgánica se encuentran nomadas por su estatuto, aprobado por Decreto Supremo N° 07-94-EF, en el cual se establece, entre otras cosas, que es integrante del sector economía y finanzas, opera con autonomía económica, financiera y administrativa y que, por lo tanto, su accionar económica debe ceñirse estrictamente a lo dispuesto, entre otras, por la Décima Quinta Disposición Final de la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguro, aprobada por Decreto Legislativo N° 770. Asimismo, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 183 – Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, corresponde a la Dirección Nacional de Presupuesto Público, planear, dirigir y controlar la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto público.</p> <p>De lo expuesto, señala General del Presupuesto y, por tanto, no es factible gastar más de lo presupuestado (debidamente autorizado por las disposiciones legales y administrativas pertinentes), sin que sus funcionarios que procedan indebidamente, estén sujetos a responsabilidades civiles y/o penales, en caso de incumplimiento de las normas dictadas sobre el particular. Es bajo este contexto, que se autorizó, entre otras entidades, al Banco de la Nación, a conceder sumas dinerarias adicionales a sus trabajadores</p> <p>En ese sentido, ninguna de dichas bonificaciones tiene incidencia en el cómputo de la compensación por tiempo de servicios, ni en las gratificaciones.</p> <p>- Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, tal como se acredita del Acta de Registro de Audiencia de fojas 201 a 205, con asistencia de ambas partes conforme obra del audio y vídeo; oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios de ambas partes; se concedió el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia., que el Banco de la Nación, es una entidad sujeta a la Ley.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash-Huaraz. 2022

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver y la claridad.

Anexo 5.2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera 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]		

<p style="text-align: center;">Motivación de los hechos</p>	<p>PRIMERO : FINALIDAD DEL PROCESO Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicadosupletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas2.</p> <p>1 Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: “El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones” (Derecho Procesal Civil, 4º Edición, Tomo I, 1998, p. 31).</p> <p>SEGUNDO : DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.</p> <p>TERCERO : INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, 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. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”</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)). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez)). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>						X				20
	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s)</p>											

Motivación del derecho	<p>QUINTO : DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad, vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, 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, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir –</p> <p>– las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el</p> <p>Este es definido como: “el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal”. En: PAREDES PALACIOS, Paúl. “PRUEBA Y PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL”. ARA Editores; Lima-Perú, 1997; página 152.</p> <p>SEXTO : Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (NL.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediatez, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto.</p>	<p>aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					X						
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

<p>SEPTIMO: La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que en su artículo 42° se señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptaron; en consecuencia, si bien es cierto, la convención colectiva de trabajo tiene naturaleza normativa, su contenido es diverso y en el se pueden ubicar materias o contenidos de naturaleza normativa, material o contenido de naturaleza obligacional y también un contenido delimitador.</p> <p>OCTAVO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo:</p> <p>i) Fecha de ingreso a laborar: 25-07-1987.</p> <p>ii) Cargo de Administrador. Última remuneración S/ 7,328.76</p> <p>En ese sentido, se hace necesario indicar los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; son los que se detallan a continuación: Pretensión principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pago de bonificación de productividad sindical y productividad gerencial en sus incidencias en las gratificaciones y en la compensación por tiempo de servicio: reintegro de productividad sindical que implica cinco gratificaciones al año. • Reintegro de productividad en la CTS. • Reintegro de productividad en la CTS. • Intereses legales. • Costos y costas del proceso. 										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito judicial de Ancash,-Huaraz.2022.

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbadados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, El pronunciamiento evidencia correspondencia y Evidencia claridad; mientras que el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Anexo 5. 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p style="text-align: center;">CORIE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH Sala Laboral Permanente EXPEDIENTE: 01087-2017-0-0201-JR-LA-01 MATERIA : PAGO DE BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD SINDICAL Y OTROS RELATOR : M P, S E DEMANDADO: B, N DEMANDANTE : G A, C A</p> <p style="text-align: center;">SENTENCIA DE VISTA</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ Huaraz, once de mayo del dos mil dieciocho VISTOS; con los de la materia, en despacho para resolver, el estado es el de emitir pronunciamiento;</p> <p>I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN Recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada B, N, que obra de fojas doscientos veinticuatro a doscientos cuarenta y nueve contra la sentencia contenida en la resolución número siete, de fecha 17 de abril de 2018, que obra de fojas doscientos seis a doscientos veinte, que “FALLA: 1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por C A G A, contra B, N sobre pago de bonificación de</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>				X						

	<p>productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, más intereses legales del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005. Sin costas ni costos.</p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>										
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>ORDENA al demandado, B, N, cumpla con pagar al demandante, C A, G A, la suma de S/ 32,466.11 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 11/100 SOLES), por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. 3. INFUNDADA la demanda por el periodo comprendido entre el año 1993 a 1999; con lo demás que contiene”.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta</i>. No cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta</i>. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/<i>o explicita el silencio o inactividad procesal</i>. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>			X						7	

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash,-Huaraz. 2022.

El Anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad; mientras que el encabezamiento, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación y la claridad, mientras que evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontró.

	<p>TERCERO. - Respecto al agravio establecido en el acápite a) “La Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la sentencia”. Al respecto, en principio debemos señalar que el Tribunal Constitucional a través de la Sentencia (ST C 8 125-2005-PHC/TC, FJ 11) ha señalado que: “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 que 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 ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...)”.</p>	<p>máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											20
Motivación del derecho	<p>CUARTO. - En ese orden de ideas, ahora verifiquemos si la recurrida adolece de motivación en los términos que ha señalado la parte demandada. La incongruencia se presenta, según múltiples sentencias del Tribunal Constitucional, cuando señala “El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a 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 (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)”. En el presente caso, de acuerdo a lo señalado en el considerando octavo de la recurrida, la a-quo parte estableciendo que no existe controversia sobre el derecho del demandante a percibir las bonificaciones de productividad sindical y productividad gerencial; por lo que, el tema en controversia consiste en determinar si dichas bonificaciones son computables para el pago de gratificaciones y de la compensación por tiempo de servicios, esto es, si tales bonificaciones tienen incidencia remunerativa.</p> <p>QUINTO.- Con relación al problema planteado en el numeral anterior, la a-quo ha justificado debidamente las razones por las cuales considera como remuneraciones las bonificaciones por productividad sindical y de productividad gerencial para concluir que dicho concepto tiene estricta incidencia en las gratificaciones por productividad gerencial y sindical, así como en la CTS por productividad gerencial y sindical; por lo mismo no tiene consistencia lo denunciado por la parte demandada en el sentido que la recurrida presenta una incongruencia omisiva; del mismo modo no se advierte la presencia de una motivación insuficiente o aparente, porque, la recurrida va acorde a los últimos pronunciamientos de la Corte Suprema de la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las</i></p>				X							

<p>República, en las sentencias casatorias signadas con los números 11048-2014 y 11068-2014, en las cuales se señala que “...si bien la percepción de la bonificación por productividad gerencial fue entregada al demandante bajo diferentes denominaciones, ello no implica que no se le pueda calificar como remunerativa, más aún cuando el demandante la percibió de forma regular, ordinaria, fija y permanente. Asimismo, la Corte afirmó que para considerar un concepto como uno de naturaleza remunerativa no solo se tiene que tener en cuenta su denominación sino también su naturaleza jurídica”.</p> <p>SEXTO. - Con relación al agravio establecido en el acápite b) “La Juez impone el pago de una suma superior a lo establecido en los convenios colectivos y resoluciones supremas, ejerciendo el abuso del derecho, vulnerando la parte in fine del artículo 103 de la Constitución Política del Estado”. Al respecto, pese que la entidad impugnante no ha señalado en qué acápite de la impugnada se ha establecido montos muy superiores que corresponde por Ley; mucho menos ha identificado cuál es el hecho o acto con el cual se presenta el ejercicio abusivo del derecho, cabe señalar que el carácter remunerativo, o no, de un derecho no se determina a partir de su denominación sino en función a su naturaleza jurídica. Por ello, la bonificación por productividad gerencial, al ser otorgada por los servicios prestados en forma regular, ordinaria, fija y permanente, y al ser de libre disponibilidad por parte del trabajador, cuenta con el carácter de concepto remunerativo. Por esta inferencia resulta lógico que lo solicitado incide o se extiende en el cálculo de los beneficios sociales, así también lo reconoce la Corte Suprema en la Casación Laboral citada anteriormente N° 11048-2014-Lima, al resolver el recurso de casación interpuesto por Banco de la Nación en la que se le ordenó considerar la bonificación por productividad gerencial como concepto remunerativo para el reintegro de gratificaciones en favor del trabajador demandante; dicho así, no hay la presencia de ningún ejercicio abusivo del derecho.</p> <p>SÉTIMO. - Con relación al agravio establecido en el acápite c) “La Juez omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia (motivación deficiente)”. Al respecto no es cierto lo que refiere la parte demandada, por ejemplo la parte demandada a través de su recurso de impugnación, solo ha cumplido con acompañar casaciones con fecha no superiores al 29 de marzo de 2016; empero es de señalar que según la Casación, tantas veces repetido en el desarrollo de esta resolución, emitida con fecha 10 de julio de 2016 y la de 13 de setiembre de 2016, esta última es de fecha muy posterior a las Casaciones a las que se refiere el demandado, en estas últimas sentencias la Suprema Corte de la República cita, los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Igualdad de Remuneración, debidamente ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959, señaló “(...) comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, el trabajador, en concepto del empleo de este último”, noción que refleja una concepción totalizadora de la remuneración y que se encuentra establecida en la Constitución Política del Perú.</p>	<p><i>normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>OCTAVO. - Asimismo cabe hacer hincapié que el día 23 de junio de 2016 se llevó a cabo el Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Constitucional, Laboral, Civil y Familia, en este Distrito Judicial; donde se trató en el Tema N° 03 sobre “Retenciones o Descuentos por concepto del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría y Aportes Previsionales sobre los Beneficios Sociales Ordenados a Pagar Judicialmente”. En el que el Pleno adoptó por mayoría la posición número uno fundamentándolo de la siguiente manera: “Resulta procedente que el empleador formule las retenciones correspondientes a los tributos del impuesto a la renta de quinta categoría y los aportes para las AFP, en virtud a lo dispuesto en los literales a) y d) de los artículos 34°, 67°, 71° y 75° del Decreto Legislativo N° 774, Ley del Impuesto a la Renta, así como en virtud a lo dispuesto en los literales a) y d) del artículo 34°, literal g) del artículo 67°, literal a) del artículo 71, y 51 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado mediante Decreto Supremo N° 179-2004-EF, concordante con los artículos 34°, 35°, 36° del TUO de la Ley del Sistema Privado de Pensiones, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 179-2004-EF, concordante con los artículos 34°, 35°, 36° del TUO de la Ley del Sistema Privado de Pensiones, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 054-97-EF.</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Huaraz.2022.

El anexo 5.5. evidencia que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Anexo 5.6 : Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre pago de bonificación de productividad sindical; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>IV. DECISIÓN</p> <p>Por estos fundamentos, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado. Los magistrados integrantes de la Sala Laboral Permanente, por unanimidad.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se</i></p>				X						

		<i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>											
Descripción de la decisión	<p>HAN RESUELTO:</p> <p>CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número siete, de fecha 17 de abril de 2018, que obra de fojas doscientos seis a doscientos veinte, que, “FALLA: 1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por C A G A contra B,N sobre pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y CTS, más intereses legales del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005. Sin costas ni costos. 2. ORDENA al demandado, B,N, cumpla con pagar al demandante, C A G A, la suma de S/ 32,466.11 (TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOSSESENTA Y SEIS CON 11/100 SOLES), por conceptos de pago de bonificación de productividad sindical en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS y pago de bonificación de productividad gerencial en su incidencia en las gratificaciones y en la CTS del periodo comprendido del año 2000 hasta el año 2005, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. 3. INFUNDADA la demanda por el periodo</p>	<p><i>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</i></p> <p><i>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</i></p> <p><i>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</i></p> <p><i>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</i></p> <p><i>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					X						9

	<p>comprendido entre el año 1993 a 1999; con lo demás que contiene”.</p> <p>Interviniendo como Juez Superior ponente el Magistrado Rodil Melitón Errivares Laureano.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash-Huaraz.2022.

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas a debate, correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad, mientras que, resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio y resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; no se encontraron.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron 4 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado), y la claridad; mientras que, mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), no se encontró.

ANEXO 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* la autora del Tesis titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DE BONIFICACIÓN DE PRODUCTIVIDAD SINDICAL, EXPEDIENTE N° 01087-2017-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH- HUARAZ 2022**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítima autora se firma el presente documento

Huaraz, Setiembre del 2022

Tesista: Guerrero Castro Yoselin Lizania
Código de estudiante: 1206162053

DNI N°
75733488

 

ANEXO 7: Cronograma de actividades

N°	Actividades	Año 2022																
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Mes				Mes				Mes				Mes				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Datos						X	X										
7	Recolección de datos						X	X	X	X								
8	Presentación de resultados								X	X								
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X							
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X					
14	Redacción de artículo científico												X	X				

ANEXO 8: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones		5	5.00
• Fotocopias		25	25.00
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)		50	25.00
• Lapiceros		1	2.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total De presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

GUERRERO CASTRO YOSELIN LIZANIA

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

5%

★ docs.com

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo