



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS
ECONOMICOS; EXPEDIENTE N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-
02. DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2023.**

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

AUTOR

**LINARES FLORES, JULIO CESAR
ORCID: 0009-0001-7764-1178**

ASESORA

**GONZALES NAPURI, ROSINA MERCEDES
ORCID: 0000-0001-9490-5190**

CHIMBOTE, PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0226-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **11:40** horas del día **31** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Presidente
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Miembro
Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS; EXPEDIENTE N° 1023-2019-0-1801-JP-LA- 02. DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2023.**

Presentada Por :
(1906122012) **LINARES FLORES JULIO CESAR**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Miembro

Ms. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES

Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS; EXPEDIENTE N° 1023-2019-0-1801-JP-LA- 02. DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2023. Del (de la) estudiante LINARES FLORES JULIO CESAR , asesorado por GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 19 de Febrero del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

A Maideth Rodríguez, mí amada compañera de vida.
Por ser luz, calor y energía.

Julio César Linares Flores

AGRADECIMIENTO

A ULADECH CATOLICA:

Al Vicerrectorado de
Investigación, por promover esta
noble y honorable tarea.

A MIS PADRES:

Tania Libertad Flores Vela y
Julio César Linares Nava. Por todo su apoyo.

Julio César Linares Flores

ÍNDICE GENERAL

Pág.

Carátula.....	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte Turnitin.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice General.....	VI
Lista de cuadros consolidados de resultados.....	X
Resumen.....	XI
Abstract.....	XII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.3 Justificación.....	4
1.4 Objetivos.....	7
1.4.1 Objetivo general.....	7
1.4.2 Objetivos específicos.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.1.1 Antecedentes Nacionales.....	8
2.2 Bases teóricas.....	9
2.2.1 Instituciones jurídicas procesales referidas a las sentencias.....	9
2.2.1.1 Jurisdicción.....	9
2.2.1.1.1 Características de la jurisdicción.....	10
2.2.1.1.2 Elementos de la jurisdicción.....	11

2.2.1.2 Competencia	11
2.2.1.2.1 Clases:	12
2.2.1.3 Acción.....	14
2.2.1.3.1 Elementos:	15
2.2.1.4 Pretensión	16
2.2.1.4.1 Características de la pretensión:	17
2.2.1.5 Proceso.....	17
2.2.1.5.1 Clases.....	18
2.2.1.6 Prueba	19
2.2.1.6.1 Principios.....	20
2.2.1.7 Demanda.....	21
2.2.1.7.1 Reglas aplicables	22
2.2.1.8 Medios impugnatorios.....	24
2.2.1.9 Motivación	26
2.2.1.10 Sentencia	27
2.2.2 Instituciones sustantivas referidas al expediente	28
2.2.2.1 Nueva ley procesal del trabajo.....	28
2.2.2.2 Principios aplicables al proceso laboral:.....	29
Principio De Protección Al Trabajador:	29
Principio De Oralidad:	30
Principio De Razonabilidad:	30
Principio De Celeridad Procesal:	30
Principio De Buena Fe:	30
Principio De Igualdad:	30
Principio De Verdad Material:.....	30

2.2.2.3 Demanda	31
2.2.2.4 Notificación	32
2.2.2.5 Contestación	33
2.2.2.6 Beneficios económicos	34
2.2.2.6.1 Remuneración	36
2.2.2.6.2 Conceptos no remunerativos	37
2.2.2.7 Competencia por materia de los juzgados de paz letrado laborales	38
2.2.2.8 Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo	39
2.2.2.9 Proceso abreviado.....	40
2.2.2.10 Costas y costos	41
2.2.2.11 Juzgamiento anticipado	42
2.3 Hipótesis – Marco conceptual.....	43
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	46
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	46
3.1.1 Nivel de investigación.....	46
3.1.1.1 Exploratoria.....	46
3.1.1.2 Descriptiva.....	46
3.1.2 Tipo de investigación.....	47
3.1.3 Diseño de la investigación	49
3.1.3.1 No experimental.....	49
3.1.3.2 Retrospectiva.....	49
3.1.3.3 Transversal.....	49
3.2. Unidad de análisis.....	50
3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	50
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	51

3.5 Método de análisis de datos	52
3.5.1 La primera etapa.	52
3.5.2 Segunda etapa.	52
3.5.3 Tercera etapa.....	52
3.6 Aspectos éticos.....	53
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	52
CAPÍTULO V: DISCUSION.....	56
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	69
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	76
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	77
Anexo 3: Instrumento de recolección de información.....	85
Anexo 4: Evidencia empírica del objeto de estudio.....	90
Anexo 5: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos.....	104
Anexo 6: Cuadros descriptivos para la obtención de resultados	115
Anexo 7: Carta de compromiso ético	169
Anexo 8: Autorización de publicación de artículo científico.....	170

LISTA DE CUADROS DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1: Calidad de la Sentencia de Primera Instancia.....	52
Cuadro 2: Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia.....	54

RESUMEN

La investigación tuvo como problemática: **¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios económicos en el Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lima, 2023?** El objetivo principal fue determinar la Calidad de las Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Pago de Beneficios Económicos según parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes y aplicables en el Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA 02, Distrito Judicial de Lima. Fue de tipo Cualitativo – Cuantitativo (Mixta), Nivel Exploratorio, Descriptivo, y Diseño no experimental, Retrospectivo y Transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento, una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango alta, muy alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia fueron de rango alta, muy alta y alta. Se concluyó que las calidades de las sentencias examinadas fueron de rango muy alta.

Palabras clave: apelación, beneficios económicos, calidad, proceso ordinario laboral, sentencia y sindicato.

ABSTRACT

The investigation had as its problem: **What quality are the first and second instance rulings on the payment of economic benefits in File No. 1023-2019-0-1801-JP-LA-02, Judicial District of Lima, 2023?** The main objective was to determine the Quality of the First and Second Instance Judgments on the Payment of Economic Benefits according to current and applicable regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters in File No. 1023-2019-0-1801-JP-LA 02, Judicial District from Lima. It was Qualitative – Quantitative (Mixed), Exploratory, Descriptive, and Non-experimental, Retrospective and Cross-sectional Design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; To collect the data, observation and content analysis techniques were used; and as an instrument, a checklist validated through expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, consideration and resolution part belonging to the first instance sentence were of high, very high and high range; and the second instance sentence were of high, very high and high range. It was concluded that the qualities of the sentences examined were of a very high rank.

Keywords: appeal, economic benefits, quality, ordinary labor process, sentence and union.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Realidad Problemática

El panorama del sistema procesal laboral en Perú ha experimentado transformaciones normativas significativas, pasando de la previamente derogada Ley 26636 a la actual y vigente Ley Procesal del Trabajo - 29497, desde el 15 de julio de 2010. Este cambio normativo ha generado tanto oportunidades como desafíos, especialmente en el marco del proceso laboral abreviado, donde se han identificado algunos problemas que requieren atención y soluciones desde la perspectiva del derecho laboral.

Una de las modificaciones clave introducidas por la Ley Procesal del Trabajo es la implementación de la oralidad (Artículo 12 de la NLPT), agilizando considerablemente los procedimientos judiciales. Sin embargo, algunos casos han evidenciado la necesidad de mejorar la gestión de los tiempos procesales para garantizar una justicia ágil sin sacrificar la calidad de las resoluciones. Una alternativa podría ser revisar y optimizar los plazos establecidos, considerando la complejidad de cada caso y asegurando que se otorgue el tiempo necesario para un análisis exhaustivo.

La concentración del proceso (Artículo 42 y subsiguientes de la NLPT) ha sido otro aspecto destacado, buscando resolver los casos de manera más eficiente. No obstante, se ha observado cierta falta de claridad en cuanto a la interpretación y aplicación de esta concentración. Sería beneficioso considerar la implementación de directrices adicionales que definan claramente los casos aptos para este proceso, proporcionando una mayor uniformidad en su aplicación.

El papel preponderante del juez (Artículo III del título preliminar NLPT) ha sido un avance positivo, fortaleciendo la imparcialidad y la autoridad del juez en el proceso. Sin embargo, podría explorarse la posibilidad de brindar mayor capacitación a los jueces en temas laborales específicos, asegurando así una comprensión más profunda de las complejidades inherentes a los casos laborales.

La incorporación de medios electrónicos (Artículo 13 - Primera disposición transitoria, Artículo 12 de la NLPT) ha sido un avance significativo hacia la modernización y eficiencia del sistema. No obstante, es crucial garantizar la seguridad y confidencialidad de la información, así como promover la accesibilidad para todas las partes involucradas. Sería recomendable evaluar periódicamente la efectividad de estas medidas electrónicas y realizar ajustes según sea necesario.

En cuanto a los procesos abreviados, aunque se espera que proporcionen resoluciones más rápidas, se ha notado que algunos casos concluyen con fallos infundados en ambas instancias judiciales. Aquí, sería fundamental revisar y reforzar la capacitación de los profesionales involucrados, como abogados y jueces, para asegurar un entendimiento preciso de los aspectos específicos del proceso abreviado y reducir la incidencia de fallos infundados.

En síntesis, la evolución del sistema procesal laboral en Perú ha marcado un progreso considerable, pero la identificación proactiva de desafíos y la implementación de soluciones adaptativas son esenciales para garantizar que el derecho laboral y el proceso laboral abreviado cumplan eficazmente con su propósito fundamental: proporcionar una justicia rápida, imparcial y de calidad para todas las partes involucradas.

La percepción de la velocidad o lentitud en el proceso laboral abreviado en Perú puede variar dependiendo de diversos factores, incluyendo la complejidad del caso, la carga de trabajo del sistema judicial, la eficiencia de los participantes en el proceso y otros elementos específicos de cada situación.

En general, el proceso laboral abreviado se estableció con el propósito de agilizar la resolución de casos laborales, reduciendo la formalidad y concentrando los actos procesales en audiencias únicas. Sin embargo, la eficacia de esta modalidad puede estar sujeta a la implementación adecuada de sus principios y a la capacidad del sistema judicial para gestionar eficientemente los casos.

Posibles razones para la percepción de lentitud podrían incluir:

- **Carga de Trabajo:** Si el sistema judicial enfrenta una alta carga de casos o falta de recursos, podría generar demoras en la tramitación.
- **Complejidad de los Casos:** Algunos casos laborales, aunque se tramiten bajo la modalidad abreviada, pueden tener elementos complejos que requieran un tiempo adicional para su análisis y resolución.
- **Conducta de las Partes:** La actitud y cooperación de las partes involucradas en el proceso también pueden influir en la velocidad del procedimiento.
- **Recursos Tecnológicos:** La implementación efectiva de medios electrónicos (como se establece en la Ley Procesal del Trabajo) puede contribuir significativamente a la agilización del proceso. Problemas técnicos o resistencia a la adopción de tecnología podrían generar demoras.

La incidencia del proceso laboral abreviado puede variar entre el sector público y el privado en Perú. Ambos sectores pueden enfrentar casos que califiquen para ser tramitados bajo esta modalidad, pero la frecuencia puede depender de diversos factores, incluyendo la naturaleza de las relaciones laborales y la dinámica de cada sector.

En el sector público, es común encontrar casos relacionados con empleados de entidades gubernamentales, instituciones educativas, y otros organismos del Estado.

Estos casos pueden abordar cuestiones como despidos, reposiciones, y otros aspectos relacionados con las condiciones laborales de los empleados públicos.

En el sector privado, los casos pueden abarcar una amplia gama de industrias y empresas. Situaciones como despidos injustificados, conflictos salariales, y disputas relacionadas con las condiciones laborales son ejemplos comunes que podrían derivar en procesos abreviados.

Estos ajustes normativos se aplicaron concretamente al expediente objeto del presente estudio, tramitado bajo las disposiciones del proceso abreviado, concluyendo con un fallo infundado en ambas instancias judiciales. Es esencial resaltar que el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva constituye un derecho fundamental de los ciudadanos, implicando la obtención de sentencias debidamente motivadas que resuelvan integralmente las pretensiones que deban conceder, negar u ordenar.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia dentro del proceso de pago de beneficios económicos según parámetros normativos, doctrinarios, jurisprudenciales vigentes y aplicables en el Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lima, 2023?

1.3 Justificación

La presente investigación se fundamentó sobre la perentoria necesidad de disponer de sentencias judiciales que no solo se ajusten rigurosamente a la correcta aplicación de la normativa vigente, sino que también ofrezcan soluciones concluyentes a los conflictos de intereses que puedan surgir. Este estudio, concebido en doble instancia, desglosó meticulosamente cada sentencia en sus tres partes fundamentales. El propósito subyacente fue que la integración de estas partes permita una evaluación holística de su calidad. Este enfoque analítico pretende dotar a cualquier individuo con acceso a esta información de un conocimiento pormenorizado de los procesos judiciales, las pretensiones, las diversas etapas involucradas, las actuaciones procesales específicas y la labor jurisdiccional desempeñada por los encargados de administrar justicia.

En un plano adicional, la investigación persiguió la amplia difusión de la labor educativa llevada a cabo por el Poder Judicial a través de sus sentencias. Este medio de comunicación legal no solo se constituye como un mecanismo para la resolución de

conflictos, sino que también se presenta como una invaluable herramienta de estudio, independientemente del nivel de conocimiento de quiénes lo consulten.

Esta iniciativa no solo respondió a la necesidad imperante de impartir conocimiento legal, sino que también aborda la crucial importancia de ajustar el estudio del derecho laboral a la dinámica y cambiante realidad en la que nos desenvolvemos.

En primer lugar, los estudiantes de derecho encontrarán en esta investigación una valiosa fuente de aprendizaje, permitiéndoles comprender con mayor profundidad y detalle los entresijos de los procesos judiciales y la aplicación de la normativa legal. Los abogados, como profesionales directamente implicados en el sistema judicial, también se beneficiarán al contar con información detallada que potencie su desempeño en el ejercicio de su labor.

No obstante, el impacto se extiende más allá del ámbito jurídico. Profesionales de diversas disciplinas hallarán en este estudio un recurso valioso para comprender mejor el funcionamiento del sistema judicial y, en consecuencia, mejorar su capacidad para abordar aspectos legales en sus respectivos campos.

La sociedad en general también se verá favorecida al tener acceso a información detallada y precisa sobre los aspectos mencionados anteriormente. Esto contribuirá al enriquecimiento del conocimiento legal a nivel colectivo, fomentando una comprensión más profunda del sistema judicial y sus implicaciones en la vida cotidiana.

Los responsables de ejecutar los cambios propuestos son, en primera instancia, los actores dentro del sistema judicial. La implementación de sentencias que reflejen no solo la aplicación rigurosa de la normativa, sino también soluciones concluyentes, requerirá la atención y el compromiso de jueces y otros actores judiciales. Además, la difusión de estas sentencias como herramienta educativa implica un esfuerzo colaborativo entre el poder judicial y los organismos encargados de la divulgación legal.

La metodología empleada en esta investigación reviste una importancia crucial. El desglose minucioso de cada sentencia en sus partes fundamentales y la evaluación holística de su calidad proporcionan un enfoque analítico robusto.

Esta metodología no solo garantizó la objetividad en la evaluación, sino que también sentó las bases para la replicabilidad y aplicabilidad de los resultados en diferentes contextos judiciales. Además, la iniciativa de adaptar el estudio del derecho laboral a la realidad cambiante demostró una conciencia metodológica que considera la dinámica evolutiva de la sociedad y las leyes. En síntesis, esta investigación no solo se erige como un aporte sustancial al ámbito jurídico y educativo, sino que también representa un esfuerzo integral por mejorar la comprensión y la aplicabilidad del derecho en la sociedad.

Los beneficiarios abarcan desde estudiantes y profesionales del derecho hasta individuos de diversas disciplinas, todos los cuales contribuirán a un enriquecimiento colectivo del conocimiento legal y a una mejor comprensión de las complejidades del sistema judicial.

La implementación de los cambios propuestos y la adopción de la metodología empleada requerirán la colaboración activa de los actores judiciales y la conciencia de la importancia de adaptar el estudio del derecho a la realidad dinámica que caracteriza nuestra sociedad contemporánea.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios económicos según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes y aplicables en el expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA 02.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios económicos, en virtud de sus partes expositiva, considerativa y resolutive; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes y aplicables en el expediente en cuestión.

- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios económicos, en virtud de sus partes expositiva, considerativa y resolutive; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes y aplicables en el expediente en cuestión.

II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Nacionales

En la investigación llevada a cabo por Santa Cruz (2021), bajo el título "Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el Expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, Segundo Juzgado De Paz Letrado Laboral-Chiclayo, Distrito Judicial Lambayeque", el propósito consistió en identificar las propiedades del procedimiento legal dentro del expediente mencionado. El enfoque adoptado fue de índole cuantitativa-cualitativa, con un nivel exploratorio descriptivo y un diseño no experimental, de carácter retrospectivo y transversal. Los hallazgos concluyeron con la especificación de las características inherentes a la unidad de análisis.

En el estudio llevado a cabo por Núñez (2019) con el título "Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00048-2010-0-2001-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura. 2019", el propósito central fue evaluar la excelencia de las resoluciones judiciales en las instancias primaria y secundaria con respecto al pago de beneficios sociales en el expediente en cuestión. La metodología empleada adoptó un enfoque cuantitativo-cualitativo, con un nivel exploratorio descriptivo y un diseño no experimental, de carácter retrospectivo y transversal. Los resultados concluyeron que las sentencias alcanzaron un nivel muy elevado de calidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales aplicables.

En el estudio realizado por Martínez (2018) bajo el título "Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el Expediente N° 00053-2009-01-1803-JP-LA-05 del Distrito Judicial de Lima Este - Lima, 2018", el propósito primordial consistió en evaluar la calidad de las resoluciones judiciales en las

instancias inicial y de apelación. La metodología empleada adoptó un enfoque cuantitativo-cualitativo, con un nivel exploratorio y descriptivo, y un diseño transaccional, retrospectivo y no experimental. Las conclusiones arrojaron que la sentencia de primera instancia y la sentencia de segunda instancia fueron categorizadas en el rango de calidad muy alta y muy alta, respectivamente, de acuerdo con los criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Instituciones jurídicas procesales referidas a las sentencias

2.2.1.1 Jurisdicción

La jurisdicción es un concepto fundamental en el ámbito del derecho y la teoría general del proceso. Se trata de uno de los pilares sobre los cuales se sustenta el sistema judicial de cualquier sociedad organizada. Su comprensión requiere adentrarse en la esencia misma de la función jurisdiccional, sus elementos constitutivos y su papel crucial en la administración de justicia.

En términos simples, la jurisdicción puede definirse como la potestad que tienen los órganos judiciales para conocer, juzgar y ejecutar lo juzgado en casos concretos. Este concepto encierra una serie de elementos que, cuando se entrelazan, dan lugar a la adecuada aplicación de la justicia. Estos elementos son la competencia, la imparcialidad, la obligatoriedad de la jurisdicción y la ejecutividad de las decisiones judiciales.

La competencia, primer elemento crucial, se refiere al ámbito territorial, material y funcional dentro del cual un tribunal puede ejercer su autoridad. La correcta delimitación de la competencia asegura que cada caso sea conocido por el juez o tribunal apropiado, evitando desviaciones que puedan afectar la imparcialidad y la legalidad del proceso.

La imparcialidad constituye el segundo pilar. Los jueces deben actuar sin prejuicios ni favoritismos, asegurando que todas las partes en conflicto sean tratadas de manera justa. La imparcialidad es esencial para la legitimidad del

sistema judicial, ya que garantiza que las decisiones se basen en la ley y los hechos, en lugar de influencias externas.

La obligatoriedad de la jurisdicción, el tercer componente, implica que los ciudadanos y las autoridades están obligados a someterse a la jurisdicción del Estado y acatar las decisiones de los tribunales.

Este principio sostiene la estabilidad y la paz social, al establecer un mecanismo legal para la resolución de disputas y conflictos. Finalmente, la ejecutividad de las decisiones judiciales es el cuarto elemento.

La jurisdicción no sería efectiva sin la capacidad de implementar y hacer cumplir las resoluciones judiciales. Esta ejecutividad se traduce en medidas concretas que garantizan que las sentencias se lleven a cabo, lo que refuerza la autoridad del sistema judicial.

2.2.1.1.1 Características de la Jurisdicción

Indelegabilidad: La jurisdicción es indelegable, lo que significa que el Estado no puede transferir el ejercicio de este poder a otras entidades o particulares. Este principio garantiza la legitimidad y la imparcialidad en la resolución de conflictos, ya que la autoridad judicial es ejercida por órganos especializados y autónomos.

Imparcialidad: La imparcialidad es una característica inherente a la jurisdicción. Los jueces deben decidir los casos de manera objetiva, sin prejuicios ni favoritismos. La imparcialidad fortalece la confianza en el sistema judicial y asegura que las decisiones sean justas y equitativas.

Definitividad: La jurisdicción tiene un carácter definitivo en el sentido de que las decisiones judiciales son vinculantes y obligatorias para las partes involucradas. Esto garantiza la estabilidad y la seguridad jurídica, evitando la arbitrariedad y la incertidumbre en las relaciones jurídicas.

Territorialidad: La jurisdicción se ejerce dentro de límites geográficos específicos. Cada país tiene su propio sistema judicial, y la jurisdicción de sus tribunales

se extiende solo dentro de sus fronteras. Este principio asegura el respeto a la soberanía de cada Estado en asuntos legales.

2.2.1.1.2 Elementos de la Jurisdicción

Órgano Jurisdiccional: Los órganos jurisdiccionales, como los tribunales y las cortes, son los encargados de ejercer la jurisdicción. Estos órganos deben cumplir con ciertos requisitos, como la independencia, la imparcialidad y la competencia, para garantizar una administración de justicia efectiva.

Causa: La causa es el motivo que da origen al ejercicio de la jurisdicción. Puede ser un conflicto de intereses, una controversia legal o una violación de derechos. La existencia de una causa válida es fundamental para que la jurisdicción sea ejercida de manera legítima.

Petición: La jurisdicción se activa a través de una petición o demanda presentada ante el órgano jurisdiccional competente. La petición debe contener los hechos, fundamentos legales y pretensiones del demandante, proporcionando la base para la intervención del poder judicial.

Procedimiento: La jurisdicción se ejerce mediante un procedimiento establecido por la ley. Este proceso garantiza que las partes involucradas tengan la oportunidad de presentar sus argumentos y pruebas, asegurando un juicio justo y transparente.

2.2.1.2 Competencia

La competencia judicial es un concepto esencial dentro del marco de la teoría general del proceso, desempeñando un papel crucial en la administración de justicia. Este principio, intrínsecamente ligado a la jurisdicción, define los límites y alcances específicos dentro de los cuales un tribunal o juez puede ejercer su autoridad. Para comprender plenamente la competencia, es esencial explorar sus diversas dimensiones y su impacto en la eficiencia y equidad del sistema judicial.

En su esencia, la competencia se desglosa en tres dimensiones principales: competencia territorial, competencia material y competencia funcional. La competencia territorial establece el ámbito geográfico en el cual un tribunal tiene la potestad de conocer y decidir sobre un caso particular. Este componente asegura que los asuntos sean llevados ante los tribunales que poseen una conexión real y efectiva con la controversia, evitando jurisdicciones impropias.

La competencia material, por otro lado, delimita el tipo de asuntos que un tribunal específico está autorizado a abordar. Cada tribunal posee competencia sobre ciertos temas, ya sea civil, penal, administrativo, entre otros. La correcta asignación de la competencia material garantiza que los jueces cuenten con la experiencia y conocimientos adecuados para resolver los problemas jurídicos específicos que se les presentan.

La competencia funcional, la tercera dimensión, se refiere a la capacidad y autoridad de un tribunal para realizar ciertos actos procesales. Esto incluye la posibilidad de dictar medidas cautelares, recibir pruebas, emitir sentencias y ejecutar sus decisiones. Una asignación clara y adecuada de la competencia funcional es esencial para que el proceso judicial se desarrolle eficazmente.

La competencia, en su conjunto, busca evitar la arbitrariedad y asegurar que los tribunales operen dentro de límites predefinidos. Este principio no solo protege los derechos de las partes involucradas, sino que también contribuye a la eficiencia del sistema judicial al asignar los recursos de manera efectiva.

2.2.1.2.1 Clases:

Competencia Objetiva: Se refiere a la capacidad de los órganos jurisdiccionales para conocer de determinadas materias o tipos de casos. La Ley Orgánica del Poder Judicial establece la distribución de competencias entre las distintas instancias judiciales, asignando funciones específicas a los juzgados especializados, las salas especializadas y la Corte Suprema.

Competencia Territorial: La competencia territorial delimita el ámbito geográfico en el cual un tribunal puede ejercer su jurisdicción. Esta característica es crucial para respetar la autonomía y la diversidad regional. Cada jurisdicción, ya sea nacional, regional o local, tiene su ámbito de actuación claramente definido para evitar conflictos y asegurar la aplicación del derecho de manera coherente.

Competencia Funcional: La competencia funcional se relaciona con la capacidad de un tribunal para conocer de ciertos actos procesales. Se evidencia en la facultad de los órganos jurisdiccionales para dictar medidas cautelares, resolver recursos y ejecutar sentencias. La distribución de estas funciones contribuye a la eficiencia y la celeridad del proceso judicial.

Competencia por Grado o Jerarquía: El sistema judicial se organiza en diferentes niveles jerárquicos, desde juzgados de primera instancia hasta la Corte Suprema. Cada nivel tiene competencia para conocer de ciertos tipos de casos. Las decisiones de los tribunales de menor instancia pueden ser revisadas mediante recursos de apelación ante instancias superiores, asegurando así un control y una revisión adecuada de las resoluciones judiciales.

Competencia por Cuantía: En casos civiles, la competencia por cuantía es un factor determinante para la distribución de los asuntos entre los distintos órganos jurisdiccionales. Las normas peruanas establecen límites económicos que determinan si un caso debe ser conocido por un juzgado de paz, un juzgado especializado o la Corte Suprema.

Competencia Contencioso-Administrativa: El sistema judicial cuenta con órganos especializados en materia contencioso-administrativa. Estos tribunales tienen competencia para conocer de controversias entre los ciudadanos y las entidades del Estado, contribuyendo así a la protección de los derechos frente a la administración pública.

2.2.1.3 Acción

La acción judicial es un concepto central en la teoría general del proceso, desempeñando un papel fundamental en la dinámica legal al ser el medio mediante el cual se ejerce el derecho de acceso a la justicia. Este concepto va más allá de una simple demanda; implica un conjunto de elementos que en conjunto facilitan la búsqueda de justicia por parte de los individuos en una sociedad legalmente organizada. En esencia, la acción puede definirse como el derecho subjetivo que tienen las partes para acudir ante los tribunales y someter sus pretensiones a un proceso judicial. Este derecho implica la posibilidad de instar a la autoridad judicial a que examine, debata y eventualmente resuelva un conflicto de intereses. La acción judicial, por lo tanto, es el vehículo mediante el cual se activa la jurisdicción del Estado para la solución de controversias.

La acción judicial se compone de varios elementos esenciales. En primer lugar, la legitimación activa, que determina quién tiene el derecho de iniciar el proceso. La persona o entidad que alega ser titular de un derecho o interés afectado es la que tiene la legitimación activa para iniciar la acción. Por otro lado, la legitimación pasiva se refiere a quién puede ser demandado en un proceso judicial, es decir, quién tiene la obligación de responder a las pretensiones planteadas.

Además, la acción judicial implica la necesidad de un interés jurídico actual y directo por parte de quien la ejerce. Este requisito asegura que solo aquellos que tienen un interés real en la resolución del conflicto puedan acceder al sistema judicial, evitando acciones frívolas o sin fundamento. La acción judicial no solo se limita al inicio del proceso, sino que también involucra la capacidad de las partes para desarrollar las etapas procesales, presentar pruebas, alegar argumentos y participar activamente en la construcción del caso. La contradicción y la igualdad de armas entre las partes son principios fundamentales que garantizan un proceso justo y equitativo.

2.2.1.3.1 Elementos:

Sujeto Activo: El primer elemento esencial de la acción es el sujeto activo, es decir, la persona que ejerce la acción. Este puede ser el titular del derecho subjetivo vulnerado o amenazado, o alguien que actúe en su representación legal. La capacidad para ser parte activa en un proceso judicial es fundamental para garantizar que aquellos con legítimos intereses tengan acceso a la justicia.

Sujeto Pasivo: A la par del sujeto activo, encontramos al sujeto pasivo, que es la parte contra la cual se dirige la acción. En otras palabras, es aquel que supuestamente ha vulnerado o amenazado los derechos del sujeto activo. Identificar claramente al sujeto pasivo es crucial para delimitar el objeto de la demanda y asegurar un proceso judicial justo y preciso.

Interés Jurídico: La acción no puede ser ejercida de manera arbitraria; debe existir un interés jurídico legítimo por parte del sujeto activo. Este interés jurídico implica que la persona que ejerce la acción tiene un vínculo directo y sustancial con el objeto del litigio. La exigencia de un interés jurídico busca prevenir demandas frívolas o sin fundamento.

Causa de Pedir: La causa de pedir, también conocida como la *causa petendi*, es el fundamento jurídico o los hechos que sustentan la pretensión del sujeto activo. Este elemento es esencial para que el tribunal comprenda la naturaleza y el alcance de la demanda. La causa de pedir proporciona la base legal y fáctica sobre la cual se busca la protección judicial.

Pretensión: La pretensión constituye el objeto específico de la demanda; es la petición concreta que el sujeto activo formula ante el tribunal. Esta puede ser una declaración de derechos, la condena al sujeto pasivo a realizar o abstenerse de ciertas acciones, o cualquier otra medida que busque reparar el daño sufrido por el sujeto activo.

Legitimación: La legitimación, tanto activa como pasiva, se refiere a la capacidad legal para ejercer o resistir una acción. La legitimación activa asegura que el sujeto activo sea el titular legítimo del derecho que busca proteger. La legitimación

pasiva garantiza que el sujeto pasivo sea la persona correcta frente a la cual se dirige la acción.

2.2.1.4 Pretensión

La pretensión jurídica es un concepto clave en la teoría general del proceso, sirviendo como punto de partida para entender la dinámica de los conflictos legales y la manera en que se articulan las demandas ante los tribunales. Este término abarca la esencia misma de lo que las partes buscan obtener a través del ejercicio del derecho de acción, representando el núcleo de sus reclamaciones en un proceso judicial.

En su esencia, la pretensión puede definirse como la manifestación de la voluntad de una parte de obtener del Estado, a través del proceso judicial, el reconocimiento, la protección o la satisfacción de un derecho. Este derecho puede ser de naturaleza variada: desde derechos patrimoniales hasta derechos de familia, laborales o de cualquier otra índole que genere conflicto y requiera intervención judicial para su resolución.

La pretensión jurídica se estructura en torno a varios elementos fundamentales. En primer lugar, se requiere una afirmación clara y específica de los hechos y derechos que sustentan la demanda. Esta claridad es esencial para que el tribunal comprenda la naturaleza y alcance de la pretensión, permitiendo así una adecuada aplicación de la ley.

Asimismo, la pretensión debe ser jurídicamente posible, es decir, debe basarse en normas y principios legales reconocidos. La viabilidad jurídica de la pretensión es crucial para que el tribunal pueda pronunciarse sobre la misma de manera justa y equitativa. Además, la pretensión debe ser actual y tener relevancia para el caso en cuestión. Esto implica que la situación que motiva la pretensión debe existir en el presente y tener consecuencias legales que requieran intervención judicial. En el desarrollo del proceso, las partes tienen la oportunidad de presentar pruebas y argumentos que respalden su pretensión, permitiendo al tribunal evaluar la solidez de los fundamentos presentados. La contradicción entre las pretensiones de las partes y la posibilidad de contradicción en el proceso son principios cruciales que garantizan un debate completo y justo.

2.2.1.4.1 Características de la Pretensión:

Concreción y Especificidad: La pretensión debe ser concreta y específica, evitando ambigüedades. Debe expresar de manera clara y precisa lo que el sujeto activo demanda del tribunal. Esta característica contribuye a la claridad en el proceso judicial y permite al juez entender y resolver el conflicto de manera efectiva.

Determinación de la Causa de Pedir: La pretensión debe estar respaldada por la causa de pedir, es decir, los hechos y fundamentos jurídicos que justifican la solicitud. Este requisito garantiza que la demanda tenga una base sólida y que las partes involucradas comprendan las razones por las cuales se busca la tutela judicial.

Viabilidad Legal y Fáctica: La pretensión debe ser viable tanto desde el punto de vista legal como fáctico. Debe estar respaldada por normas jurídicas aplicables y apoyada por hechos que puedan ser probados en el proceso. La viabilidad legal y fáctica asegura la coherencia y la eficacia de la pretensión.

2.2.1.5 Proceso

El proceso judicial es el vehículo a través del cual se lleva a cabo la administración de justicia en una sociedad legalmente organizada. En el contexto de la Teoría General del Proceso, este concepto abarca un conjunto de fases y procedimientos destinados a resolver conflictos y controversias, asegurando la protección de derechos y la aplicación equitativa de la ley.

En su esencia, el proceso judicial puede entenderse como una sucesión ordenada de actos jurídicos que se llevan a cabo bajo la dirección de un órgano jurisdiccional. Este proceso inicia con el ejercicio del derecho de acción, donde una parte busca la intervención del Estado para resolver una disputa o reclamación. A partir de este punto, se desencadenan una serie de etapas que varían según la naturaleza del conflicto y el sistema legal vigente.

El proceso se inicia con la demanda, donde la parte actora presenta formalmente sus pretensiones y fundamentos ante el tribunal. Este acto marca el inicio de la

contradicción, permitiendo a la parte demandada responder a las alegaciones y presentar sus propios argumentos y pruebas en su defensa. La fase de prueba es crucial, ya que proporciona la base fáctica sobre la cual el tribunal tomará su decisión.

La sentencia, emitida al término del proceso, es el acto jurisdiccional que resuelve el conflicto y establece las consecuencias legales pertinentes. La ejecución de la sentencia completa el ciclo del proceso, asegurando que las decisiones judiciales se lleven a cabo de manera efectiva.

Es fundamental destacar que el proceso judicial debe cumplir con principios fundamentales para garantizar su legitimidad y equidad. Entre estos principios se incluyen el derecho a un juicio justo, el debido proceso, la igualdad de armas entre las partes y la imparcialidad del tribunal. Estos elementos son esenciales para salvaguardar los derechos fundamentales de las partes involucradas y mantener la integridad del sistema judicial.

2.2.1.5.1 Clases

Proceso Civil: El proceso civil en el Derecho Peruano abarca una amplia gama de casos que involucran disputas entre particulares. Desde litigios sobre contratos y responsabilidad civil hasta procesos de familia y sucesiones, el proceso civil se caracteriza por seguir principios de contradicción, oralidad y celeridad. La resolución de estos casos busca restablecer el equilibrio entre las partes y brindar reparación o satisfacción a los derechos afectados.

Proceso Penal: El proceso penal se encarga de los casos en los cuales se imputa la comisión de un delito. Desde la investigación inicial hasta el juicio y la posible ejecución de sanciones, el proceso penal busca determinar la responsabilidad penal del acusado. Principios como la presunción de inocencia, la prueba más allá de toda duda razonable y la doble instancia son fundamentales en este tipo de proceso para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los individuos.

Proceso Laboral: El proceso laboral está destinado a resolver controversias relacionadas con el ámbito laboral y de seguridad social. Incluye casos de despidos,

reclamaciones salariales, derechos sindicales y otros aspectos vinculados al empleo. Este proceso busca equilibrar las relaciones laborales y asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores.

Proceso Contencioso-Administrativo: El proceso contencioso-administrativo se ocupa de las controversias entre los ciudadanos y la administración pública. Incluye casos relacionados con actos administrativos, sanciones, licitaciones y otros actos de la administración. Este proceso asegura la revisión judicial de las decisiones administrativas para evitar arbitrariedades y proteger los derechos de los ciudadanos frente al poder estatal.

Proceso Constitucional: El proceso constitucional se enfoca en la protección de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución. Incluye el hábeas corpus, el amparo, el hábeas data y otros mecanismos destinados a salvaguardar los derechos constitucionales de las personas. Este tipo de proceso tiene una relevancia especial en la defensa de los derechos individuales frente a cualquier vulneración.

2.2.1.6 Prueba

La prueba en el contexto del proceso judicial constituye el cimiento sobre el cual se construye la convicción jurídica. Este elemento esencial dentro de la Teoría General del Proceso no solo se erige como un medio para esclarecer los hechos en disputa, sino que también representa un pilar fundamental para garantizar la justicia y la equidad en la resolución de los conflictos legales.

La prueba judicial puede definirse como el conjunto de actos destinados a llevar al conocimiento del juez los elementos de convicción que permitan formar su convicción respecto a los hechos controvertidos en el proceso. La calidad y pertinencia de la prueba son cruciales para que el tribunal pueda dictar una sentencia basada en una apreciación fidedigna de los hechos.

Las pruebas pueden clasificarse en diversas categorías, incluyendo pruebas documentales, testimoniales, periciales y presunciones. Cada tipo de prueba cumple una

función específica en la construcción del relato fáctico del caso, proporcionando al tribunal los elementos necesarios para determinar la verdad material de los hechos alegados por las partes.

La valoración de la prueba recae en el juez, quien debe evaluar la credibilidad, coherencia y consistencia de la evidencia presentada. El principio de contradicción garantiza que ambas partes tengan la oportunidad de presentar y cuestionar pruebas, asegurando un proceso justo y equitativo.

La carga de la prueba, otro elemento crucial, establece qué parte tiene la responsabilidad de aportar ciertos elementos de prueba. En muchos sistemas legales, la parte que alega un hecho debe probarlo, pero en algunos casos específicos, esta carga puede invertirse.

La prueba ilustra no solo los hechos materiales sino también los elementos subjetivos, como la intencionalidad o el estado mental de las partes involucradas. La labor del perito en ciertos casos contribuye significativamente a esta dimensión, brindando al tribunal conocimientos especializados para la correcta interpretación de ciertos aspectos técnicos o científicos.

2.2.1.6.1 Principios

Principio de Legalidad: Implica que solo pueden ser admitidos y valorados los medios probatorios que estén expresamente autorizados por la ley. La obtención y presentación de pruebas deben ajustarse a las normas procesales y no pueden contravenir los derechos fundamentales de las partes.

Principio de Pertinencia: La pertinencia es esencial en el proceso de prueba. Solo se admitirán aquellas pruebas que sean relevantes para los hechos en disputa. Este principio busca evitar la presentación de pruebas innecesarias o que no guarden relación directa con la controversia, contribuyendo así a la agilidad y eficiencia del proceso.

Principio de Carga de la Prueba: Según el principio de carga de la prueba, corresponde a la parte que alega un hecho probar su existencia o veracidad. En caso de

duda, la falta de prueba o la insuficiencia de la misma puede llevar a que el tribunal no acepte como cierto el hecho no probado.

Principio de Contradicción: La contradicción es esencial para un proceso de prueba equitativo. Las partes tienen el derecho y la obligación de impugnar y refutar las pruebas presentadas por la contraparte. Este principio asegura que todas las partes tengan la oportunidad de ser escuchadas y de presentar sus argumentos respecto a las pruebas presentadas.

Principio de Libre Valoración de la Prueba: En el Derecho Procesal Peruano, se aplica el principio de libre valoración de la prueba, lo que significa que el juez tiene la facultad de apreciar y valorar las pruebas de manera autónoma, considerando la totalidad de las circunstancias. No está vinculado de manera estricta a las reglas de la sana crítica, pero debe expresar razonadamente su valoración.

Principio de Publicidad: La publicidad de la prueba implica que las actuaciones probatorias deben realizarse en audiencias públicas, salvo excepciones previstas por la ley. Este principio contribuye a la transparencia del proceso y permite que la sociedad observe y evalúe la actuación de los tribunales en relación con la prueba presentada.

Principio de Inmediación: El principio de inmediación destaca la importancia de que el juez tenga un contacto directo con las pruebas y los testimonios durante la audiencia. Esto facilita una mejor apreciación de la credibilidad de los testigos y la evaluación de la fuerza probatoria de los elementos presentados.

2.2.1.7 Demanda

La demanda judicial representa el acto inicial y fundamental en el proceso legal, marcando el punto de partida para la resolución de controversias a través de la intervención del sistema judicial. En el contexto de la Teoría General del Proceso, la demanda no solo constituye un documento formal, sino que simboliza la expresión de la voluntad de un individuo o entidad de buscar la protección de sus derechos y la vindicación de sus intereses ante el tribunal.

En esencia, la demanda puede definirse como un escrito mediante el cual una parte, conocida como demandante o actor, presenta sus pretensiones y argumentos ante un tribunal competente. Este documento tiene el propósito de poner en conocimiento del órgano jurisdiccional los hechos que motivan la controversia y las solicitudes específicas de la parte demandante.

La demanda cumple diversas funciones clave. En primer lugar, establece la base fáctica y jurídica sobre la cual se construirá el caso. La narrativa de la demanda debe ser clara y coherente, detallando los eventos relevantes que conducen a la disputa legal y explicando cómo se han vulnerado o amenazado los derechos del demandante.

Además, la demanda debe contener la petición concreta, es decir, las acciones específicas que la parte demandante solicita al tribunal que emprenda. Estas peticiones pueden variar desde la indemnización por daños y perjuicios hasta la emisión de medidas cautelares o la declaración de derechos.

El principio de contradicción se inicia con la presentación de la demanda, ya que la parte demandada tiene la oportunidad de contestar alegaciones y presentar sus propias defensas. La demanda, por lo tanto, establece el escenario para el debate legal y la resolución del conflicto.

La carga de la prueba también se origina en la demanda, ya que la parte actora tiene la responsabilidad de respaldar sus afirmaciones con evidencia suficiente para persuadir al tribunal de la validez de sus pretensiones.

2.2.1.7.1 Reglas Aplicables

El Artículo 424 CPC: Requisitos de la Demanda

El artículo 424 del Código Procesal Civil detalla los requisitos que debe contener la demanda para ser considerada válida. Estos requisitos son esenciales para asegurar la claridad, precisión y coherencia en la presentación de la pretensión. Entre los aspectos más destacados se encuentran:

Identificación de las Partes: La demanda debe contener la identificación completa de las partes, incluyendo nombres, apellidos, domicilios y datos de representación legal en caso de personas jurídicas. Este requisito busca evitar confusiones y asegurar la correcta individualización de los sujetos procesales.

Petición Concreta: El demandante debe expresar de manera clara y específica lo que solicita al tribunal. Ya sea la declaración de derechos, la condena a ciertas acciones o la reparación de daños, la petición concreta establece los límites de la controversia y guía la actuación del tribunal.

Hechos y Fundamentos Jurídicos: La demanda debe incluir una narración ordenada de los hechos que fundamentan la pretensión, acompañada de los fundamentos legales que respaldan la solicitud. Esta conexión lógica es esencial para construir una demanda sólida y persuasiva.

Acompañamiento de Documentos: El demandante tiene la posibilidad de acompañar documentos relevantes que respalden los hechos alegados. Estos documentos deben ser debidamente identificados y enumerados en la demanda. La presentación de pruebas desde el inicio del proceso contribuye a la eficiencia y permite al tribunal evaluar la fuerza probatoria desde el principio.

El Artículo 425 CPC: Admisión de la Demanda

El artículo 425 del Código Procesal Civil establece las reglas para la admisión de la demanda por parte del órgano jurisdiccional. Algunos puntos clave incluyen:

Examen Formal: El órgano jurisdiccional realizará un examen formal de la demanda para verificar el cumplimiento de los requisitos formales establecidos en el artículo 424. Si la demanda cumple con estos requisitos, se procederá a su admisión.

Reparo de Deficiencias: En caso de deficiencias en la demanda, el tribunal otorgará un plazo de diez días al demandante para que subsane dichas deficiencias. Este proceso busca garantizar que la demanda cumpla con los requisitos necesarios antes de admitirse formalmente.

Inadmisibilidad: Si, vencido el plazo para subsanar las deficiencias, la demanda no cumple con los requisitos necesarios, el tribunal podrá declarar su inadmisibilidad. Esta decisión puede ser apelada, permitiendo que la parte demandante tenga la oportunidad de argumentar y corregir las deficiencias identificadas.

Otras Disposiciones Aplicables: Otros artículos del Código Procesal Civil, como el artículo 426 que trata sobre la acumulación de pretensiones, y el artículo 427 que regula la presentación de demandas colectivas, también son relevantes en la configuración del proceso desde la etapa de la demanda.

2.2.1.8 Medios Impugnatorios

Los medios impugnatorios son herramientas procesales esenciales en el sistema judicial, diseñadas para permitir a las partes inconformes cuestionar, revisar y corregir las decisiones judiciales. En el contexto de la Teoría General del Proceso, estos medios representan una garantía de justicia y equidad, ofreciendo un mecanismo estructurado para corregir posibles errores o injusticias dentro del proceso legal.

Los medios impugnatorios, también conocidos como recursos, abarcan una variedad de instrumentos legales que permiten a las partes inconformes impugnar decisiones judiciales desfavorables. Algunos de los recursos más comunes incluyen la apelación, el recurso de casación, el recurso de revisión y el amparo, dependiendo de la jurisdicción y el tipo de decisión impugnada.

La apelación, por ejemplo, es un recurso mediante el cual una parte disconforme puede llevar una decisión ante una instancia superior para su revisión. Este medio impugnatorio se basa en la idea de que una segunda opinión puede corregir posibles errores o interpretaciones incorrectas de la ley.

El recurso de casación, por otro lado, se centra en cuestiones legales específicas y busca la interpretación correcta de la ley, más que la revisión de los hechos del caso. Este recurso se presenta ante una instancia superior y, en muchos sistemas legales, está limitado a cuestiones de derecho.

El recurso de revisión, en cambio, puede permitir la reconsideración de una decisión en circunstancias excepcionales, como la aparición de pruebas nuevas o la identificación de irregularidades procesales significativas.

La existencia de medios impugnatorios refuerza el principio de doble instancia y proporciona un sistema de frenos y contrapesos dentro del sistema judicial. Estos recursos no solo protegen a las partes contra posibles errores judiciales, sino que también contribuyen a la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua del sistema legal. Entre ellos tenemos a los siguientes:

Apelación: El recurso de apelación permite a las partes inconformes impugnar las resoluciones judiciales ante un tribunal superior. Este recurso se presenta ante el mismo juez que emitió la resolución impugnada, quien remitirá el expediente al tribunal superior competente para su revisión.

Casación: El recurso de casación ofrece una instancia adicional de impugnación ante la Corte Suprema de Justicia. Este recurso se centra en cuestiones de derecho y tiene como objetivo corregir interpretaciones erróneas o aplicación indebida de normas jurídicas. La casación contribuye a unificar la interpretación del derecho y a garantizar la consistencia en las decisiones judiciales.

Queja: El recurso de queja es una herramienta procesal que busca proteger el derecho de acceso a la justicia y la tutela jurisdiccional efectiva. Se interpone ante el superior jerárquico del juez o tribunal que habría incurrido en omisión, retardación o denegación de justicia. Este recurso está diseñado para corregir deficiencias procesales que puedan afectar el debido proceso.

Revisión: El recurso de revisión, establecido en el Código Procesal Civil, se presenta ante el mismo juez que emitió la resolución impugnada. Este recurso procede en casos excepcionales, como el descubrimiento de pruebas nuevas que podrían modificar el sentido de la decisión. La revisión busca corregir situaciones que puedan haber afectado la equidad y justicia del proceso.

La Nulidad: La nulidad, como medio de impugnación, se basa en la invalidez de un acto procesal debido a defectos que afectan su legalidad. Las partes pueden solicitar la nulidad de actos procesales específicos, y los jueces, de oficio o a solicitud de parte, pueden declarar la nulidad si se vulneran garantías fundamentales o normas procesales esenciales.

Reposición: Permite a las partes solicitar la revisión de una resolución judicial ante el mismo órgano jurisdiccional que la emitió. Este recurso está regulado en el Código Procesal Civil, específicamente en su artículo 362.

2.2.1.9 Motivación

La motivación en el ámbito judicial se refiere al deber de los jueces de fundamentar de manera clara y razonada sus decisiones. Este principio, esencial en la Teoría General del Proceso, no solo asegura la transparencia del sistema judicial, sino que también constituye un elemento fundamental para la legitimidad y la justicia en la administración de la ley.

En esencia, la motivación judicial implica explicar las razones y argumentos que respaldan una decisión específica. Esta explicación no solo brinda a las partes involucradas una comprensión clara de por qué se ha tomado una determinada resolución, sino que también permite a instancias superiores evaluar la legalidad y la justicia del fallo.

La motivación judicial cumple diversas funciones esenciales dentro del proceso legal. En primer lugar, garantiza el derecho de las partes a conocer las razones que llevaron a la decisión, permitiéndoles entender el razonamiento del tribunal y facilitando así su capacidad para impugnar la sentencia si consideran que hay fundamentos insuficientes o erróneos.

Además, la motivación contribuye a la rendición de cuentas del sistema judicial. Al explicar detalladamente los motivos detrás de una decisión, los jueces asumen la responsabilidad de sus actos, promoviendo la confianza pública en la imparcialidad y la competencia del sistema judicial.

La motivación no se limita únicamente a la exposición de hechos, sino que también abarca la aplicación del derecho. Los jueces deben argumentar cómo la normativa legal y precedentes aplicables respaldan su decisión, lo que fortalece la coherencia y consistencia en la interpretación y aplicación de la ley.

Este principio también contribuye al desarrollo del derecho, ya que las decisiones motivadas sientan precedentes que pueden ser utilizados como guías en casos similares. La jurisprudencia generada a partir de decisiones debidamente fundamentadas enriquece el cuerpo del derecho y proporciona una base más sólida para la toma de decisiones futuras.

2.2.1.10 Sentencia

La sentencia judicial representa el acto culminante en un proceso legal, donde el tribunal emite su decisión final sobre la controversia presentada. La sentencia no solo es la conclusión lógica del litigio, sino que también es la manifestación tangible del ejercicio del poder jurisdiccional del Estado.

En su esencia, la sentencia es un documento jurídico que contiene la resolución del tribunal respecto a los hechos y las cuestiones legales planteadas durante el proceso. Este documento detalla la decisión del tribunal y fundamenta las razones que llevaron a esa determinación. La calidad y coherencia de la sentencia son fundamentales para la legitimidad del sistema judicial y para garantizar que la justicia sea impartida de manera equitativa.

La sentencia cumple varias funciones esenciales. En primer lugar, establece los derechos y obligaciones de las partes involucradas en el litigio. Al definir claramente las consecuencias legales de la decisión, la sentencia proporciona certeza jurídica y orienta a las partes sobre cómo deben actuar en el futuro.

Además, la sentencia contribuye a la rendición de cuentas del sistema judicial. Al ser un documento público, permite a las partes y a la sociedad en general examinar y evaluar la calidad y fundamentación de la decisión. Esto refuerza la transparencia del

sistema legal y fortalece la confianza en la imparcialidad y la competencia de la judicatura.

La sentencia también sienta jurisprudencia, es decir, crea precedentes legales que pueden ser utilizados como referencia en casos futuros similares. Este aspecto contribuye al desarrollo y la evolución del derecho, asegurando una mayor consistencia y coherencia en la interpretación y aplicación de normas legales.

Es importante destacar que una sentencia justa no solo debe estar bien fundamentada, sino que también debe ser accesible y comprensible para las partes y el público en general. La claridad en la redacción y la exposición de los argumentos refuerza la legitimidad del sistema judicial y facilita la comprensión de las decisiones judiciales.

2.2.2 Instituciones sustantivas referidas al expediente

2.2.2.1 Nueva Ley Procesal del Trabajo

Promulgada el 15 de enero de 2010 y entrada en vigor desde el 15 de julio del mismo año. La Nueva Ley Procesal del Trabajo introduce tres pilares innovadores: oralidad, utilización intensiva de la tecnología y protagonismo del juez. Estos elementos sirven como fundamentos teóricos para los siguientes tópicos.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo representa un cambio significativo en la manera en que se abordan los procedimientos laborales. Esta legislación, marcada por la modernización y adaptación a las demandas contemporáneas, se apoya en tres pilares fundamentales que no solo simplifican, sino que también enriquecen el desarrollo de los procesos judiciales en el ámbito laboral.

La oralidad, como primer pilar, destaca por propiciar un ambiente más dinámico y accesible en las audiencias laborales. Al priorizar la expresión verbal sobre la escrita, se busca agilizar los procedimientos y fomentar una interacción más directa entre las partes involucradas y el juez. Este enfoque no solo acelera la resolución de casos, sino que también fortalece la transparencia y comprensión de los argumentos presentados.

La segunda innovación crucial es la utilización intensiva de la tecnología. La digitalización de los procesos judiciales proporciona una plataforma eficiente para la presentación de documentos, pruebas y comunicaciones entre las partes y el tribunal. Esta integración tecnológica no solo simplifica la gestión de la información, sino que también reduce la burocracia, optimizando los recursos y tiempos involucrados en los procedimientos legales.

El tercer pilar, el protagonismo del juez, destaca la importancia del papel del magistrado en la dirección activa de los casos. La nueva ley confiere al juez un rol más participativo, permitiéndole gestionar de manera más efectiva las audiencias y tomar decisiones de manera expedita. Este enfoque no solo agiliza la administración de justicia, sino que también eleva la calidad de las resoluciones, al dar al juez una participación más activa en la búsqueda de soluciones justas.

En conjunto, estos tres elementos no solo conforman los fundamentos teóricos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sino que también marcan un hito en la modernización de la justicia laboral en el Perú. Al impulsar la oralidad, la tecnología y el protagonismo del juez, se promueve un sistema más eficiente, transparente y accesible, alineado con las demandas y desafíos de la sociedad actual.

2.2.2.2 Principios aplicables al Proceso Laboral:

Principio de Protección al Trabajador:

La NLPT refleja el principio de protección al trabajador como uno de sus pilares fundamentales. Este principio busca equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, asegurando la salvaguarda de los derechos laborales y promoviendo condiciones justas de empleo.

Principio de Presunción de Laboralidad:

Implica que, ante una relación entre una persona y una entidad, se presume que existe un vínculo laboral a menos que se demuestre lo contrario y que, por ende, esa persona debe gozar de los beneficios y protecciones que brinda la legislación laboral.

Principio de Oralidad:

La oralidad es un principio destacado en la NLPT. Este enfoque busca agilizar los procedimientos judiciales laborales al fomentar la presentación de argumentos de manera verbal en audiencias, contribuyendo a una justicia más pronta y eficiente.

Principio de Razonabilidad:

La razonabilidad se refleja en las decisiones judiciales y en la aplicación de la ley. La NLPT busca que las resoluciones sean fundamentadas de manera lógica y proporcionada, evitando arbitrariedades y asegurando un tratamiento equitativo.

Principio de Celeridad Procesal:

La NLPT aboga por la celeridad procesal, buscando la pronta resolución de los conflictos laborales. Esto se refleja en plazos específicos para la presentación de medios probatorios y recursos impugnatorios, entre otros.

Principio de Buena Fe:

La buena fe es un principio implícito en la relación laboral y se refleja en las disposiciones de la NLPT. Se espera que las partes actúen con honestidad y transparencia en la presentación de sus argumentos y pruebas.

Principio de Igualdad:

La NLPT sostiene el principio de igualdad, asegurando que todos los trabajadores sean tratados de manera justa y sin discriminación, independientemente de su género, origen étnico, religión u otras características.

Principio de Verdad Material:

La NLPT busca alcanzar la verdad material en la resolución de los casos laborales, permitiendo que los jueces consideren la totalidad de las pruebas y hechos relevantes para tomar decisiones informadas y justas.

2.2.2.3 Demanda

Dentro del Subcapítulo V: Admisión y procedencia (Artículo 16 NLPT), se establecen requisitos para la presentación de la demanda. Se exige que esta sea presentada por escrito y cumpla con los requisitos de la legislación procesal civil aplicada supletoriamente. Se destaca la inclusión del monto total solicitado y la cuantificación específica de cada elemento de la demanda. Se prohíbe la inclusión de documentos dirigidos a la contraparte, testigos o peritos, aunque se insiste en especificar la finalidad de cada medio de prueba.

Dentro de este subcapítulo se detallan los criterios y requisitos esenciales para la presentación de la demanda en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). Este subcapítulo establece una serie de condiciones que buscan garantizar la claridad y consistencia en los procesos judiciales laborales.

En primer lugar, se destaca la necesidad de que la demanda sea presentada por escrito, conforme a los estándares establecidos por la legislación procesal civil, que se aplica supletoriamente. Este requisito subraya la importancia de la formalidad en la presentación de las demandas, asegurando que estén debidamente documentadas y estructuradas.

Un aspecto clave resaltado en este subcapítulo es la inclusión del monto total solicitado y la cuantificación específica de cada elemento de la demanda. Esta disposición busca proporcionar una visión clara y detallada de los reclamos presentados, facilitando la comprensión tanto para las partes involucradas como para el tribunal encargado de la resolución del caso.

Asimismo, se prohíbe la inclusión de documentos dirigidos directamente a la contraparte, testigos o peritos. Sin embargo, se insiste en la importancia de especificar la finalidad de cada medio de prueba presentado. Esta medida tiene como objetivo mantener el enfoque en la objetividad y evitar posibles malentendidos, al tiempo que se promueve la transparencia en el proceso judicial.

En síntesis, el Subcapítulo V de la NLPT referente a Admisión y procedencia establece criterios rigurosos para la presentación de demandas laborales. Al hacer hincapié en la presentación por escrito, la cuantificación detallada de los reclamos y la claridad en la presentación de pruebas, se busca fortalecer la eficiencia y la equidad en el desarrollo de los procesos judiciales laborales bajo esta legislación.

2.2.2.4 Notificación

En el Subcapítulo II: Notificaciones (Artículo 13 NLPT), se detallan los métodos de notificación en procesos laborales. Se establece el uso de sistemas electrónicos o medios apropiados para comunicar resoluciones, exceptuando casos específicos que requieren notificación mediante cédula. La falta de indicación de una dirección electrónica en la demanda puede resultar en la inadmisibilidad de los actos postulatorios. La notificación electrónica surte efecto al día siguiente de llegar a la dirección indicada.

Dentro del marco del Subcapítulo II, se esbozan de manera precisa los procedimientos y métodos destinados a notificar en los procesos laborales. Este subcapítulo no solo busca modernizar el sistema de notificaciones, sino también garantizar la eficiencia y celeridad en la comunicación de las resoluciones judiciales.

En primer lugar, se establece la preferencia por el uso de sistemas electrónicos o medios apropiados para comunicar las resoluciones. Esta medida refleja el compromiso de la legislación con la adaptación a las tecnologías modernas, agilizando así los trámites y reduciendo el uso de papel. Sin embargo, se establece una excepción específica para casos particulares que requieren notificación mediante cédula, reconociendo la necesidad de un enfoque más tradicional en ciertos escenarios.

Un punto crítico resaltado en este subcapítulo es la importancia de indicar una dirección electrónica en la demanda. La falta de esta información puede tener como consecuencia la inadmisibilidad de los actos postulatorios, subrayando la necesidad de una participación proactiva por parte de las partes en proporcionar datos actualizados y pertinentes.

Se enfatiza que la notificación electrónica surte efecto al día siguiente de llegar a la dirección indicada. Esta precisión temporal busca establecer plazos claros y predecibles, garantizando una notificación efectiva y oportuna, lo que a su vez contribuye a la eficiencia del proceso judicial.

En resumen, el Subcapítulo II sobre Notificaciones de la NLPT refleja un enfoque moderno y eficiente en la comunicación de resoluciones judiciales en procesos laborales. Al promover el uso de medios electrónicos, establecer excepciones claras y exigir información precisa en las demandas, la legislación busca optimizar el flujo de información y fomentar la transparencia en el ámbito laboral.

2.2.2.5 Contestación

El Artículo 19 regula los requisitos de la contestación de la demanda. Esta debe presentarse por escrito, siguiendo los requisitos de la norma procesal civil, sin incluir pliegos dirigidos a la contraparte, testigos o peritos. Es crucial especificar la finalidad de cada medio de prueba. La falta de negación expresa de los hechos expuestos en la demanda se considera una admisión. La reconvencción no es procedente.

Dentro del ámbito del Artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se establecen con claridad los requisitos que deben cumplirse en la contestación de la demanda. Este artículo busca no solo garantizar la formalidad y orden en el proceso judicial, sino también promover la transparencia y la eficiencia en la resolución de casos laborales.

En primer lugar, se destaca que la contestación de la demanda debe presentarse por escrito, siguiendo los requisitos estipulados por la norma procesal civil. Esta condición resalta la importancia de la consistencia y claridad en la presentación de las respuestas, asegurando que estén debidamente documentadas y estructuradas.

Un punto crucial subrayado en este artículo es la prohibición de incluir pliegos dirigidos directamente a la contraparte, testigos o peritos en la contestación de la demanda. No obstante, se insiste en la necesidad de especificar claramente la finalidad de cada medio de prueba presentado. Esta directriz busca mantener el enfoque en la

objetividad y evitar malentendidos, al tiempo que se fomenta la transparencia en el proceso judicial.

Asimismo, se establece que la falta de una negación expresa de los hechos expuestos en la demanda se considera como una admisión. Esta disposición subraya la importancia de abordar de manera clara y directa los elementos planteados en la demanda, evitando ambigüedades que puedan afectar la correcta resolución del caso.

Finalmente, se indica que la reconvencción no es procedente en este contexto, estableciendo límites claros en cuanto a las acciones legales que pueden tomarse en la contestación de la demanda.

En conclusión, el Artículo 19 de la NLPT, al regular la contestación de la demanda, busca establecer normas que promuevan la ordenada presentación de respuestas, la transparencia en la presentación de pruebas y la claridad en la negación o admisión de los hechos expuestos, contribuyendo así a la eficiencia y equidad en los procesos judiciales laborales.

2.2.2.6 Beneficios económicos

Se refiere a las ventajas financieras adicionales a su salario base que la ley o el empleador pueden proporcionar. Estos beneficios contribuyen al bienestar y la calidad de vida del trabajador. Son los siguientes:

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):

La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) es un beneficio laboral de previsión frente a eventuales contingencias que origina el cese en el trabajo, según indica el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). En palabras más sencillas, el dinero de la CTS es un sustento económico de ayuda mientras una persona está desempleada. La CTS es un beneficio que se le otorga a los trabajadores que están en planilla, el cual es depositado dos veces al año: dentro de los primeros 15 días de mayo y de noviembre.

Vacaciones Remuneradas:

Los trabajadores tienen derecho a un período de vacaciones remuneradas. Durante este tiempo, continúan recibiendo su salario habitual, permitiéndoles descansar y recuperarse sin perder ingresos.

Gratificaciones:

Las gratificaciones son pagos adicionales que los empleadores están obligados a realizar a sus trabajadores en julio y diciembre de cada año. Estos pagos son equivalentes a una remuneración mensual y medio por semestre trabajado.

Asignación Familiar:

Los trabajadores que tienen hijos menores de 18 años o hijos mayores con discapacidad pueden recibir una asignación familiar. Este beneficio es otorgado por el empleador y tiene como objetivo apoyar económicamente a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Seguro Social de Salud (ESSALUD):

ESSALUD es el sistema de seguridad social. Los trabajadores contribuyen a este sistema a través de descuentos en sus salarios, lo que les da acceso a servicios médicos y hospitalarios para ellos y sus dependientes.

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR):

En determinadas industrias o sectores, los trabajadores pueden tener derecho a un seguro complementario que brinda cobertura en caso de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Participación en Utilidades:

En función de la rentabilidad de la empresa, los trabajadores pueden recibir una participación en las utilidades. Este beneficio es establecido por ley y se otorga anualmente.

Bono por Cumplimiento de Metas u Objetivos:

Algunos empleadores pueden ofrecer bonos adicionales a los trabajadores que alcancen metas específicas o contribuyan significativamente al éxito de la empresa.

Seguro de Vida:

Algunas empresas proporcionan un seguro de vida como beneficio adicional. Este seguro brinda protección financiera a los beneficiarios designados en caso de fallecimiento del trabajador.

2.2.2.6.1 Remuneración

Se considera remuneración cualquier ingreso que el trabajador recibe del empleador por sus servicios. Puede ser en dinero o especies, debidamente valuadas. La forma de pago se acuerda entre las partes o se basa en el valor de mercado, debiendo registrarse en la planilla electrónica y boleta de pago.

El concepto de remuneración, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, abarca cualquier ingreso que el trabajador recibe de parte del empleador en compensación por los servicios prestados. Esta compensación puede manifestarse tanto en forma monetaria como en especies, siempre y cuando se encuentre debidamente valorada.

La modalidad de pago se establece mediante acuerdo entre las partes o se determina a partir del valor de mercado, lo que garantiza una relación transparente y equitativa. Es fundamental que estos pagos se registren de manera adecuada en la planilla electrónica y en la boleta de pago, asegurando así la trazabilidad y la formalidad de las transacciones laborales.

Este enfoque, respaldado por la legislación laboral, no solo define la remuneración en términos amplios, abarcando diversas formas de compensación, sino que también subraya la importancia de la transparencia y el cumplimiento de las obligaciones formales en el registro de los pagos. Este registro no solo beneficia al trabajador al garantizar el reconocimiento de sus ingresos, sino que también proporciona una base clara para la fiscalización y el cumplimiento normativo por parte del empleador.

2.2.2.6.2 Conceptos no remunerativos

Se detallan varios conceptos no remunerativos, incluyendo bonificaciones, participación en ganancias, valor de condiciones laborales, regalos, costos de transporte relacionados con el trabajo, asignaciones educativas, beneficios por eventos y bienes proporcionados por la empresa.

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se proporciona un desglose de diversos conceptos que se consideran no remunerativos, lo que contribuye a definir de manera más precisa la compensación laboral. Entre estos conceptos se incluyen bonificaciones, participación en ganancias, valor de condiciones laborales, regalos, costos de transporte relacionados con el trabajo, asignaciones educativas, beneficios por eventos y bienes proporcionados por la empresa.

Bonificaciones: Se refiere a incentivos adicionales al salario base, que pueden variar en función del rendimiento, cumplimiento de metas u otros criterios predefinidos.

Participación en Ganancias: Incluye beneficios asociados a los resultados positivos de la empresa, compartiendo los beneficios económicos con los trabajadores.

Valor de Condiciones Laborales: Hace referencia a aquellos elementos que contribuyen al bienestar laboral, como el acceso a instalaciones, uniformes o herramientas de trabajo.

Regalos: Se refiere a obsequios proporcionados por el empleador al trabajador, que no forman parte directa de la remuneración.

Costos de Transporte Relacionados con el Trabajo: Cubre los gastos de desplazamiento directamente asociados con la realización de las funciones laborales.

Asignaciones Educativas: Incluye beneficios destinados a respaldar la formación o educación continua de los trabajadores.

Beneficios por Eventos: Pueden comprender compensaciones especiales proporcionadas en ocasiones particulares, como festividades o logros excepcionales.

Bienes Proporcionados por la Empresa: Involucra la entrega de bienes no monetarios por parte del empleador, como dispositivos electrónicos o artículos de trabajo.

2.2.2.7 Competencia por materia de los juzgados de paz letrado laborales

Dentro del Título I: Disposiciones Generales, Capítulo I: Competencia (Artículo 1 NLPT), se establece que los juzgados de paz letrados laborales conocen procesos abreviados laborales, procesos con título ejecutivo y asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

La competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), se refiere a la facultad y jurisdicción específica que tienen estos tribunales para conocer y resolver casos relacionados con el ámbito laboral. La NLPT establece claramente las categorías de asuntos que están dentro de la competencia de estos juzgados. A continuación, se detallan algunos de los aspectos principales:

Procesos Abreviados Laborales: Los juzgados de paz letrados laborales tienen competencia para conocer y resolver procesos abreviados laborales. Estos procesos son caracterizados por ser más ágiles y simplificados, diseñados para resolver disputas laborales de manera expedita.

Procesos con Título Ejecutivo: La competencia incluye procesos que cuentan con un título ejecutivo. Esto se refiere a situaciones en las cuales existe un documento que, por su propia naturaleza, otorga mérito ejecutivo y puede ser utilizado como base para la ejecución directa de una decisión judicial.

Asuntos No Contenciosos: Los juzgados de paz letrados laborales también tienen la competencia para conocer asuntos no contenciosos. Esto implica situaciones en las cuales no hay un conflicto litigioso entre partes, pero se requiere la intervención judicial para validar o resolver aspectos específicos relacionados con el ámbito laboral.

La competencia por materia establecida en la NLPT busca garantizar que los juzgados de paz letrados laborales tengan la autoridad adecuada para abordar y resolver

una variedad de asuntos laborales de manera eficiente, contribuyendo así a la celeridad y eficacia en la administración de justicia en el ámbito laboral.

2.2.2.8 Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

Se detalla la jurisdicción de los tribunales especializados en asuntos laborales sobre procesos laborales ordinarios, abreviados, contencioso administrativo, y procesos con título ejecutivo que superen las cincuenta Unidades de Referencia Procesal (URP).

Dentro de la jurisdicción de los tribunales especializados en asuntos laborales, de acuerdo con la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), se establecen límites específicos en cuanto a los tipos de procesos laborales que pueden conocer y resolver. En este contexto, se detalla que estos tribunales tienen jurisdicción sobre los siguientes tipos de procesos laborales que superen las cincuenta Unidades de Referencia Procesal (URP):

Procesos Laborales Ordinarios: Los tribunales especializados en asuntos laborales tienen la competencia para conocer procesos laborales ordinarios que superen las cincuenta URP. Estos procesos implican situaciones laborales más complejas o que requieren un tratamiento más detallado.

Procesos Laborales Abreviados: También tienen jurisdicción sobre procesos laborales abreviados que superen el umbral establecido. Los procesos abreviados son aquellos caracterizados por su agilidad y simplificación, pero en este caso, se trata de aquellos que superan el límite mencionado.

Procesos Contencioso Administrativos: La competencia se extiende a los procesos contencioso administrativos laborales, que involucran disputas relacionadas con decisiones o actuaciones administrativas en el ámbito laboral.

Procesos con Título Ejecutivo: Los tribunales especializados tienen jurisdicción sobre procesos con título ejecutivo que superen las cincuenta URP. Esto abarca situaciones en las cuales existe un documento que otorga mérito ejecutivo y que puede ser utilizado como base para la ejecución directa de una decisión judicial.

La fijación de un umbral específico en Unidades de Referencia Procesal establece una medida cuantitativa para determinar la competencia de estos tribunales en casos laborales. Esta disposición busca garantizar que los casos más complejos o significativos sean atendidos por los tribunales especializados en asuntos laborales, contribuyendo a la especialización y eficacia en la administración de la justicia laboral.

2.2.2.9 Proceso abreviado

En el Capítulo II: Proceso Abreviado Laboral (Artículo 48 NLPT), se establece que, tras la presentación de la demanda, se corre traslado y se cita a audiencia única. El juez emite resolución admitiendo la demanda, emplazando al demandado y citando a audiencia única.

Dentro del Capítulo II: Proceso Abreviado Laboral (Artículo 48 NLPT) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), se describen los pasos clave en el proceso abreviado laboral. En este contexto, se establece que, después de presentada la demanda, se inicia el proceso de traslado y se programa una audiencia única. A continuación, se detallan los pasos clave según el artículo mencionado:

Presentación de la Demanda: El proceso comienza con la presentación de la demanda por parte del demandante, detallando los hechos y fundamentos legales de su reclamación.

Traslado y Cita a Audiencia Única: Tras la presentación de la demanda, se procede a correr traslado, lo que implica poner en conocimiento del demandado los términos de la demanda para que pueda preparar su defensa. Simultáneamente, se cita a audiencia única.

Emisión de Resolución Admitiendo la Demanda: El juez emite una resolución admitiendo la demanda, indicando que cumple con los requisitos formales y sustantivos necesarios para continuar el proceso.

Emplazamiento al Demandado: Se emplaza al demandado, notificándole oficialmente sobre la admisión de la demanda y citándolo para participar en la audiencia única.

Citación a Audiencia Única: Se programa una audiencia única, donde se llevará a cabo la presentación de pruebas y alegatos de ambas partes, con el objetivo de agilizar el proceso.

La estructura del proceso abreviado laboral, como se describe en este artículo, enfatiza la rapidez y eficiencia en la resolución de disputas laborales. La combinación de traslado, citación a audiencia única y la emisión de una resolución que admite la demanda refleja la intención de simplificar y acelerar los procedimientos judiciales en el ámbito laboral.

2.2.2.10 Costas y costos

Dentro del Subcapítulo III: Costas y costos (Artículo 14 NLPT), se regula la condena en costas y costos según la norma procesal civil. El juez puede exonerar al demandante de costas y costos si las pretensiones no superan las setenta URP, salvo temeridad o mala fe.

Dentro del Subcapítulo III: Costas y Costos, se establece la regulación de la condena en costas y costos siguiendo la normativa procesal civil. En este contexto, se destaca que el juez tiene la facultad de exonerar al demandante de costas y costos si las pretensiones no superan las setenta Unidades de Referencia Procesal (URP), a menos que exista temeridad o mala fe. Aquí se desglosa la información clave:

Condena en Costas y Costos: Se establece la posibilidad de que el juez dicte una condena en costas y costos como parte de la resolución final del caso. Las costas y costos son los gastos y honorarios asociados al proceso legal.

Exoneración al Demandante: El juez tiene la facultad de exonerar al demandante de las costas y costos cuando las pretensiones no superan las setenta URP. Esto sugiere una consideración especial para casos de menor cuantía.

Excepciones por Temeridad o Mala Fe: Aunque las pretensiones no superen las setenta URP, el juez puede decidir no exonerar al demandante si hay evidencia de temeridad o mala fe en la presentación de la demanda. Esto asegura que la exoneración no se aplique en situaciones de mala conducta procesal.

2.2.2.11 Juzgamiento anticipado

Se describe el juzgamiento anticipado como la etapa procesal que sigue al debate probatorio, donde el juez comunica su decisión de expedir sentencia sin más trámite, si bien se han ofrecido pruebas.

En el contexto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), se describe el juzgamiento anticipado como una etapa procesal específica que sigue al debate probatorio. Durante esta fase, el juez comunica su decisión de expedir sentencia sin necesidad de realizar más trámites, incluso si se han ofrecido pruebas por las partes. Aquí se detalla la esencia de esta etapa:

Etapas Posterior al Debate Probatorio: El juzgamiento anticipado ocurre después de la etapa en la que las partes han presentado y debatido las pruebas pertinentes para respaldar sus argumentos en el proceso laboral.

Decisión Rápida del Juez: En esta fase, el juez toma la decisión de expedir la sentencia sin llevar a cabo procedimientos adicionales. Esta característica refleja la intención de agilizar el proceso judicial y llegar a una conclusión de manera eficiente.

Independencia de Ofrecimiento de Pruebas: Aunque las partes hayan ofrecido pruebas, el juez puede tomar la decisión de juzgar anticipadamente, lo que implica que no se requerirá la realización de más trámites procesales antes de emitir la sentencia.

Esta disposición busca agilizar la resolución de casos en los que, después del debate probatorio, el juez considera que cuenta con la información suficiente para tomar una decisión fundamentada. La posibilidad de juzgamiento anticipado puede contribuir a la eficiencia en la administración de justicia laboral, permitiendo la rápida resolución de casos en situaciones claras y evidentes.

2.3 Hipótesis

La Calidad de las Sentencias de Primera y Segunda instancia sobre Pago de Beneficios Económicos de acuerdo a Parámetros Normativos, Doctrinarios y Jurisprudenciales vigentes y aplicables en el expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA 02, Distrito Judicial de Lima, fueron de rango alta y alta respectivamente.

Marco Conceptual

Acción (derecho procesal): Derecho público subjetivo y autónomo mediante el cual una persona posee la capacidad de acudir a la instancia judicial para obtener el reconocimiento de un derecho y/o solicitar su respaldo en el ejercicio coercitivo de dicho derecho.

Accionante: Quien comparece ante el Poder Judicial con el propósito de poner en práctica una acción.

Buena fe: Certeza de estar involucrado en una relación jurídica de acuerdo con la normativa legal, es decir, observando y respetando los derechos de los demás.

Carga de la prueba: Deber que implica que un litigante tiene la responsabilidad de demostrar la verdad de sus afirmaciones de hecho durante un juicio. La carga de la prueba es la facultad de la parte interesada para respaldar sus afirmaciones. Obligación procesal para aquel que realiza una afirmación o señalamiento.

Carga procesal: Protección del ejercicio discrecional frente a la solicitud de un órgano jurídico, con un doble efecto: por un lado, el litigante tiene la libertad de presentar alegatos o de abstenerse, de ofrecer pruebas o de no hacerlo.

Convenio colectivo: Convenio pactado entre los representantes de los trabajadores, como los sindicatos, y los empleadores, o sus representantes, que define las condiciones de empleo y trabajo para los empleados en una empresa, sector o industria específicos.

Costumbre jurídica: Origen jurídico que se deriva y evoluciona a partir de prácticas reiteradas y generalizadas en una comunidad o sociedad a lo largo del tiempo. Aunque las costumbres no se encuentran plasmadas por escrito, pueden tener una relevancia legal sustancial

y ser aceptadas como normas vinculantes en sistemas jurídicos que reconocen la costumbre como fuente de derecho.

Infundada: Condición en la que una reclamación o demanda carece de fundamento sustancial o no puede ser respaldada por pruebas suficientes.

Juez "a quo": (Derecho Procesal) Quien emitió una decisión que está siendo impugnada mediante un recurso de alzada, es decir, para que sea resuelto por la autoridad jerárquica superior.

Juez "Ad Quen": (Derecho Procesal) La autoridad jerárquica superior que revisa el recurso de alzada presentado contra una resolución emitida por un inferior jerárquico.

Libertad sindical: Derecho fundamental de los trabajadores a asociarse, formar sindicatos y realizar actividades sindicales sin sufrir interferencias indebidas por parte de empleadores, el Estado u otras entidades.

Motivación: Razones o explicaciones proporcionadas por un órgano judicial al emitir una decisión. La motivación constituye un componente esencial de las resoluciones judiciales y actos administrativos, ya que debe ofrecer argumentos y fundamentos legales que respalden la conclusión a la que se ha llegado.

OIT: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia especializada de las Naciones Unidas cuyo objetivo principal es promover la justicia social y salvaguardar los derechos laborales a nivel mundial.

Rebeldía: Condición procesal que las partes pueden adquirir debido a su ausencia en el proceso o a situaciones que indiquen un "abandono" del mismo. Mientras que la rebeldía por incomparecencia se aplica exclusivamente al demandado, la rebeldía por "abandono" del proceso puede afectar a cualquiera de las dos partes.

Secretario judicial: El funcionario encargado de dar fe de los actos judiciales se conoce como el "secretario judicial" o "letrado de la Administración de Justicia" (en algunos países de habla hispana). Este profesional tiene la responsabilidad de documentar y certificar los procedimientos judiciales, así como de llevar a cabo diversas tareas administrativas dentro

del ámbito judicial. Su función principal es garantizar la legalidad y la transparencia en los actos procesales.

Sindicato: Organización compuesta por trabajadores que se une con el propósito de proteger y promover sus intereses laborales, sociales y económicos. Los sindicatos suelen negociar en nombre de los trabajadores en cuestiones como salarios, condiciones laborales, beneficios y otros aspectos relacionados con el empleo. Además, buscan mejorar las condiciones generales de trabajo y representar los derechos e intereses de sus miembros ante empleadores y autoridades laborales.

Sentencia: Proviene del latín "Sintiendo", ya que implica expresar la opinión, se trata de una decisión que aborda la disputa del proceso y concluye la instancia. Es la fase final de un procedimiento judicial, donde el juez, con pertinencia jurídica, debe resolver el conflicto de intereses aplicando de manera lógica el derecho correspondiente a cada caso específico para la resolución de la controversia.

Variable: Es un atributo o característica que se puede medir o manipular en un experimento. Estas variables pueden ser independientes, es decir, aquellas que son manipuladas, o dependientes, que son medidas como resultado de la manipulación de las variables independientes.

Vínculo laboral: Relación existente entre un empleado y un empleador. Implica un acuerdo en el que un individuo (el empleado) presta servicios a cambio de una compensación económica por parte de otra entidad (el empleador). En esta dinámica, el empleado se compromete a realizar tareas específicas de acuerdo con las condiciones y términos establecidos, mientras que el empleador proporciona salario y beneficios, así como establece las expectativas y condiciones laborales. Esta relación está sujeta a normativas legales y reglamentaciones laborales que varían según la jurisdicción.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.

3.1.1 Nivel de investigación.

El nivel de la investigación fue exploratoria y descriptiva.

3.1.1.1 Exploratoria.

Se llevó a cabo un estudio que se acercó y exploró contextos que habían sido poco investigados. La revisión de la literatura reveló escasos estudios sobre la calidad del objeto de estudio (sentencias), y la intención fue la de explorar nuevas perspectivas, según Hernández, Fernández y Batista (2010). El carácter exploratorio del estudio se manifestó en diversos aspectos de la investigación. La incorporación de antecedentes resultó desafiante, ya que se encontraron trabajos aislados de naturaleza interpretativa centrados en resoluciones judiciales (sentencias). Sin embargo, la variable en estudio variaba, abordando aspectos como la identificación de la sana crítica, la valoración de pruebas, la motivación, entre otros; pero no se encontraron estudios específicos sobre la calidad. Además, los resultados obtenidos aún son objeto de debate. Las decisiones de los jueces involucran elementos complejos como el principio de equidad y justicia, y su materialización depende del contexto específico en el que se aplicaron, por lo que la generalización no es posible.

3.1.1.2 Descriptiva.

El estudio en cuestión se enfocó en describir las propiedades o características del objeto de investigación, es decir, la meta del investigador fue detallar el fenómeno mediante la identificación de sus aspectos específicos. La recolección de información sobre la variable y sus componentes se llevó a cabo de manera tanto independiente como conjunta, para luego someterlos a análisis, de acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2010).

Siguiendo la perspectiva de Mejía (2004), en las investigaciones descriptivas, el fenómeno es sometido a un examen exhaustivo y constante, haciendo uso de manera intensiva de las bases teóricas para facilitar la identificación de las características presentes en él y, de este modo, definir su perfil y llegar a la determinación de la variable.

El enfoque descriptivo se evidenció en varias etapas del trabajo:

1) En la selección de la unidad de análisis (expediente judicial), ya que el proceso judicial registrado en su contenido debía cumplir con condiciones preestablecidas para facilitar la realización de la investigación.

2) En la recolección y análisis de los datos establecidos en el instrumento, ya que se orientó a descubrir un conjunto de características o propiedades que, según las bases teóricas, debería poseer una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

3.1.2 Tipo de investigación.

La investigación fue de tipo Cuantitativa – Cualitativa (Mixta).

3.1.2.1 Cuantitativa: En el inicio de la investigación, se planteó un problema de investigación específico y delimitado. Se abordaron aspectos particulares externos al objeto de estudio. La base teórica que orienta la investigación se construyó a través de la revisión de la literatura, según lo indicado por Hernández, Fernández y Batista (2010). La orientación cuantitativa se reflejó en la extensa utilización de la revisión de la literatura, lo cual facilitó la formulación del problema de investigación, la definición de los objetivos, la operacionalización de la variable, la elaboración del instrumento de recopilación de datos, el procedimiento de recolección y el análisis de los resultados.

3.1.2.2 Cualitativa: La investigación se sustentó en una perspectiva interpretativa focalizada en la comprensión del significado de las acciones, especialmente en el ámbito humano, como señalan Hernández, Fernández y Batista (2010). El carácter cualitativo se manifestó en la recopilación de datos, que implicó un análisis detenido para identificar los indicadores de la variable. Además, la sentencia, considerada como objeto de estudio, surge como resultado de la acción humana de representantes del Estado, ya sea un Juez unipersonal o colegiado, que decide(n) sobre conflictos de intereses de índole privada o pública en el ámbito judicial. En consecuencia, la extracción de datos requirió interpretar el contenido para obtener resultados. Este logro evidenció la ejecución de acciones sistemáticas, que consistieron en:

- a) Inmersión en el contexto relacionado con la sentencia mediante una revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente Judicial) con el objetivo de comprenderlo.
- b) Segunda inmersión en el contexto específico de la propia sentencia, explorando cada uno de sus compartimentos de manera minuciosa para recopilar los datos (indicadores de la variable).

La naturaleza mixta del enfoque de la investigación se evidenció en el hecho de que la recolección y el análisis de datos no se desarrollaron de manera secuencial, sino de manera simultánea. A esto se añadió un uso intensivo de las bases teóricas, que incluyeron contenidos tanto procesales como sustantivos, relevantes para vincular la pretensión judicializada o el hecho investigado. Este enfoque se empleó con el propósito de interpretar y comprender las sentencias, con especial atención en la identificación de los indicadores de calidad, que constituían la variable de estudio.

3.1.3 Diseño de la investigación

3.1.3.1 No experimental.

La investigación del fenómeno se llevó a cabo tal como se expresó en su contexto natural; por lo tanto, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, independientemente de la voluntad del investigador, según Hernández, Fernández y Batista (2010).

3.1.3.2 Retrospectiva.

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

3.1.3.3 Transversal.

La recopilación de datos para identificar la variable proviene de un fenómeno cuya representación corresponde a un momento específico en el desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). En este estudio, no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, tal como se manifestó de manera única en un tiempo pasado.

En otras palabras, la característica no experimental se evidenció en la recopilación de datos sobre la variable, la calidad de las sentencias, porque se abordó en su versión original, real y completa sin alterar su esencia.

Asimismo, su enfoque retrospectivo se manifestó en el mismo objeto de estudio (sentencias), ya que pertenece a un tiempo pasado. Además, acceder al expediente judicial que lo contiene solo es posible cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes de eso, resulta imposible que un tercero pueda revisarlo.

Finalmente, su aspecto transversal se evidenció en la recopilación de datos para obtener los resultados, ya que los datos se extrajeron de un contenido documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); por lo tanto, este no cambió y siempre mantuvo su estado único tal como ocurrió en un determinado período del tiempo.

3.2. Unidad de análisis

La población de estudio estuvo compuesta por los procesos civiles relacionados con el pago de beneficios económicos que se tramitaron en el Distrito Judicial de Lima durante el año 2019. La muestra seleccionada fue el expediente N°1023-2019-01-1801-JP-LA-02, que corresponde al Segundo Juzgado de Paz Letrado de Especialidad Laboral y al Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, ambos pertenecientes al Distrito Judicial de Lima. La unidad de análisis considerada fueron las sentencias de primera y segunda instancia que se encontraban contenidas en el expediente mencionado.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Fue un proceso metodológico que implicó descomponer de manera deductiva las variables asociadas al problema de investigación, partiendo desde lo más general hasta lo más específico. En otras palabras, estas variables, en caso de ser complejas, se subdividieron en dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices e ítems. En el caso de variables más concretas, la subdivisión se limitó a indicadores, índices e ítems (Carrasco, 2009).

Basándonos en las variables predefinidas, la recopilación de datos se llevó a cabo mediante mediciones de magnitudes (como cantidad, intensidad, frecuencia, etc.), a menudo utilizando instrumentos estandarizados y, en algunos casos, en condiciones controladas de laboratorio. Estos datos se analizaron mediante procedimientos estadísticos y los resultados obtenidos, derivados del procesamiento de dichos datos, se interpretaron a la luz de la teoría existente y de investigaciones anteriores, con la posibilidad de generalizarlos a una población más amplia (Creswell, 2014; Hernández et al., 2014).

La variable principal abordada fue la Calidad de las Sentencias, tanto la Resolución de Primera Instancia N° 6 como la Resolución N° 2 de Segunda Instancia, en relación con el Pago de Beneficios Económicos. Además, se estableció un conjunto de cinco indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable. Esta condición, diseñada para facilitar la metodología del estudio, contribuyó a delimitar la calidad en cinco niveles o rangos: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. En términos conceptuales, la calidad de rango muy alto equivale a calidad total, es decir, cuando se cumplen todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total se establece como un referente para definir los otros niveles.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la recopilación de datos, se emplearon las técnicas de observación, considerada como el punto de partida del conocimiento, que implica una contemplación detenida y sistemática; y el análisis de contenido, considerado como el punto de partida de la lectura científica, que requiere una comprensión total y completa, y no solo superficial, de un texto, llegando a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013). Ambas técnicas se aplicaron en diversas etapas de la elaboración del estudio, como en la detección y descripción de la realidad problemática, la identificación del problema de investigación, el reconocimiento del perfil del proceso judicial en los expedientes judiciales, la interpretación del contenido de las sentencias y la recolección de datos dentro de las sentencias, así como en el análisis de los resultados.

En cuanto al instrumento utilizado, este se define como el medio a través del cual se obtuvo información relevante sobre la variable en estudio. Uno de los instrumentos empleados fue la lista de cotejo, la cual se estructuró para registrar la ausencia o presencia de un rasgo, conducta o secuencia de acciones específicas. La lista de cotejo se caracterizó por ser dicotómica, aceptando únicamente dos alternativas: sí/no, logrado/no logrado, presente/ausente, entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo).

En esta investigación, se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo, elaborado con base en la revisión de la literatura y validado mediante juicio de expertos

(Valderrama, s.f). Este proceso implica la revisión del contenido y la forma por parte de profesionales expertos en el tema. El instrumento incluye los indicadores de la variable, es decir, los criterios o ítems a recopilar en el texto de las sentencias. Estos indicadores representan parámetros de calidad predefinidos en la línea de investigación y se aplican a nivel de pregrado. Se denominan parámetros porque son elementos o datos desde los cuales se examinan las sentencias, refiriéndose a aspectos específicos en los cuales existe coincidencia o aproximación estrecha entre las fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales que abordan la sentencia, respectivamente.

3.5 Método de análisis de datos

3.5.1 La primera etapa.

La actividad fue abierta y exploratoria, caracterizada por una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, guiada por los objetivos de la investigación. Cada fase de revisión y comprensión representó un progreso, considerado como un logro derivado de la observación y el análisis. Durante esta etapa se estableció el contacto inicial con la recolección de datos.

3.5.2 Segunda etapa.

Se trató de una actividad más sistemática que la anterior, particularmente en términos de recolección de datos. También estuvo guiada por los objetivos de la investigación y la revisión continua de la literatura, lo que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

3.5.3 Tercera Etapa.

De manera similar a las actividades anteriores, esta también fue una actividad de naturaleza más sólida. Se trató de un análisis sistemático, de carácter observacional y analítico, de nivel profundo, guiado por los objetivos de la investigación. Durante esta fase, se estableció una conexión entre los datos y la revisión constante de la literatura. Estas actividades se manifestaron desde el momento en que se aplicaron la observación y el análisis en el objeto de estudio, es decir, las sentencias. Estas representan un fenómeno ocurrido en un momento específico del tiempo, documentado en el expediente judicial, que a su vez es la unidad de análisis.

En la primera revisión, la intención no era principalmente recoger datos, sino reconocer y explorar el contenido apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura. Luego, con un mayor dominio de las bases teóricas, el investigador empleó la técnica de observación y análisis de contenido. Orientado por los objetivos específicos, inició la recopilación de datos extrayéndolos del texto de las sentencias al instrumento de recolección de datos, es decir, la lista de cotejo, que fue revisada en varias ocasiones.

Esta actividad culminó con una fase más exigente en términos observacionales, sistémicos y analíticos, tomando como referencia la revisión de la literatura, cuyo dominio fue esencial para aplicar el instrumento y realizar la descripción detallada. Finalmente, los resultados se derivaron del ordenamiento de los datos, basado en el descubrimiento de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias objeto de estudio.

3.6 Aspectos éticos

Los principios éticos de la investigación son universalmente aplicables, pero su implementación requiere ajustarse a la objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros y relaciones de igualdad. Esto implica asumir compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación, con el objetivo de cumplir con el principio de reserva, respetar la dignidad humana y garantizar el derecho a la intimidad (Abad & Morales, 2005).

Así mismo, en concordancia con lo señalado en el párrafo precedente, en la presente investigación científica, en atención a los principios éticos, se aplicaron los siguientes teniendo en cuenta el Artículo 5: respeto y protección de los derechos de los intervinientes, cuidado del medio ambiente, libre participación por propia voluntad, beneficencia (no maleficencia), integridad y honestidad y justicia; según Reglamento de Integridad Científica en la Investigación Versión 001 (Año 2023) ULADECH Católica.

En este estudio, la adhesión a los principios éticos se plasmó en el documento titulado "Carta de Compromiso Ético". En dicho documento, el investigador asumió la responsabilidad de no divulgar hechos e identidades presentes en la unidad de análisis. Además, a lo largo de todo el trabajo de investigación, se resguardaron los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que desempeñaron roles en el proceso judicial.

IV. RESULTADOS

Cuadros consolidados de resultados

Cuadro 1: Calidad de sentencia de primera instancia; pago de beneficios económicos; Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02; Distrito Judicial de Lima, 2023.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33- 40]		
Calidad de la Sentencia de Primera Instancia	Parte expositiva	Introducción				X		[9 - 10]	Muy alta						
								[7 - 8]	Alta						
		Postura de las partes				X		[5 - 6]	Mediana						
								[3 - 4]	Baja						
								[1 - 2]	Muy baja						
						8							36		

	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
										[13 - 16]						Alta
		Motivación de los hechos							X	[9- 12]						Mediana
		Motivación del derecho							X	[5 -8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de primacía de la realidad y presunción de laboralidad	1	2	3	4	5	8	[9 - 10]	Muy alta						
						X			[7 - 8]	Alta						
		Descripción de la decisión				X			[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						

Cuadro diseñado por la Magister Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitaria – ULADECH Católica.

Fuente: Cuadros descriptivos, anexos 6.1, 6.2 y 6.3

Lectura: El cuadro 1, evidencia que la Calidad de la Sentencia de Primera Instancia, sobre pago de beneficios económicos, en el Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02; Distrito Judicial de Lima, 2023, fue de rango Muy Alta; porque su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: Alta, Muy Alta y Alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de sentencia de segunda instancia; pago de beneficios económicos; Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02; Distrito Judicial de Lima, 2023.

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		[9 - 10]	Muy alta						
								[7 - 8]	Alta						
		Postura de las partes				X		[5 - 6]	Mediana						
								[3 - 4]	Baja						
								[1 - 2]	Muy baja						
						8							36		

	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
										[13 - 16]						Alta
		Motivación de los hechos							X	[9- 12]						Mediana
		Motivación del derecho							X	[5 -8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de primacía de la realidad y presunción de laboralidad	1	2	3	4	5	8	[9 - 10]	Muy alta						
									X	[7 - 8]						Alta
		Descripción de la decisión			X					[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja

Cuadro diseñado por la Magister Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitaria – ULADECH Católica.

Fuente: Cuadros descriptivos, anexos 6.4, 6.5 y 6.6

Lectura: El cuadro 2 evidencia que la Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia, sobre pago de beneficios económicos, en el Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02; Distrito Judicial de Lima, 2023, fue de rango Muy Alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: Alta, Muy Alta y Alta; respectivamente.

V. DISCUSION

Con base en los resultados empíricos obtenidos, se ha determinado que las Sentencias proferidas tanto en Primera como en Segunda Instancia, referentes al proceso de Pago de Beneficios Económicos y contempladas en el Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02, correspondiente al Distrito Judicial de Lima, han sido meticulosamente evaluadas y categorizadas con el rango de "*Muy Alta*" Calidad Judicial.

Esta clasificación, rigurosamente fundamentada, se apoya en la aplicación precisa de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales relevantes, según lo estipulado en el marco metodológico de la presente investigación. Los Cuadros 1 y 2, que se presentan en consonancia con esta exposición, ofrecen una representación visual y cuantitativa de las correlaciones y patrones emergentes que respaldan esta evaluación.

Es importante destacar que esta calificación se sustenta en un análisis exhaustivo, considerando no solo las disposiciones legales aplicables y las tendencias doctrinarias predominantes sino también los precedentes jurisprudenciales de particular relevancia. La meticulosidad de la evaluación y la congruencia con los estándares establecidos en el marco metodológico fortalecen la validez y la confiabilidad de los resultados obtenidos en este estudio.

Análisis de la Sentencia de Primera Instancia.

Se emitió por el Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima, cuya calidad fue de *Muy Alta* (36). Sus partes Expositiva, Considerativa y Resolutiva fueron de calidad *Alta*, *Muy Alta* y *Alta* respectivamente.

La calidad de su parte expositiva fue de rango Alta (8).

Estuvo dividida en dos dimensiones: Introducción y Postura de las partes. La primera dimensión cumplió con 4 de los 5 indicadores. La segunda dimensión cumplió con 4 de los 5 indicadores.

El indicador denominado "Introducción", se nos presenta como un elemento preceptivo, tal como lo prescribe el Artículo 122 del Código Procesal Civil. Este artículo,

de suma importancia, delinea las pautas que han de regir tanto el contenido como la suscripción de las resoluciones. No pasemos por alto que la omisión de adherirse a estas directrices conlleva la consecuencia jurídica de la declaración de nulidad. En este contexto, es crucial reconocer que el legislador, al establecer dichas normas, buscó no solo dotar de estructura y formalidad a las resoluciones, sino también salvaguardar la integridad y validez del proceso legal. De esta manera, el acatamiento de las disposiciones contenidas en el mencionado artículo se constituye como un imperativo legal destinado a preservar la legalidad y la eficacia de las decisiones judiciales.

El indicador “Postura de las partes” lo encontramos previsto en los artículos 424, 442, 465 y 468 del Código Procesal Civil referidos a Demanda, Contestación, Saneamiento y Fijación de puntos controvertidos, que en su aplicación conjunta constituyen el debido proceso.

La calidad de su parte considerativa fue de rango Muy Alta (20).

Estuvo dividida en dos dimensiones: Motivación de Hechos y Motivación de Derecho. En ambas se encontraron los 5 indicadores correspondientes.

Los hechos desempeñan un papel fundamental. Al referirse a la "selección de hechos probados o improbados", se destaca la responsabilidad de los jueces para determinar qué hechos presentados durante un caso son aceptados como ciertos y cuáles se consideran improbados o no demostrados. Esta selección es crucial para la toma de decisiones justas y precisas. Se subraya que esta selección de hechos es "imprescindible", que implica que la correcta identificación y evaluación de los hechos son esenciales para la resolución adecuada de un caso. La falta de una base fáctica sólida puede comprometer la integridad y la justicia del proceso judicial. Los hechos deben exponerse de manera clara y lógica para que todas las partes involucradas y el propio tribunal puedan comprender fácilmente la narrativa de los acontecimientos. La presencia de contradicciones podría socavar la credibilidad de la versión de los hechos y generar dudas sobre la validez de la decisión judicial. La congruencia y concordancia entre los hechos seleccionados y los alegatos de las partes son fundamentales, esto asegura que la

decisión final esté respaldada por una base fáctica sólida y que no haya discrepancias significativas entre lo que se alega y lo que se establece como hecho probado.

La selección de hechos debe centrarse en aquellos que son relevantes para las pretensiones presentadas en el caso, que garantiza que la decisión final esté directamente relacionada con los aspectos clave del litigio y evita distracciones innecesarias. La fiabilidad se refiere a la credibilidad y solidez de las pruebas que se presentan durante un caso. El análisis individual de la fiabilidad y validez implica la necesidad de llevar a cabo un análisis de cada medio probatorio, que implica que cada prueba debe evaluarse por separado para determinar su confiabilidad y si cumple con los estándares necesarios para considerarse válida en el contexto legal.

La prueba se considera una "fuente de conocimiento de los hechos" si es capaz de proporcionar información confiable y relevante sobre lo que realmente ocurrió. Este criterio es crucial para distinguir entre pruebas que pueden contribuir de manera significativa al esclarecimiento de los hechos y aquellas que pueden ser menos fiables o relevantes. Se destaca la importancia de verificar los requisitos necesarios para la validez de las pruebas. Esto podría incluir aspectos como la autenticidad de los documentos, la credibilidad de los testigos, la integridad de la cadena de custodia en evidencia física, entre otros. Cumplir con estos requisitos es crucial para garantizar que las pruebas sean aceptadas como válidas en un proceso legal.

La referencia a la "completitud en la valoración" sugiere que el órgano jurisdiccional se aseguró de considerar todas las pruebas relevantes y disponibles antes de tomar una decisión. Este enfoque es esencial para evitar omisiones significativas que puedan afectar la objetividad y la equidad del proceso judicial. La valoración conjunta implica examinar no solo las pruebas en sí, sino también considerar todos los posibles resultados que podrían derivarse de ellas. Esto ayuda a obtener una visión completa de la situación y a tomar decisiones informadas basadas en una comprensión profunda de la evidencia presentada. La interpretación de la prueba es un aspecto clave de la valoración conjunta, esto implica analizar no solo los hechos aparentes, sino también comprender el significado subyacente de la evidencia. La interpretación adecuada es

esencial para evitar malentendidos y para llegar a conclusiones basadas en una comprensión precisa de los hechos.

Las reglas de la sana crítica son principios o pautas que los jueces aplican al evaluar la evidencia presentada en un caso. Este enfoque implica un juicio razonable y objetivo, donde se consideran factores como la coherencia, la lógica y la consistencia de las pruebas. La sana crítica busca asegurar que la valoración de las pruebas sea justa y fundamentada en criterios lógicos. A su vez, las máximas de la experiencia son afirmaciones o principios generalmente aceptados basados en la observación común de la vida cotidiana. Estas máximas se utilizan para interpretar o evaluar la evidencia en función de la experiencia general de la sociedad. Por ejemplo, la máxima de que "donde hay humo, hay fuego" refleja la idea de que ciertos indicios pueden sugerir la existencia de un hecho subyacente.

La aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia tiene como objetivo ayudar al juez a formar una convicción sólida sobre el valor de la evidencia presentada. La convicción del juez es la creencia o conclusión que se forma después de analizar y evaluar todas las pruebas disponibles en el caso. Se destaca que estas reglas y máximas son aplicadas para determinar el valor del medio probatorio. Esto implica asignar peso y credibilidad a la evidencia presentada.

La claridad implica que el contenido del lenguaje utilizado debe ser comprensible y no debe ser excesivamente técnico. Esto es esencial, especialmente en el ámbito legal, donde la comunicación precisa y accesible es crucial para que los receptores (como abogados, estudiantes de derecho o el público en general) puedan entender fácilmente la información presentada. Aunque algunos términos técnicos pueden ser necesarios en contextos legales, abusar de ellos puede dificultar la comprensión para aquellos que no están familiarizados con el lenguaje legal especializado. La inclusión innecesaria de términos en otros idiomas puede complicar la comprensión y alejar al receptor del mensaje que se intenta transmitir. La mención de evitar viejos tópicos y argumentos retóricos resalta la necesidad de ofrecer un enfoque fresco y claro en la comunicación.

La validez se refiere a la autoridad y legitimidad de la norma en sí misma. Esto implica que la norma tiene la fuerza jurídica necesaria para ser aplicada en el caso en cuestión. La referencia a la vigencia en cuanto a validez formal sugiere que se verifica que la norma esté en vigor y sea aplicable en el momento en que se está utilizando. Esto es crucial para asegurar que la norma sea relevante y tenga efecto legal en el contexto temporal específico del caso. La legitimidad implica que la norma es coherente con los principios y valores legales, éticos y sociales aceptados. Esto asegura que la aplicación de la norma sea justa y aceptada dentro del marco legal. La coherencia garantiza que la aplicación de una norma específica no entre en conflicto con otras normas del sistema legal, manteniendo así la integridad y consistencia del orden jurídico.

La interpretación de normas es un aspecto fundamental en el proceso judicial, ya que permite comprender el significado y la aplicación específica de las leyes en el contexto de un caso particular. Este proceso puede incluir métodos específicos de interpretación legal, como la interpretación gramatical, lógica, histórica o sistemática, entre otros. El objetivo es ofrecer una guía sobre cómo el juez llega a comprender y aplicar la norma en cuestión. La frase "cómo debe entenderse la norma, según el juez" destaca que la interpretación es subjetiva y depende de la perspectiva del juez. Cada juez puede tener en cuenta diferentes factores, como el texto literal de la norma, su contexto histórico, la intención del legislador y otros elementos, para llegar a una interpretación específica. La principal orientación de las razones se centra en el respeto de los derechos fundamentales. Esto implica que las acciones y decisiones tomadas se guían por la protección y preservación de los derechos básicos y esenciales de las personas reconocidos por la ley.

La motivación de la sentencia se refiere a la explicación o justificación proporcionada para respaldar las decisiones tomadas. La aplicación de normas razonadas indica que la legalidad y la lógica son fundamentales en el proceso decisional. Esto implica que las decisiones tomadas se basan en el cumplimiento de las normas y leyes establecidas, asegurando que cada acción sea coherente con el marco legal existente. La principal orientación es establecer una conexión coherente y fundamentada entre los hechos presentados en el caso y las normas que respaldan la decisión legal.

La conexión entre hechos y normas también se presenta como el respaldo normativo de la decisión. Este respaldo asegura que la decisión esté alineada con las disposiciones legales relevantes, proporcionando una base legal sólida y justificando la aplicación específica de las normas a los hechos del caso.

La claridad implica que el contenido del lenguaje utilizado no es excesivamente técnico y es fácilmente comprensible para el receptor. En el contexto legal, donde la precisión y comprensión son cruciales, evitar tecnicismos innecesarios contribuye a una comunicación más efectiva. La expresión "no excede ni abusa del uso de tecnicismos" enfatiza la importancia de no utilizar un lenguaje demasiado especializado que pueda resultar confuso para aquellos que no están familiarizados con términos legales específicos.

La calidad de su parte resolutive fue de rango Alta (8).

Estuvo dividida en dos dimensiones: Aplicación del principio de primacía de la realidad y presunción de laboralidad y Descripción de la decisión. Ambas cumplieron con 4 de los 5 indicadores.

El término "pronunciamiento" se refiere a la expresión oficial de una decisión, opinión o resolución por parte de una autoridad, como un tribunal o juez. La palabra "evidencia" indica que la resolución de todas las pretensiones es clara y visible en el pronunciamiento. Esto sugiere que el documento o comunicado oficial refleja de manera inequívoca la decisión tomada.

La frase "resolución de todas las pretensiones" señala que el pronunciamiento aborda y decide sobre cada una de las solicitudes, demandas o pretensiones presentadas en el caso. Es un indicativo de que ninguna de las pretensiones quedó sin respuesta o sin consideración por parte de la autoridad judicial. La inclusión de "oportunamente ejercitadas" destaca que las pretensiones fueron presentadas dentro de los plazos y procedimientos adecuados. Este aspecto es importante en el contexto legal, ya que las acciones deben seguir ciertos protocolos y tiempos establecidos por la ley.

La afirmación "la resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas" destaca que el contenido de la resolución se enfoca exclusivamente en las solicitudes o pretensiones presentadas durante el proceso legal. La expresión "no se extralimita" significa que la resolución no va más allá de lo que está directamente relacionado con las pretensiones específicas presentadas. No se incluyen consideraciones o decisiones que no estén directamente vinculadas a las demandas o solicitudes específicas realizadas por las partes involucradas.

Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado: La inclusión de esta cláusula indica una excepción. Se sugiere que, si la ley lo permite, la resolución podría abordar cuestiones más allá de lo solicitado inicialmente. Esto podría ser necesario en situaciones específicas en las que la legislación otorga autoridad para abordar asuntos relacionados, incluso si no fueron expresamente solicitados.

La referencia a "las dos reglas precedentes" sugiere que anteriormente se han establecido reglas específicas, y el contenido actual está mostrando cómo estas reglas se aplican a la situación presente. El foco está en las "cuestiones introducidas y sometidas al debate". Esto se refiere a los temas específicos que fueron presentados y discutidos durante el proceso legal en primera instancia. Pueden incluir argumentos, reclamaciones o disputas que forman parte de la controversia legal.

La parte expositiva generalmente se refiere a la sección de un documento legal en la que se presentan los hechos y las alegaciones pertinentes. La "correspondencia" implica que el pronunciamiento está alineado y tiene relación directa con la información y los argumentos presentados en esta sección. La parte considerativa es la sección en la que se analizan y evalúan los argumentos y pruebas presentados. La "correspondencia" aquí indica que la decisión tomada está en sintonía con los razonamientos y consideraciones expresadas en esta parte del documento. La expresión "relación recíproca" sugiere que hay una conexión mutua y coherente entre el pronunciamiento y ambas partes del documento legal. La decisión no es arbitraria ni desconectada de la información presentada y analizada.

No excede ni abusa del uso de tecnicismos: Esta declaración resalta que el contenido evita el uso excesivo de términos técnicos. La claridad se promueve al emplear un lenguaje que sea comprensible para el receptor, incluso si no tiene conocimientos especializados en la materia. La indicación de no utilizar lenguas extranjeras subraya la importancia de comunicarse en el idioma familiar del receptor. Esto evita barreras lingüísticas y facilita la comprensión del mensaje. Evitar viejos tópicos y argumentos retóricos destaca la búsqueda de originalidad y la presentación de información de manera fresca y directa. Esto contribuye a mantener la atención del receptor y a evitar la repetición de expresiones trilladas. La afirmación de no anular ni perder de vista el objetivo de decodificación del receptor subraya que la comunicación se centra en facilitar la comprensión. La claridad es esencial para que el receptor pueda interpretar fácilmente las expresiones ofrecidas.

La expresión "evidencia de mención expresa" sugiere que, en el documento o comunicado oficial, se hace una declaración clara y directa acerca de la decisión tomada o la orden emitida. La frase "de lo que se decide u ordena" destaca que el foco está en indicar específicamente cuáles son las determinaciones o instrucciones concretas que se están comunicando. Esto asegura que no haya ambigüedad y que las partes involucradas comprendan claramente los resultados o mandatos del pronunciamiento.

La expresión "evidencia a quién le corresponde" sugiere que el pronunciamiento proporciona información clara y específica sobre la asignación de responsabilidades en relación con la pretensión, el derecho o la obligación en cuestión. Este aspecto indica que el pronunciamiento especifica quién está obligado a cumplir con la pretensión presentada. Puede referirse a acciones específicas que una parte debe llevar a cabo para satisfacer la demanda o solicitud planteada durante el proceso legal. También destaca que el pronunciamiento aborda quién tiene el derecho reclamado. Esto implica reconocer y asignar derechos a una parte específica en relación con la disputa legal.

La referencia a la exoneración de una obligación indica que el pronunciamiento puede liberar a una parte de ciertas obligaciones o responsabilidades, especificando claramente la naturaleza y el alcance de esa exoneración. El pronunciamiento especifica

a quién se le asigna la responsabilidad de pagar los costos y costas del proceso. Esto puede referirse a los gastos legales y judiciales relacionados con la tramitación del caso. La mención de la exoneración indica que el pronunciamiento también puede abordar la posibilidad de eximir a alguna de las partes del pago de los costos y costas. Esto podría deberse a circunstancias específicas o a la naturaleza del caso.

Análisis de la Sentencia de Segunda Instancia.

Fue emitida por el Décimo Sexto Juzgado Especializado De Trabajo Permanente De Lima, cuya calidad fue de *Muy Alta* (36). Sus partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad *Alta, Muy Alta y Alta*.

La calidad de su parte expositiva fue de rango Alta (8).

Estuvo dividida en dos dimensiones: Introducción y Postura de las partes. Ambas cumplieron con 4 de 5 indicadores.

El indicador denominado "Introducción" se erige como un componente preceptivo, cuya relevancia se encuentra respaldada por el Artículo 122 del Código Procesal Civil. Este artículo no solo delinea las directrices esenciales para el contenido y la suscripción de las resoluciones, sino que también advierte sobre la seria consecuencia jurídica de la nulidad en caso de desatender dichas pautas.

Es crucial reconocer que, al establecer estas normas, el legislador no solo busca conferir estructura y formalidad a las resoluciones judiciales, sino que también tiene como objetivo fundamental salvaguardar la integridad y validez del proceso legal en su conjunto. Así, el acatamiento de las disposiciones establecidas en el mencionado artículo se erige como un imperativo legal, destinado a asegurar la legalidad y eficacia de las decisiones judiciales, fundamentando así la base de un sistema legal sólido y confiable.

El indicador "postura de las partes" lo encontramos estipulado en los artículos 357, 358 y 359 del CPC, referidos a requisitos de admisibilidad de los medios impugnatorios, requisitos de procedencia de los medios impugnatorios e incumplimiento

de los requisitos. Así mismo, evidenciamos la aplicación del artículo 366 del mismo cuerpo normativo, el cual reglamenta acerca de la fundamentación de los agravios que debe cumplir la interposición de una apelación.

La calidad de su parte considerativa fue de rango Muy Alta (20).

Estuvo dividida en dos dimensiones: Motivación de Hechos y Motivación de Derecho. En ambas se encontraron los 5 indicadores correspondientes.

Los hechos desempeñan un papel crucial en el ámbito jurídico, destacando la responsabilidad de los jueces en la "selección de hechos probados o improbados". Se enfatiza la imperatividad de esta elección, subrayando la necesidad de una identificación y evaluación precisa de los hechos para una resolución justa del caso. La coherencia entre los hechos seleccionados y los argumentos de las partes es esencial, garantizando así una base fáctica sólida que respalde la decisión final y evite discrepancias sustanciales entre las alegaciones y los hechos probados.

La selección de hechos debe centrarse en los relevantes para las pretensiones presentadas, asegurando que la decisión final esté directamente relacionada con los aspectos clave del litigio y evite distracciones innecesarias. La prueba se considera una "fuente de conocimiento de los hechos" si proporciona información confiable y pertinente sobre lo ocurrido, siendo crucial distinguir entre pruebas significativas y aquellas menos fiables o relevantes.

La "completitud en la valoración" asegura que el órgano jurisdiccional considere todas las pruebas relevantes antes de tomar una decisión, evitando omisiones significativas que puedan afectar la objetividad del proceso judicial. La valoración conjunta implica examinar no solo las pruebas, sino también todos los posibles resultados que podrían derivarse de ellas, con una interpretación adecuada para evitar malentendidos y fundamentar conclusiones en una comprensión precisa de los hechos.

La aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia busca ayudar al juez a formar una convicción sólida sobre el valor de la evidencia presentada, asignando peso y credibilidad a dicha evidencia. La claridad en el lenguaje

utilizado es esencial para una comunicación precisa y accesible en el ámbito legal, evitando tecnicismos excesivos que puedan dificultar la comprensión. La referencia a evitar viejos tópicos y argumentos retóricos destaca la necesidad de un enfoque claro y fresco en la comunicación.

La validez de una norma implica su autoridad y legitimidad, asegurando su coherencia con principios y valores legales, éticos y sociales aceptados. La interpretación de normas es fundamental en el proceso judicial, permitiendo comprender su significado y aplicación específica en un caso. La orientación principal se centra en el respeto de los derechos fundamentales, asegurando que las decisiones se guíen por la protección y preservación de estos derechos reconocidos por la ley.

La motivación de la sentencia implica explicar o justificar las decisiones tomadas, basándose en normas y leyes establecidas para garantizar coherencia con el marco legal existente. La claridad en el lenguaje usado es crucial, evitando tecnicismos innecesarios para una comunicación efectiva, y la expresión "no excede ni abusa del uso de tecnicismos" enfatiza la importancia de evitar un lenguaje demasiado especializado que pueda resultar confuso para quienes no están familiarizados con términos legales específicos.

La calidad de su parte resolutive fue de rango Alta (8).

Estuvo dividida en dos dimensiones: Aplicación del principio de primacía de la realidad y presunción de laboralidad, que cumplió con los 5 indicadores; y Descripción de la decisión que cumplió con 3 de 5 indicadores.

El principio de primacía de la realidad postula que, más allá de las formas contractuales establecidas, se debe dar prioridad a la realidad de los hechos. En el ámbito laboral peruano, este principio cobra vital importancia al determinar la existencia de una relación laboral genuina, independientemente de la denominación formal del contrato.

En numerosas ocasiones, las empresas recurren a formas contractuales distintas al contrato laboral para evadir responsabilidades laborales y sociales. El Estado peruano, consciente de esta práctica, consagra el principio de primacía de la realidad en su

ordenamiento jurídico para prevenir la elusión de derechos laborales. En este contexto, los jueces laborales tienen la responsabilidad de analizar la sustancia de la relación entre las partes, privilegiando la verdad de los hechos sobre las apariencias contractuales.

La presunción de laboralidad es otra herramienta clave en el Derecho Laboral. Esta presunción establece que toda actividad económica esencialmente productiva es considerada como laboral, a menos que se demuestre lo contrario. En otras palabras, se presume que toda relación entre una persona que presta servicios y otra que los recibe tiene carácter laboral, a menos que se evidencie claramente lo contrario. Esta presunción protege al trabajador al invertir la carga de la prueba, colocando la responsabilidad de demostrar la naturaleza no laboral de la relación en el empleador. Este enfoque proactivo garantiza que las relaciones laborales no debidamente formalizadas no queden impunes, promoviendo así la equidad en las relaciones entre empleadores y trabajadores.

La combinación efectiva del principio de primacía de la realidad y la presunción de laboralidad fortalece la posición del trabajador en un contexto laboral peruano. Al aplicar ambos principios, se eleva la protección de los derechos fundamentales del trabajador, disuadiendo prácticas fraudulentas por parte de los empleadores. La aplicación del principio de primacía de la realidad y la presunción de laboralidad en el Derecho Laboral representa un avance significativo hacia la protección de los derechos laborales. Estos principios, alineados con la realidad de las relaciones laborales, actúan como escudos contra prácticas elusivas y garantizan que la legislación laboral cumpla su función social de manera efectiva.

Por otra parte, la debida motivación de las sentencias es un pilar fundamental en el sistema jurídico. La solidez y transparencia de la justicia dependen en gran medida de la claridad con la que los jueces expresan las razones que fundamentan sus decisiones. La decisión fundamentada es un requisito esencial que busca asegurar que las sentencias judiciales estén respaldadas por argumentos lógicos y jurídicos. Este principio implica que los jueces deben explicar de manera clara y detallada las razones que los llevan a adoptar una decisión específica. La descripción de la decisión no solo es una formalidad, sino una garantía de justicia que permite a las partes comprender el razonamiento del

tribunal. Este enfoque no solo contribuye a la legitimidad de la autoridad judicial, sino que también facilita la posibilidad de impugnación. Cuando las partes comprenden las razones detrás de una sentencia, se promueve un sistema de justicia más transparente y accesible.

La debida motivación, por su parte, entendida como extensión de la decisión fundamentada, va más allá de la simple exposición de razones. Implica que el juez debe justificar cada paso del proceso, desde la admisión de pruebas hasta la aplicación del derecho. En el Derecho Procesal, la debida motivación se considera un deber irrenunciable que los jueces deben cumplir para asegurar la calidad y legitimidad de la justicia impartida. La debida motivación no solo protege a las partes involucradas en el proceso, sino que también garantiza la coherencia y uniformidad en la interpretación y aplicación del derecho. Además, fomenta el control de la legalidad y la rendición de cuentas, ya que un juez debidamente motivado está sujeto a un escrutinio más efectivo.

La descripción de la decisión juega un papel esencial en la tutela judicial efectiva, consagrada en la Constitución. La tutela judicial efectiva implica que toda persona tiene derecho a acceder a un proceso justo y obtener una resolución fundada en derecho. La descripción clara de la decisión asegura que este derecho sea una realidad, permitiendo que las partes conozcan las razones detrás de la decisión y tengan la posibilidad de impugnarla si consideran que se vulneran sus derechos.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que las Sentencias en estudio, fueron de rango muy alta y muy alta calidad respectivamente, de acuerdo a parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes referidos al Proceso Ordinario Laboral de Pago de Beneficios Económicos en el Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lima.

Respecto a la parte expositiva:

Se concluyó que la parte expositiva de las sentencias de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fueron de rango alta respectivamente. En ambas podemos encontrar que se cumplieron con 4 de 5 indicadores propuestos, reflejados en el cuadro de resultados 1 y 2 de dichas sentencias.

El demandante presentó su demanda sobre pago de beneficios económicos, esta fue admitida a trámite en la vía del proceso abreviado laboral y se emplazó a la parte demandada para que la absuelva, la decisión; tras cumplirse con las etapas respectivas, fue declarar infundada la demanda, el demandante presentó recurso impugnatorio de apelación señalando como principales fundamentos: a) error de hecho con respecto al fundamento 2.8 de la sentencia, b) no haber profundizado ni tomado en cuenta los medios de prueba presentados en su demanda y c) falta de motivación respecto a los puntos 2.10 y 2.11 de la sentencia.

Respecto a la parte considerativa:

Se concluyó que la parte considerativa de las sentencias de primera y segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, al cumplirse con los 5 indicadores para cada caso.

La consideración en una sentencia desempeña un papel crucial al proporcionar el razonamiento tras la decisión judicial, esto cobra mayor importancia al cumplirse indicadores de coherencia, fiabilidad y claridad; es esencial que las razones reflejen una cuidadosa selección de hechos probados, garantizando una base sólida y coherente para sustentar las pretensiones, la fiabilidad de las pruebas, evaluada individualmente, asegura un proceso judicial fundamentado en pruebas sólidas y confiables, la aplicación

de la valoración conjunta demuestra integridad en la evaluación de pruebas, la claridad en la expresión es clave para la efectividad de las razones, evitando tecnicismos y argumentos retóricos para facilitar la comprensión por parte de profesionales del derecho y ciudadanos comunes; este proceso reflexivo contribuye a la legitimidad y justicia del veredicto, destacando la importancia de la coherencia, la fiabilidad y la claridad en la parte considerativa de la sentencia.

Respecto a la parte resolutive:

Se concluyó que la parte resolutive de las sentencias de primera y segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de primacía de la realidad, principio de presunción de laboralidad y descripción de la decisión, fueron de rango alta. Para el caso de la sentencia de primera instancia, se cumplieron con 4 de 5 indicadores, y para a sentencia de segunda instancia, con 3 de 5 indicadores; tal como se puede evidenciar en los cuadros de resultados 1 y 2.

La parte resolutive de una sentencia, que representa el cierre de un proceso judicial tras un análisis legal y fáctico minucioso, se destaca por su importancia innegable, su eficacia se basa en la atención cuidadosa a indicadores clave que garantizan integridad, claridad y equidad en las decisiones judiciales, un indicador crucial es la evidencia de la resolución completa de pretensiones en el recurso impugnatorio, asegurando una solución comprensiva que evita lagunas y futuros litigios; es esencial que la resolución se limite estrictamente a las pretensiones formuladas, protegiendo contra decisiones arbitrarias, la mención explícita de la decisión, con claridad en los términos, previene malentendidos y guía la implementación de la sentencia, estableciendo un precedente claro; asimismo, la asignación explícita de costos del proceso, o la exoneración, asegura una distribución equitativa, promueve la transparencia y evita disputas, contribuyendo a la certidumbre y aceptación de las consecuencias económicas de la decisión.

VII. RECOMENDACIONES

- Reforzar la fundamentación en las sentencias, especialmente en la sección resolutive, con el objetivo de asegurar una aplicación más sólida de principios jurídicos, tales como el principio de primacía de la realidad y la presunción de laboralidad. Esta medida pretende contribuir a la adopción de decisiones judiciales más sólidas y perdurables.
- Profundizar de manera más exhaustiva en la evaluación de las pruebas presentadas, especialmente en respuesta a los argumentos planteados por las partes involucradas. Esta acción busca abordar las inquietudes expresadas en el recurso impugnatorio de apelación, fortaleciendo así la base fáctica de las decisiones judiciales.
- Implementar programas de formación continua dirigidos a los profesionales del ámbito legal que participan en el proceso, incluyendo jueces y abogados. El propósito de estos programas sería asegurar una comprensión sólida de los estándares normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, contribuyendo así a la mejora constante de la calidad de las sentencias.
- Establecer evaluaciones periódicas del desempeño judicial, con un enfoque particular en la calidad de las sentencias emitidas. Estas evaluaciones pueden ofrecer retroalimentación constructiva y fomentar una mejora continua en la gestión de casos laborales.
- Incentivar la adopción de indicadores de calidad en la redacción de sentencias, de manera similar a los utilizados en la presente investigación. Este enfoque podría ser una herramienta valiosa para evaluar y mejorar de manera coherente la calidad de las decisiones judiciales.
- Fomentar la colaboración entre instituciones judiciales, académicas y profesionales para compartir buenas prácticas, experiencias y conocimientos. Esta colaboración puede contribuir a un entorno de aprendizaje continuo y a una mejora colectiva en la calidad de las prácticas judiciales.

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
- ÁGUILA Grados, G. Lecciones de derecho procesal civil. Fondo editorial de la escuela de altos estudios jurídicos EGACAL. Primera edición: 2010 – Perú. Caminos de justicia, junio del 2016. Perú- proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia(PMSJ), banco mundial.
- ARTÍCULO 2 del Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Poder Judicial del Perú: (s. f.).
- BACRE, Aldo: Teoría General del Proceso. Tomo I. Abeledo Perrot, Argentina, 1986.
- BUENO MAGAN O, Octavio. Direito Coletivo do Trabalho. Sao Paulo, 1990, pág. 135.
Recomendación R091 - Recomendación sobre los Contratos Colectivos, 1951 (núm. 91). (s. f.).https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091
- CARRASCO, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos, p. 226.
- 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)

CHAVEZ, J. (2023, 13 abril). Ceupe. Ceupe. <https://www.ceupe.com/blog/trabajador.html>
La relación de trabajo. (2011, 17 junio). https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20es,a%20cambio%20de%20una%20remuneraci%C3%B3n.

HERNÁNDEZ, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

LEDESMA Narváez, M. Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo 11, 5ª ed., Lima: Gaceta Jurídica, 2015, p. 481.

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, texto único ordenado del decreto legislativo 728 aprobado por D.S. 3-97-TR al darle efecto legal general al literal a) del artículo 19 del texto único ordenado de la ley de compensación por tiempo de servicios, aprobado por D.S. 1-97-TR.

LEY 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. 2010. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+L.EGISLACION+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

LIBRE funcionamiento de las organizaciones sindicales: Garantías para su crecimiento y consolidación. (2011). CONSEJO SINDICAL UNITARIO DE AMERICA CENTRAL Y CARIBE. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_ser_vicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/i_1

LIZA Castillo, L. M. (2022). Importancia de la motivación de las resoluciones. Revista Oficial Del Poder Judicial, 14(18), 289-304. <https://doi.org/10.35292/ropj.v14i18.610>

LÓPEZ BLANCO, H. F. “Instituciones de Derecho Procesal Civil Colombiano”, Tomo I, parte general. Bogotá: Nueva Edición. 2005.

- LOZANO Ponciano, A. (1987). Consideraciones acerca de la jurisdicción. *Ius Et Praxis*, 9(009), 83-90. <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis1987.n009.3358>
- 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.v8i13.6928>
- ÑAUPAS, H., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa cualitativa y redacción de la tesis. Bogotá:: 4a. Edición. Ediciones de la U.
- 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
- PODER JUDICIAL DEL PERÚ: (s. f.). https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_ser_vicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico
- RAE. (s. f.). Calidad | Diccionario esencial de la lengua española. «Diccionario esencial de la lengua española». <https://www.rae.es/desen/calidad>
- 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
- VALDERRAMA, S. (2006). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- VÉSCOVI, Enrique: Teoría general del proceso. Edit. Temis, Bogotá, 1984.
- VILLALOBOS, Bernardo. La mesocracia en Costa Rica:(1821-1926). San José, Edit. Costa Rica, 1985.

A N E X O S

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes y aplicables en el Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02, Distrito judicial de Lima, 2023?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes y aplicables en el expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02.</p>	<p>Las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios económicos según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes y aplicables en el Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02, Distrito judicial de Lima, 2023; están categorizadas en el rango de muy alta calidad respectivamente.</p>	<p>1. Calidad de la sentencia de primera instancia.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad de la parte expositiva. - Calidad de la parte considerativa. - Calidad de la parte resolutive. 	<p>TIPO:</p> <p>Cuantitativa – Cualitativa (Mixta).</p>
<p>ESPECIFICO:</p> <p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera instancia sobre pago de beneficios económicos según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes y aplicables en el Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02, Distrito judicial de Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios económicos según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes y aplicables en el Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02, Distrito judicial de Lima, 2023?</p>	<p>ESPECIFICO:</p> <p>i) Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios económicos, en virtud de sus partes expositiva, considerativa y resolutive según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes y aplicables en el expediente en cuestión.</p> <p>ii) Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios económicos, en virtud de sus partes expositiva, considerativa y resolutive; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes y aplicables en el expediente en cuestión.</p>		<p>2. Calidad de la sentencia de segunda instancia.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad de la parte expositiva. - Calidad de la parte considerativa. - Calidad de la parte resolutive. 	<p>NIVEL:</p> <p>Exploratoria y Descriptiva.</p>
			<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad de la parte expositiva. - Calidad de la parte considerativa. - Calidad de la parte resolutive. 	<p>DISEÑO:</p> <p>No experimental, retrospectivo y transversal.</p>
				<p>UNIDAD DE ANALISIS:</p> <p>Los procesos civiles sobre pago de beneficios económicos tramitados en el Distrito Judicial de Lima durante el año 2019. La muestra fue el expediente N° 1023-2019-01-1801-JP-LA-02; Segundo Juzgado de Paz Letrado de Especialidad Laboral y el Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima; Distrito Judicial de Lima.</p>
				<p>TECNICA:</p> <p>Observación. Análisis de contenido.</p>
				<p>INSTRUMENTO:</p> <p>Lista de cotejo.</p>

ANEXO 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica a la sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 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). 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. 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>Postura de las partes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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>CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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). 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). 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). 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). 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>Motivación del derecho</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). 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) 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). 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). 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>RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del principio de primacía de la realidad y principio de presunción de laboralidad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) 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).
		Descripción de la decisión	<ol style="list-style-type: none"> 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.

Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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. 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). 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. 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>Postura de las partes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.

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

		<p align="center">Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	<p align="center">RESOLUTIVA</p>	<p align="center">Aplicación del principio de primacía de la realidad y principio de presunción de laboralidad</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</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 (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</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 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 consulta4. 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: 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>

ANEXO 3. Instrumento de recolección de información

Lista de cotejo

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. DIMENSION EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1.1.1 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/No cumple**

1.1.2 Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Si cumple/No cumple**

1.1.3 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**

1.1.4 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**

1.1.5 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

1.2.1 Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/No cumple**

1.2.2 Explícita y evidencia congruencia con la pretensión de la demandada. **Si cumple/No cumple**

1.2.3 Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple/No cumple**

1.2.4 Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple/No cumple**

1.2.5 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. DIMENSION CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

2.1.1 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**

2.1.2 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**

2.1.3 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**

2.1.4 Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple/No cumple**

2.1.5 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

2.2.1 Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo con 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**

2.2.2 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**

2.2.3 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**

2.2.4 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**

2.2.5 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. DIMENSION RESOLUTIVA

3.1 Aplicación del principio de primacía de la realidad y principio de presunción de laboralidad

3.1.1 El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple/No cumple**

3.1.2 El contenido evidencia a la 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**

3.1.3 El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple/No cumple**

3.1.4 El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si Cumple/No cumple**

3.1.5 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

3.2.1 El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

3.2.2 El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

3.2.3 El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple/No cumple**

3.2.4 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**

3.2.5 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. DIMENSION EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1.1.1 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**

1.1.2 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**

1.1.3 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**

1.1.4. 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**

1.1.5 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

1.2.1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple/No cumple**

1.2.2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple/No cumple**

1.2.3 Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple/No cumple**

1.2.4. 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**

1.2.5 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. DIMENSION CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

2.1.1 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**

2.1.2. 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**

2.1.3 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**

2.1.4 Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple/No cumple**

2.1.5 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

2.2.1. 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**

2.2.2. 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**

2.2.3. 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**

2.2.4 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**

2.2.5 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. DIMENSION RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de primacía de la realidad y principio de presunción de laboralidad

3.1.1 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**

3.1.2 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**

3.1.3 El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple/No cumple**

3.1.4 El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple/No cumple**

3.1.5 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

3.2.1 El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

3.2.2 El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

3.2.3 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**

3.2.4 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**

3.2.5 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. Evidencia empírica del objeto de estudio

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

EXPEDIENTE: 01023-2019-0-1801-JP-LA-02

MATERIA: Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos.

JUEZ: C1

DEMANDANTE: A1

DEMANDADO: B1

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS

Lima, 12 de marzo de 2020.

VISTO; el proceso seguido por A1 contra B1, sobre pago de beneficios económicos.

I. ACTIVIDAD JURISDICCIONAL.

De la pretensión:

1.1. Conforme al texto de la demanda A1, en fecha 01 de marzo de 2019 interpone demanda contra B1 (folio 4) solicitando:

- Que se cumpla con el reintegro de lo estipulado en el convenio colectivo del año 2017 la razón que se hizo extensivo los beneficios obtenidos por los afiliados del sindicato a los trabajadores no sindicalizados solicitando el pago de los conceptos consignados en i) la Cláusula segunda referido a un incremento general por la suma 172.50 ii) cláusula tercera referido una bonificación por cierre de pliego por la suma de 775 soles, iii) cláusula quinta el pago de la asignación para los hijos de los trabajadores por la suma de 300 soles, iv) cláusula décimo segunda el pago de una asignación familiar por cónyuge o conviviente y por cada hijo a razón de 63 y 44 soles, y la bonificación extraordinaria de 100 nuevos soles.
- Refiere que la empresa B1 y el D1 negocian anualmente convenios colectivos, y el convenio colectivo del 2017 que se firmó el 21 de abril del año 2017 se hizo extensivo a los trabajadores no sindicalizados, pese a que se firmó el convenio con cláusula delimitadora y ámbito de aplicación, por ello el demandante al ser un afiliado del sindicato se ha visto perjudicado con la extensión del convenio colectivo a todos los trabajadores.
- Se presentó ante SUNAFIL una denuncia la cual tiene orden de ruta número 68030 - 2017 generando así un acta de infracción N° 840 - 2018 la cual ha propuesto la multa la demandada por extender los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario, por ello al haber procedido la demandada a extender los beneficios de un convenio colectivo logrados por un sindicato minoritario, corresponde que se le pague dichos conceptos.

Admisión de la demanda:

1.2. Mediante resolución número 1, de 06 de marzo de 2019, (folio 81) se admite a trámite la demanda en la vía del PROCESO ABREVIADO LABORAL.

De la contestación de la demanda:

1.3. Conforme al escrito de contestación de la demanda B1 por escrito de 19 de marzo de 2019 se apersona al proceso y absuelve el traslado de la demanda del modo siguiente:

- B1 y el D1 suscribieron el convenio colectivo 2017 en el que se pactaron los beneficios que el demandante reclama.
- Teniendo en cuenta que la legislación laboral no existe prohibición alguna para extender los beneficios del convenio colectivo acordado con el sindicato minoritario y el resto de trabajadores no afiliados, más aún cuando en su momento la Corte Suprema reconoció la validez de la extensión de beneficios, B1 decidió extender estos convenios colectivos a los trabajadores no afiliados a ningún sindicato, convirtiéndose ello en una práctica regular conducta reiterada que generó costumbre entre el personal no sindicalizado.
- Si bien es cierto que B1 fue objeto de una fiscalización laboral dentro de la orden de inspección número 19494 - 2017- SUNAFIL, también lo es que se encuentra en trámite razón por la cual no es jurídicamente posible sostener que SUNAFIL ha emitido pronunciamiento alguno.
- B1 extendió los beneficios sindicales en virtud del principio de igualdad, al considerar que dentro de los trabajadores que la integran y que se encuentran dentro de las mismas categorías profesionales deben de gozar de los mismos beneficios, en tanto entre ellos no existen diferencias que exijan un trato desigual, conforme así lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 2510 -2002 -AA-TC.
- La extensión de beneficios ha sido solicitada expresamente por los trabajadores no sindicalizados por cuanto constituye una costumbre laboral instituida en la compañía es así que sobre la base la interpretación de la Corte Suprema expuesta en las resoluciones casatorias 8796-2013 y otros, B1 viene entregando a todos los trabajadores inclusive los no afiliados hace más de 3 años los beneficios pactados con el sindicato es por ello que la suscripción del convenio colectivo del 2017 ya se había configurado una costumbre dado que la extensión de beneficios de convenios colectivos venía dándose año a año como señala la doctrina.
- De otro lado se afirma que al extender los beneficios del convenio colectivo 2017 su compañía habría vulnerado el derecho a la libertad sindical sin embargo no precisa en qué aspecto se estaría vulnerando dicho derecho, sin embargo, revisada la cantidad de trabajadores afiliados al sindicato año se verifica que esté ha incrementado en el año en diciembre del año 2012 tenía 168 afiliados y en el año 2017 522 afiliados, de lo que se evidencia que en realidad hubo un incremento importante del número de afiliaciones.

Audiencia única.

1.4. La audiencia única se desarrolló el 10 de marzo de 2020, conforme se tiene registrado en audio y video, procediéndose al juzgamiento anticipado, declarando infundada la demanda Y CONSIDERANDO:

II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.

Respecto del Tiempo de Servicios, del Vínculo Laboral, régimen laboral.

2.1. El demandante se identificó como trabajador de la demandada afiliado al sindicato D1, no existiendo discusión respecto de la existencia de vínculo laboral ni su condición de afiliado.

De la pretensión de reintegro de lo estipulado en el convenio colectivo del año 2017 a razón de la extensión de los beneficios obtenidos por los afiliados del sindicato minoritario a los trabajadores no sindicalizados.

2.2. El artículo 28º, inciso 1) de la Constitución reconoce el derecho de sindicación y la libertad sindical. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha establecido que su contenido esencial tiene dos aspectos: el primero consiste en la facultad de toda persona de constituir sindicatos con el propósito de defender sus intereses gremiales, mientras que el segundo se refiere a la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, se ha precisado que implica la protección del trabajador afiliado o sindicado frente a la comisión de actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga.

2.3. El Tribunal Constitucional ha precisado por su parte que; “(...) resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. (...)”¹, “(...) queda claro que el inicio de una negociación colectiva materializa y hace efectivos otros derechos y objetivos inherentes a los sindicatos en

general, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales”

2.4. El artículo 41° del Texto Único Ordenado la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece lo siguiente: “Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores. (...)”

2.5. Asimismo, el artículo 42°, señala: “La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”. Por su parte, el artículo 46, prevé: “Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas” y el artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece: “En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados”. (el subrayado es nuestro)

2.6. De lo citado es evidente la importancia de la organización sindical en la búsqueda de mejores condiciones laborales de los trabajadores, las normas citadas además nos permiten verificar los tipos de sindicatos que pueden coexistir dentro de una empresa, mayoritario o minoritario, así como los efectos de los acuerdos que estos sindicatos logren a favor de sus afiliados, pues en el caso del sindicato mayoritario los beneficios son extendidos a favor de todos los trabajadores estén o no afiliados a dicho sindicato, por haberlo así previsto el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas. Sin embargo, tratándose de un sindicato minoritario, éstos pueden ejercer o representar sus intereses; y como bien ha señalado el Tribunal Constitucional la participación de los sindicatos minoritarios en este supuesto debe ser canalizado, “(...) permitiendo ser escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario, en ese escenario el sindicato que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados, por tanto, los beneficios obtenidos por ese sindicato minoritario son de aplicación únicamente a los trabajadores afiliados al indicado Sindicato.

2.7. En el caso concreto la Ley de Relaciones colectivas no ha establecido expresamente la prohibición de extender los beneficios sindicales obtenidos por un Sindicato Minoritario, asimismo, cierta es la afirmación vertida por la demandada referida a los cambios jurisprudenciales respecto de la extensión de los beneficios de un sindicato minoritario, sin embargo, la decisión de otorgar los mismos derivados de las decisiones jurisdiccionales, que básicamente son criterios interpretativos de la Ley de Relaciones Colectivas. Precisamente existieron decisiones judiciales en las cuales se determinó la posibilidad de extender los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario Casación Laboral N° 11477-2013-Callao, de fecha 12 de mayo del 2014, Casación Laboral N° 8796-2013-Moquegua, de fecha 26 de mayo del 2014, Casación N° 602-2010-LIMA, Casación Laboral N° 2864-2009-LIMA, de fecha 28 de abril del 2010, en las que se concluyó que los acuerdos adoptados por una organización sindical minoritaria, no tienen eficacia limitada para sus afiliados, sino se extienden y se aplican incluso a los trabajadores no sindicalizados, en atención al principio de igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

2.8. La suscrita no comparte la decisión de extender los beneficios de un sindicato minoritario a favor de trabajadores no sindicalizados, porque proceder de dicho modo en la práctica puede significar afectar al Sindicato minoritario al desalentar la afiliación sindical, conforme ha sido también denunciado por la parte demandante; sin embargo, se precisa que en el presente caso ello no aconteció, toda vez que según la parte demandada se incrementó el número de trabajadores del D1 que en el año 2012 fue de 168 trabajadores y en el año 2017 fue de 522 trabajadores, afirmación no desvirtuada por la parte demandante, por ello, corresponde analizar si la sola extensión del beneficio sindical genera a favor de los afiliados el derecho a percibir nuevamente los beneficios sindicales, que en puridad implica un nuevo pago de beneficios sindicales.

2.9. Conforme a lo expuesto en el acto de la audiencia única se reclama se cumpla con el reintegro de lo estipulado en el convenio colectivo del año 2017 a razón de que se hizo extensivo los beneficios obtenidos por los afiliados del sindicato a los trabajadores no sindicalizados, solicitando el pago de los conceptos consignados en i) Cláusula segunda referido a un incremento general por la suma 172.50 ii) cláusula tercera referido una bonificación por cierre de pliego por la suma de 775 soles, iii) cláusula quinta el pago de la asignación para los hijos de los trabajadores por la suma de 300 soles, iv) cláusula décimo segunda el pago de una asignación familiar por cónyuge o conviviente y por cada hijo a razón de 63 y 44 soles, y la bonificación extraordinaria de 100 nuevos soles, dichos beneficios figuran en el convenio colectivo 2017(folio 26) siendo un hecho reconocido y admitido por ambas partes que el D1 de B1 es uno minoritario y que la demandada ha extendido los beneficios sindicales reclamados a favor de trabajadores no afiliados los beneficios que se reclaman, a partir de ello, corresponde verificar si nuestro ordenamiento legal ha establecido como una obligación exigible el reclamo de un nuevo pago de beneficios sindicales, derivados de la extensión de los beneficios pactados por un sindicato minoritario favor de trabajadores no sindicalizados.

2.10. En principio cabe también dejar establecido que los beneficios sindicales pactados y reclamados ya le fueron abonados al demandante conforme se advierte la Boleta de pago (folio 73), es decir, en ejecución del convenio colectivo 2017, le fueron pagados los beneficios pactados, incremento de S/ 172.50 soles, bonificación por cierre de pliego por la suma de S/ 775.00 soles, asignación para los hijos en la suma de S/ 300.00 soles, y asignación familiar por cónyuge. Si ello es así, corresponde verificar, cual es la fuente legal a partir del cual se reclama el nuevo pago de los beneficios detallados, al respecto la parte demandante considera que el convenio colectivo no se ejecutó porque se extendieron los beneficios a trabajadores no sindicalizados (min 06:52 seg del registro de audio y video), dicha afirmación es incorrecta, en tanto que el convenio se ejecutó cuando el empleador abonó los acuerdos del Convenio Colectivo 2017: ahora bien, conforme a las reglas probatorias establecidas en el artículo 23 de la Ley N° 29497, el demandante: "(...) tiene la carga de la prueba de: a) la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal (...)" ; de otro lado la demandada: "cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) el pago, el cumplimiento, de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)" . en el caso concreto lo que se reclama como obligación de dar debe tener una fuente ya sea legal, convencional o de otra naturaleza; al respecto, nuestra legislación laboral no ha previsto el otorgamiento de un nuevo pago de beneficios sindicales en el supuesto que estos sean extendidos indebidamente como aconteció en el presente caso, menos aún se ha pactado en el Convenio Colectivo cláusula sancionadora ante el incumplimiento del Convenio que genere como sanción un nuevo pago, por tanto, se colige que el reclamo del pago de los beneficios pactados en el Convenio Colectivo 2017 derivado del acto realizado por la demandada consistente en la extensión del ámbito de aplicación a trabajadores no sindicalizados, no cuenta con fuente legal, convencional o de otra naturaleza que justifique su otorgamiento.

2.11. Precisando que, en el presente caso, se reclama el pago de los beneficios económicos pactados en el Convenio Colectivo 2017 derivados de la conducta de la demandada consistente en ampliar el ámbito de aplicación del convenio colectivo 2017 a favor de los trabajadores no sindicalizados, sin que exista fuente que ampare la obligación reclamada, por cuanto la sanción por actos generados por la demandada que como sostiene la parte demandante afectaron su derecho a la libertad sindical corresponden a otro tipo de proceso en el que se deberá evaluar si existió daño a los trabajadores afiliados al sindicato es posible sancionar al empleador por el presunto daño generado.

2.12. Debiéndose tener presente que la conducta descrita por la demandada referida al incumplimiento de la cláusula delimitadora del convenio en realidad se configura como una infracción administrativa establecida en Artículo 31 de la Ley N° 28806, que señala: "Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley, infracción que no generará en los trabajadores que pertenecen al sindicato afectado el derecho a repetir lo percibido, por ello, corresponde a este Juzgado declarar infundada la demanda.

De los intereses legales financieros y laborales, costas y costos procesales.

2.13. Respecto de los intereses legales laborales: En el presente caso la demanda fue declarada infundada por ello no corresponde el pago de intereses.

2.14. Respecto de las costas y costos procesales: En el presente proceso no se generaron costas procesales al encontrarse el demandante exonerado del pago de tasas judiciales al no superar su pretensión de 70 Unidades de Referencia Procesal. Asimismo, respecto de los costos procesales, corresponde su imposición por cuanto el demandante estuvo asesorado por un abogado particular, las que serán otorgados considerando las pretensiones que han sido amparadas.

2.15. Respecto de los costos procesales: Los artículos 410 y 411 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, las costas del proceso están constituidas por las tasas judiciales, honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso debidamente autorizados y acreditados documentalmente, en tanto que los costos del proceso comprende el honorario del abogado de la parte vencedora, más un 5% 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.

2.16. Que, se debe tener en cuenta que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 412 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a los autos, el reembolso de las costas y costos del proceso es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración; estos conceptos están destinados a cubrir los gastos o desembolsos que ha tenido que incurrir la parte ganadora para obtener la actuación de los órganos de la administración de justicia sea como demandante o como demandado.

2.17. Asimismo, respecto de los costos procesales, el Artículo 14 de la Ley N° 29497, señala que "la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil.". Por su parte el artículo 412 del Código Procesal Civil señala: "La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias.

2.18. En el caso concreto se evidencia que el demandante actuó en ejercicio de su derecho de acción, al considerar que existiendo elementos que demuestran una presunta afectación a la libertad sindical derivado de la extensión de los beneficios sindicales de un sindicato minoritario a favor de trabajadores no sindicalizados como el acta de infracción acta de infracción N° 840 - 2018, este generaba a su vez el derecho a que le sean pagados nuevamente los beneficios sindicales, lo que fue denegado, no advirtiéndose temeridad en la actuación de la parte accionante, se le exonera del pago de costos procesales.

III. DECISIÓN:

Por estos fundamentos, administrando Justicia a nombre de la Nación, de conformidad con el artículo 31 de la Ley N° 29497; SE DECLARA:

INFUNDADA la demanda interpuesta por A1 contra la B1, sobre PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS derivados de la aplicación extensiva del convenio colectivo 2017 obtenido por D1 a favor de trabajadores no sindicalizados.

Sin costas ni costos procesales. TR y HS.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

DECIMO SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE: 1023-2019-0-1801-JR-LA-16

JUZGADO DE ORIGEN: SEGUNDO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE LIMA

MATERIA: INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES

DEMANDADO: B1

DEMANDANTE: A1

JUEZ: C1

ESPECIALISTA LEGAL: E1

SENTENCIA DE VISTA N° 006- 2021– 16° JETL

RESOLUCIÓN NÚMERO DOS

Lima, quince de enero del dos mil veintiuno. –

Correspondiendo al estado del presente proceso, se expide la sentencia de vista a fin de resolver la venida en grado.

VISTA; en grado de apelación la sentencia de fecha doce de marzo del año dos mil veinte contenida en la resolución número Seis, de fojas 407 a 414, la misma que declara infundada la demanda incoada.

AGRAVIOS:

El demandante, en su escrito de apelación que obra de fojas 416 a 423, solicita la **REVOCATORIA** de la sentencia, en mérito los siguientes fundamentos:

1. Error de hecho con respecto al fundamento 2.8 de la sentencia, que, si es cierto que el número de trabajadores afiliados aumento desde el año 2012 hasta el año 2018, la extensión de los beneficios económicos de un convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario, es un acto de vulneración al mismo y a la libertad sindical minoritario, es un acto de vulneración al mismo y a la libertad sindical de los trabajadores, por lo que considera que es un incumplimiento en lo pactado por la empresa. Que dicha conducta no ha sido debidamente analizada.

2. No se ha profundizado ni se ha tomado en cuenta para la resolución de la controversia, los medios de prueba adjuntados en la demanda que tienen mucha implicancia en este proceso (como son los documentos enviados por parte del sindicato), en los cuales se solicita respetar y cumplir con los acuerdos pactados, es más dentro de estos documentos se puede encontrar comunicados emitidos por la empresa en los cuales indica las condiciones económicas y laborales serán iguales para los trabajadores no sindicalizados y trabajadores sindicalizados, lo que constituiría la afectación de los trabajadores sindicalizados, además de precisar que la empresa otorgara por un acto de liberalidad estas condiciones similares e incluso, en su recurso de apelación presenta medio probatorio que es la decisión recaída en primera instancia administrativa, resolución de Sub Intendencia N° 230-2019SUNAFIL/ILM/SIRE3, del Expediente Sancionador N° 1164-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE3, corriente de fojas 424 a 452.

3. En el fundamento 2.10 de la sentencia se indica que dicho convenio colectivo no se ejecutó, pues los beneficios pactados fueron extendidos a todos los trabajadores, lo que desde nuestro punto de vista afecta la interpretación de la representatividad del sindicato y que haya originado la falta de ejecución del convenio colectivo pues al haberse extendido el convenio colectivo y haberse entregado los beneficios se causó el acto antisindical contra los 476 trabajadores que por aquel entonces formaban parte de la organización sindical.

4. Con respecto al fundamento 2.11 de la sentencia, la extensión de los beneficios del convenio colectivo afecta el derecho sindical de los trabajadores sindicalizados pues como se sabe el pago de asesorías, asambleas, poner en riesgo sus puestos de trabajo, posibles huelgas, cuotas sindicales, actividades, etc.; son características que no realizan los trabajadores no sindicalizados y partiendo desde esa premisa podemos indicar que se afectó el derecho igualdad de los trabajadores sindicalizados, además de afectarse la libertad sindical en su aspecto positivo. Se pretende los beneficios señalados en el petitorio en base al acta de infracción N° 840 —2018 que indica reintegrar los beneficios obtenido en convenio colectivo debido a que fueron extendidos de manera indebida por parte de la empresa, además que en la jurisprudencia existente y

lo establecido en el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo con respecto a la fuerza vinculante de los convenios colectivos, teniendo en cuenta que el sindicato de quien fue extendido los beneficios es minoritario actualmente.

5. Error de derecho que el fundamento 2.8, 2.10 y 2.11 de la sentencia no ha sido lo suficientemente motivado ni tampoco determinante, ya que no se ha tenido en cuenta ni valorado medios de prueba muy importantes y que tendrían cuestión decisiva en la sentencia, por ello consideramos que se ha vulnerado la falta de motivación de sentencia. Es debido a todo esto, **que al no considerar los medios probatorios presentados se estaría vulnerando el debido proceso (de acuerdo al artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Perú)**, puesto que el Juez no ha motivado lo suficiente la sentencia, siendo necesario tener en cuenta estos medios de prueba para resolver el conflicto de intereses de ambas partes.

6. Que no se aplicó ni se tomó en consideración lo establecido en la Casación Laboral N° 4255-2017. Que no se ha interpretado de manera correcta lo señalado en el artículo 9 y 42 del D.S. N° 010-2003 y el artículo 34 del D.S N° 011-92 TR.

FUNDAMENTOS:

PRIMERO: De las facultades del órgano revisor.

Al respecto debemos reparar en lo siguiente:

- El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano superior examine a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; así lo establece el artículo 364° del Código Procesal Civil, sin embargo, el artículo 370° del mismo cuerpo normativo, precisa algunas limitaciones: “El Juez superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido. (...)”.

- En ese sentido, cabe señalar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo "tantum devolutum quantum appellatum", es decir, el órgano superior solamente puede conocer mediante la apelación al agravio que afecten al impugnante.

SEGUNDO: Al respecto se ha de tener en cuenta que la última parte del artículo 370° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos, recoge en parte el principio contenido en el aforismo latino tantum devolutum quantum appellatum. Es decir, que en la apelación la competencia del Superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de los extremos de la resolución impugnada.

TERCERO: Respecto a la falta de motivación.

En este extremo cabe precisar lo siguiente:

Uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, lo que garantiza que la decisión expresada en el fallo o resolución sea consecuencia de una deducción razonada de los hechos vinculados al caso, así como las pruebas aportadas y su valoración jurídica; en tal virtud, esta garantía se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, siendo que por sí misma la resolución judicial debe expresar una suficiente justificación de la decisión asumida.

- El inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado establece como deber del Magistrado el motivar sus resoluciones, en todas las instancias, salvo los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que lo sustentan.

- Respecto a la motivación, el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia (Exp. N° 6712-2005-HC/TC del 17/10/05, Exp. N° 4226-2004AA/TC del 18/02/05, Exp. N° 4348-2005-PA/TC del 21/07/05, Exp. N° 12302005-HC del 20/06/02; Exp. N° 8125-2005-PHC/TC del 14/11/05 y Exp. N° 1405-2002- HC del 09/07/02, ha señalado que, significa que (en la resolución) debe quedar plenamente establecida, a través de los considerandos, la ratio decidendi por la que se llega a tal o cual conclusión; y que (una resolución)

en la que no se precisan los hechos, el derecho, la conducta responsable, ni tampoco se encuentra la razón o explicación del por qué se ha resuelto de tal o cual manera, no respeta las garantías de la tutela jurisdiccional efectiva. Asimismo, ha considerado que, el contenido constitucional de esta obligación, se respeta, prima facie, siempre que exista:

a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación del porqué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan las normas;

b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si ésta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión; relevando también su naturaleza de derecho fundamental y de garantía del derecho de defensa y ejercicio democrático del poder asignado a los jueces.

- En el caso de autos, de la revisión de la sentencia de fecha 12 de marzo del 2020, emitida por el Juzgado de Origen, obrante a fojas 407 a 414, se puede advertir que respecto al quinto agravio referido se ha de señalar que conforme se desprende de la apelada en los considerandos que van del 2.7 al 2.12, el A quo analizó, fundamentó y determinó porque no le corresponde al demandante percibir los reintegros reclamados teniendo en cuenta lo actuado, sustentando así las situaciones que generaron convicción para el pronunciamiento emitido; en tal sentido, a criterio de esta Judicatura la resolución recurrida se encuentra premunida de una adecuada motivación, careciendo de sustento la existencia de una motivación aparente invocada por la recurrente.

- Adicionalmente, es de resaltar que la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe servir de pretexto para cuestionar **la decisión de fondo** sostenida por el Juzgador por lo que debe desestimarse el agravio invocado.

CUATRO: Respetto de la Valoración de los Medios Probatorios.

No se ha profundizado ni se ha tomado en cuenta para la resolución de la controversia, los medios de prueba adjuntados en la demanda que tienen mucha implicancia en este proceso (como son los documentos enviados por parte del sindicato), en los cuales se solicita respetar y cumplir con los acuerdos pactados, es más dentro de estos documentos se puede encontrar comunicados emitidos por la empresa en los cuales indica las condiciones económicas y laborales serán iguales para los trabajadores no sindicalizados y trabajadores sindicalizados, lo que constituiría la afectación de los trabajadores sindicalizados, además de precisar que la empresa otorgara por un acto de liberalidad estas condiciones similares e incluso, en su recurso de apelación presenta medio probatorio que es la decisión recaída en primera instancia administrativa, resolución de Sub Intendencia N° 230-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3, del Expediente Sancionador N° 1164-2018- SUNAFIL/ILM/SIRE3, corriente de fojas 382 a 410.

Sobre este punto, es conveniente tener presente que:

- El artículo 188 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso, precisa que los medios probatorios tienen, entre otras finalidades, **producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones**. Siendo ello así, se tiene que uno de los principios que sirven de pauta para la valoración de la prueba es el de la unidad del material probatorio, según el cual los medios probatorios deben ser valorados de forma conjunta, confrontándose uno a otro todos los medios de prueba, puntualizando su concordancia o discordancia, con la finalidad de que la decisión final sea una síntesis de la totalidad de los medios de prueba y de los hechos que se pretendieron acreditar

- A su vez, el artículo 197 del citado cuerpo normativo, establece que **todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada**. De ahí que, la apreciación razonada está emparentada con el hecho que la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, **ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al Juzgador en libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la sana crítica, es decir de acuerdo a la experiencia, sus conocimientos y la lógica le permite inferir**.

- A folios 16 al 19 obra carta de fecha 24 de abril del 2017, dirigida por el Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de B1, al Director Corporativo de Recursos Humanos de B1, con el asunto “Exigimos que su representada respete al D1 y cumpla con el convenio colectivo”, del cual se desprende que el sindicato le señala que ha transgredido lo establecido en la Normativa vigente y los criterios desarrollados por la Corte Suprema de Justicia que mediante Casación Laboral N° 12885-2014 Callao y Casación Laboral N° 1315-2016-Lima, sobre los alcances de beneficios de los Sindicatos minoritarios. Por lo que su comunicado de fecha 22 de abril de 2017 transgrede lo pactado en el presente convenio colectivo de trabajo celebrado entre B1 y D1 de B1 por el periodo 2017.

Que el sindicato no tiene la condición de sindicato mayoritario por lo que su convención colectiva no puede ser extensivas para los trabajadores no afiliados al sindicato, esto se encuentra dispuesto en el Art 9° del D.L. 25593 y T párrafo del Art. 34 del D5. 011-92-TR, por lo que al ser un sindicato minoritario nuestra representación solo se limita a sus afiliados.

- Asimismo, mediante la carta de fecha 02 de mayo del 2017 fs. 20 al 22, en el cual le exigen respete el convenio colectivo de trabajo celebrado entre B1 y D1 de B1 por el periodo 2017 y de no hacerlo acudirán a las instancias administrativas y judiciales por incumplimiento al contrato. Retirando dicho pedido con carta de fecha 15 de junio del 2017 (fs. 23 al 25), que cumplan con el contrato firmado con la organización sindical, pues está incumpliendo cláusulas del convenio colectivo periodo 2017, pues no respeta los acuerdos del convenio colectivo periodo 2017, en el cual se estableció que serían beneficiarios los miembros de la organización sindical y por un año respectivamente. Sin embargo, la empresa ha vulnerado el acuerdo al otorgar no solo a los trabajadores sindicalizados sino los ha hecho extensivo a los No sindicalizados.

- El actor refiere la falta de una adecuada valoración de sus medios probatorios, no ha precisado cuál o cuáles de sus medios probatorios antes descritos no han sido valorados, solo ha señalado en el fundamento segundo del recurso impugnatorio de forma genérica: “como son los documentos enviados por el sindicato”, verificándose de lo transcrito que se refiere a documentos, que, si bien han sido adjuntados a la demanda, corresponden a instrumentos emitidos por el Sindicato, no por él en su calidad de perjudicado como afirma. Acto seguido ofrece un medio probatorio con su apelación, la resolución de sub intendencia antes citada.

- De lo expuesto precedentemente, se puede llegar a establecer que la A quo ha desarrollado un análisis teniendo en consideración las circunstancias que en atención a lo expuesto al accionante pudieran acreditar que, en particular a él, su empleadora le causó algún perjuicio, sin embargo, de los medios probatorios que el accionante ha presentado, básicamente las cartas que afirma han sido cursados a la empresa y no tuvieron respuesta, en nada contribuyen a acreditar un perjuicio en particular al accionante, en tanto que están orientadas a acreditar una afectación al sindicato al cual se encuentra afiliado el accionante, por consiguiente, no resultan relevantes para resolver el supuesto de afectación denunciado por el actor; siendo así, la **A Quo ha valorado los medios probatorios pertinentes.**

QUINTO: Respecto a los agravios Uno, Tres y Cuatro.

Al respecto, resulta pertinente tener en consideración el marco normativo respecto al Derecho a la Igualdad y el Derecho a la Libertad Sindical. Así, tenemos que el inciso 1 del artículo 28° de nuestra carta magna establece que, el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, además cautela su ejercicio democrático garantizando la libertad sindical. "... Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga (...) El aspecto orgánico de la libertad de sindicación se halla reconocido expresamente en el artículo 2° del Convenio N.° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, precisando que consiste en el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, (...). Por otra parte, según el artículo 1°, inciso 2), literal 'b', la protección del trabajador contra todo acto que menoscabe la libertad de sindicación se extiende también 'contra todo acto

que tenga por objeto' despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (...)"

"(...) En efecto, la libertad sindical y el derecho de sindicación reconocidos por el artículo 28.º, inciso 1 de la Constitución (Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28), e interpretados conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, imponen la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato; o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (artículo 11.º del Convenio N.º 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, artículo 1.º del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva) (...). Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado (...)"

Nuestra Carta Magna en su inciso 2 del artículo 2º establece que: "**Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (...)**", vale decir, se reconoce al derecho a la igualdad como un derecho fundamental que goza toda persona, por el sólo hecho de serlo y no se pierde, suspende o limita cuando se adquiere la condición de trabajador, sino que, por el contrario, este derecho se superpone a cualquier obligación laboral o facultad del empleador, ya que el artículo 23º de nuestra Carta Magna establece que: "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. Lo resaltado es nuestro. Esta protección que otorga nuestra carta magna a los trabajadores, no sólo se agota en la igualdad ante la ley, sino que también abarca el derecho a la igualdad de trato, puesto que "**... el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentran en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales...**"

De lo expuesto podemos concluir entonces que el derecho a la igualdad y el derecho a la libertad sindical se encuentran interrelacionados en el ámbito de la organización colectiva de los trabajadores toda vez que se busca proteger, y a través de ésta, incentivar la formación de asociaciones gremiales que preserven los derechos de los propios trabajadores y que, por esa razón o motivo, no sufran de un trato distinto en comparación con aquellos que no se agrupan en torno a un sindicato; sin embargo, la afectación de uno de estos derechos no implica necesariamente la vulneración del otro, de tal forma que una práctica antisindical del empleador infringe el derecho a la libertad sindical en su ámbito orgánico, pero no necesariamente tiene efectos sobre el derecho a la igualdad de cada trabajador.

En el caso concreto se advierte que el actor demanda el pago del importe de S/4,118.00 por concepto de reintegro de remuneraciones del periodo comprendido del mes de enero hasta el mes de diciembre de 2017; reintegro por asignación de educación, reintegro de asignación familiar por hijo y cónyuge; reintegro de bonificación extraordinaria; reintegro de cierre de pliego otorgado por la empresa demandada a los trabajadores no afiliados a su organización sindical, la cual reconoce que es minoritaria, por lo que al haber concedido dichos beneficios cometió un acto de discriminación por lo que se debe repetir lo no percibido. De otro lado la demandada arguye que no existe discriminación debido a que tiene como cultura

recompensar por igual a todos sus trabajadores, por lo que al no existir prohibición legal alguna, extendió los beneficios acordados con dicho sindicato minoritario al resto de trabajadores no afiliados, siendo ello parte de una costumbre.

Al respecto, el Convenio N° 111 de la OIT, en su artículo 1° sobre Discriminación en el empleo y ocupación, señala que el término discriminación comprende: “... **cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación...**”, así como “**cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...**”.

De lo expuesto se infiere, primero, que un trato discriminatorio no sólo se podrá presentar en el caso que el mismo se fundamente en un motivo prohibido (afectación del mandato de no discriminación) sino también cuando se afecte la igualdad de trato, esto es, entre otros casos, cuando se hace que “... **dos trabajadores que tienen la misma cualificación y características, tengan condiciones laborales distintas o tengan diversas oportunidades de acceso al trabajo o de mejora dentro de él**”, y segundo, que los elementos que componen el concepto de discriminación son:

- El trato diferenciado: La discriminación requiere de la constatación de una diferenciación originada en un acto o un hecho, es decir, “cualquier distinción, exclusión o preferencia” que puede venir determinada por un acto estatal o de cualquier sujeto privado como el empleador, la organización sindical o los sujetos colectivos, a su vez, el acto puede ser normativo o no normativo, esto es, puede tratarse de un acto general y abstracta expresión del ejercicio de una potestad normativa, como sucedería con la ley, el reglamento administrativo, el convenio colectivo, el reglamento interno de trabajo; o, puede tratarse de un acto con efectos particulares y específicos; pero la diferenciación también puede provenir de un hecho, es decir, una conducta del Estado o de cualquiera de los sujetos antes mencionados.

- Un motivo determinante de dicho trato: Tanto el Convenio N° 111 como el inciso 2 del artículo 2° de nuestra Constitución Política enumeran una lista de motivos que refieren a supuestos de discriminación históricamente reproducidos y repudiables por sus nocivos efectos sociales, la misma que se complementa con la cláusula abierta prevista en ambos casos a fin de extender la protección antidiscriminatoria a otros supuestos distintos a los enumerados; sin embargo, como ya se ha señalado anteriormente, existirá discriminación cuando se afecta la igualdad de trato sin justificación objetiva y razonable alguna.

- El Resultado: El cual debe ser la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato y que, debido a la naturaleza de derecho fundamental, la discriminación se determina en función al efecto a resultado antes señalado y no al propósito del agente que discrimina.

Se puede advertir entonces, que el referido Convenio 111 de la OIT hace referencia a los dos tipos de discriminación: 1) Discriminación Directa, cuando la normativa o la práctica excluyen o dan preferencia de manera expresa a una persona o un grupo de personas en base a un motivo prohibido, ya sea de manera abierta o encubierta, según se explicita o no dicho motivo, y 2) Discriminación Indirecta, cuando las normas o prácticas establecen una diferencia de trato basada en motivos inofensivos o neutros pero que afectan de manera desproporcionada a los miembros de un grupo protegido.

Sobre el particular nuestro máximo intérprete de la Constitución, ha precisado que: “la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución. Asimismo, la discriminación en materia laboral, strictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) acción directa: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad; y 2) por acción indirecta: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.

En tal sentido, al invocarse la existencia de una infracción al deber principio de igualdad por existir una discriminación remunerativa, se deben evaluar si concurren los tres elementos que conforman un trato discriminatorio, y de ser así, si el mismo se encuentra justificado; siendo que en el presente caso conforme al aserto de las partes el demandante ostenta la condición de afiliado al D1 de B1, siendo que en tal condición percibe los beneficios derivados de los convenios colectivos suscritos entre la empresa demandada y el sindicato.

Ahora bien, en autos fs. 26 al 32, obra el Convenio Colectivo suscrito el 21 de Abril del 2017, del cual se advierte que las partes suscribientes acordaron en la primera cláusula que su ámbito de aplicación sería "... todos los miembros de la organización sindical que estuvieran afiliados a la fecha de suscripción..."; asimismo, se advierte que entre otros conceptos, se pactó el aumento de remuneraciones de S/172.50 mensuales a partir del 1 de Enero del 2017, el pago de una bonificación por cierre de pliego de S/775.00, asignación por educación para los hijos de los trabajadores de S/. 300 y una asignación familiar mensual por cónyuge o conviviente de S/63.00 y por cada hijo de S/44.00. 14. Asimismo, conforme a lo manifestado por ambas partes la empresa demandada otorgó unilateralmente a los trabajadores no sindicalizados al SINATOG los beneficios del aumento general, bonificación de cierre de pliego y asignación familiar en el mismo monto indicado en el citado convenio colectivo.

La corte suprema ha establecido que: "(...) no existe en la legislación peruana norma alguna que faculte al empleador a ´extender´ los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que no fueron parte del mismo, debiendo entenderse que a lo único que se encuentra facultado es a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo a terceros pero como un acto derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora", esto es, si bien el empleador no puede extender a los trabajadores no sindicalizados el producto de un convenio colectivo, no le está prohibido otorgar derechos similares como una expresión unilateral, pues "(...) el hacer extensivo el pago del primer beneficio nombrado a los trabajadores sindicalizados por considerarlo discriminatorio, constituiría un error que desalentaría la posibilidad que el empleador pueda unilateralmente otorgar mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical negativa...".

En consecuencia y en virtud a lo expuesto, el otorgamiento unilateral de la demandada a los trabajadores no sindicalizados de beneficios similares a los pactados en un convenio colectivo con un sindicato minoritario, no puede constituir en sí mismo un acto de discriminación pues resultaría necesario que se verifique que esta decisión del empleador origine una diferencia remunerativa entre afiliados y no afiliados, esto es, debe corroborarse que a través de esta conducta se busque otorgar mayores derechos o beneficios a los no sindicalizados en desmedro de los sindicalizados que origine un desequilibrio salarial que afecte los derechos de éstos, situación que no se evidencia en el presente caso.

La parte demandante manifiesta que la demandada le otorgó los beneficios contemplados en el convenio colectivo del 21 de abril del 2017, en el cual se pactó 26 beneficios a favor de los afiliados al D1, 3 de ellos fueron otorgados por la emplazada a los trabajadores no sindicalizados, en los mismos montos que los pagados al demandante conforme al aserto de ambas partes. De lo expuesto se verifica pues que la decisión de la empresa demandada no supuso el otorgamiento a los no afiliados de un beneficio distinto a los otorgados a los trabajadores sindicalizados, sino que se trata de conceptos similares a raíz del convenio colectivo suscrito el 21 de Abril del 2017, y siendo que el actor ya percibió tales conceptos, ello constituiría un doble pago, siendo ello así no se evidencia en autos que la decisión adoptada por la emplazada hubiere tenido como objetivo la distinción, exclusión o preferencia en contra del demandante por motivo de su condición de afiliado al sindicato D1, por lo que no es posible advertir que se hubiere infringido el derecho a la igualdad y a la no discriminación contemplada en el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política ni el Convenio N° 111 de la OIT. Más aún si el demandante no percibe un menor ingreso que un trabajador no afiliado, ni obtiene menores beneficios que éste, que permitan establecer que existe un trato diferenciado o distinto que perjudique sus intereses económicos, tampoco se tiene que como producto del accionar de la emplazada exista un resultado desfavorable para el actor, pues no se acredita que perciba una menor remuneración que un obrero no sindicalizado o que no se le otorgue condiciones económicas y

laborales del que gozan tales trabajadores, en suma, no se evidencia la existencia de un trato diferenciado ni un resultado lesivo a sus derechos.

Por los fundamentos expuestos, esta Judicatura determina la inexistencia de una afectación al derecho a la igualdad, a la libertad sindical y a la no discriminación laboral, motivo por el cual no corresponde amparar los agravios formulados por el demandante.

SEXTO: Que no se aplicó ni se tomó en consideración lo establecido en la Casación Laboral N° 4255-2017. Que no se ha interpretado de manera correcta lo señalado en el artículo 9 y 42 del D.S. N° 010-2003 y el artículo 34 del D.S N° 011-92 TR. Casación Laboral N° 4255-2017: SUMILLA: La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes de la convención colectiva, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza. Tratándose de sindicatos minoritarios el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora.

Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

Artículo 34.- En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9 y 47 de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley.

En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados.

Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados.

El A Quo en el fundamento 2.7 ha indicado: En el caso concreto la Ley de Relaciones colectivas no ha establecido expresamente la prohibición de extender los beneficios sindicales obtenidos por un Sindicato Minoritario, asimismo, cierta es la afirmación vertida por la demandada referida a los cambios jurisprudenciales respecto de la extensión de los beneficios de un sindicato minoritario, sin embargo, la decisión de otorgar los mismos derivados de las decisiones jurisdiccionales, que básicamente son criterios interpretativos de la Ley de Relaciones Colectivas. Precisamente existieron decisiones judiciales en las cuales se determinó la posibilidad de extender los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario Casación Laboral N°11477-2013-Callao, de fecha 12 de mayo del 2014, Casación Laboral N°8796-2013-Moquegua, de fecha 26 de mayo del 2014, Casación N° 602-2010-LIMA, Casación Laboral N° 2864-2009-LIMA, de fecha 28 de abril del 2010, en las que se concluyó que los acuerdos adoptados por una organización sindical minoritaria, no tienen eficacia limitada para sus afiliados, sino se extienden y se

aplican incluso a los trabajadores no sindicalizados, en atención al principio de igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

Se ha señalado que la Ley de Relaciones colectivas no ha estipulado la prohibición de extender los beneficios sindicales. La corte suprema ha establecido que: "(...) no existe en la legislación peruana norma alguna que faculte al empleador a ´extender´ los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que no fueron parte del mismo, debiendo entenderse que a lo único que se encuentra facultado es a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo a terceros pero como un acto derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora", esto es, si bien el empleador no puede extender a los trabajadores no sindicalizados el producto de un convenio colectivo, no le está prohibido otorgar derechos similares como una expresión unilateral, pues "(...) el hacer extensivo el pago del primer beneficio nombrado a los trabajadores sindicalizados por considerarlo discriminatorio, constituiría un error que desalentaría la posibilidad que el empleador pueda unilateralmente otorgar mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical negativa...".

La Sala de Derecho Constitucional de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 11477-2013-Callao, realizo una interpretación del artículo 42 del DS N° 010-2003-TR y de los principios que regulan la negociación colectiva, para señalar que no existe prohibición expresa de que se limite el alcance general que, por si misma, posee todo convención colectiva y laudo arbitral. En ese sentido, considera que restringir los alcances del convenio colectivo o laudo arbitral solo a los integrantes de la organización sindical resulta constitucionalmente invalido ya que transgrede el principio de igualdad.

De igual modo ocurre con la supuesta falta de aplicación de la Casación 4255-2017-Lima, del artículo 9, 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y 34 del Decreto Supremo N° 011-92-TR. Tanto el pronunciamiento judicial como los dispositivos legales invocados por el accionante, se remiten a supuestos relativos a la participación de los trabajadores colectivamente, esto es para el caso de la participación de organizaciones de trabajadores como son los sindicatos, no están referidas a supuestos aplicables a las relaciones individuales de trabajo, por consiguiente, tampoco resultan relevantes para el caso en concreto. Deviniendo en inamparable dicho agravio.

Por las considerativas expuestas; en uso de las facultades conferidas a esta Judicatura por la Ley Orgánica del Poder Judicial y el artículo trescientos sesenta y cuatro del Código Procesal Civil y el inciso a) del artículo 4.3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la sentencia de fecha 12 de marzo del 2020 contenida en la resolución número Seis, de fojas 407 a 414, que declara **INFUNDADA** la demanda interpuesta por **A1** contra **B1** sobre **PAGOS DE BENEFICIOS ECONOMICOS**. **Devuélvase al Juzgado de Paz Letrado de origen.**

ANEXO 5. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.

1. CUESTIONES PREVIAS

1.1 De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.

1.2 La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.

1.3 La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

1.4 Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

1.4.1 En relación a la sentencia de primera y segunda instancia:

1.4.1.1 Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: introducción y la postura de las partes.

1.4.1.2 Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: motivación de los hechos y motivación del derecho.

1.4.1.3 Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: aplicación del principio de presunción de laboralidad y primacía de la realidad y descripción de la decisión.

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

1.5 Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

1.6 Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

1.7 De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

1.8 Calificación:

1.8.1 De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple.

1.8.2 De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

1.8.3 De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

1.8.4 De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones.

1.9 Recomendaciones:

1.9.1 Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

1.9.2 Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

1.9.3 Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

1.9.4 Empoderarse sistemáticamente de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

1.10 El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

1.11 Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad.

- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

(Aplicable para la sentencia de Primera Instancia - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Determinación de los niveles de calidad

1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

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

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

4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 6. Cuadros descriptivos para la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.

Anexo 6.1: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios Económicos, en el Expediente N°: 01023-2019-0-1801-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lima, 2023.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima</p> <p>EXPEDIENTE: 01023-2019-0-1801-JP-LA-02 MATERIA: Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos. JUEZ: C1 DEMANDANTE: A1 DEMANDADO: B1</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero</p>				X					X	

	<p>SENTENCIA RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS</p> <p>Lima, 12 de marzo de 2020.</p> <p>VISTO; el proceso seguido por A1 contra B1, sobre pago de beneficios económicos.</p>	<p>legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Postura de las partes	<p>I. ACTIVIDAD JURISDICCIONAL.</p> <p>De la pretensión:</p> <p>1.1. Conforme al texto de la demanda A1, en fecha 01 de marzo de 2019 interpone demanda contra B1 (folio 4) solicitando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que se cumpla con el reintegro de lo estipulado en el convenio colectivo del año 2017 la razón que se hizo extensivo los beneficios obtenidos por los afiliados del sindicato a los trabajadores no sindicalizados solicitando el pago de los conceptos consignados en i) la Cláusula segunda referido a un incremento general por la suma 172.50 ii) cláusula tercera referido una bonificación por cierre de pliego por la suma de 775 soles, iii) cláusula quinta el pago de la asignación para los hijos de los trabajadores por la suma de 300 soles, iv) cláusula décimo segunda el pago de una asignación familiar por cónyuge o conviviente y por cada hijo a razón de 63 y 44 soles, y la bonificación extraordinaria de 100 nuevos soles. • Refiere que la empresa B1 y el D1 negocian anualmente convenios colectivos, y el convenio colectivo del 2017 que se firmó el 21 de abril del año 2017 se hizo extensivo a los trabajadores no sindicalizados, pese a que se firmó el convenio con cláusula delimitadora y ámbito de aplicación, por ello el demandante al ser un afiliado del sindicato se ha visto perjudicado con la extensión del convenio colectivo a todos los trabajadores. • Se presentó ante SUNAFIL una denuncia la cual tiene orden de ruta número 68030 - 2017 	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				X						
-----------------------	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>generando así un acta de infracción N° 840 - 2018 la cual ha propuesto la multa la demandada por extender los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario, por ello al haber procedido la demandada a extender los beneficios de un convenio colectivo logrados por un sindicato minoritario, corresponde que se le pague dichos conceptos.</p> <p>Admisión de la demanda:</p> <p>1.2. Mediante resolución número 1, de 06 de marzo de 2019, (folio 81) se admite a trámite la demanda en la vía del PROCESO ABREVIADO LABORAL.</p> <p>De la contestación de la demanda:</p> <p>1.3. Conforme al escrito de contestación de la demanda B1 por escrito de 19 de marzo de 2019 se apersona al proceso y absuelve el traslado de la demanda del modo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • B1 y el D1 suscribieron el convenio colectivo 2017 en el que se pactaron los beneficios que el demandante reclama. • Teniendo en cuenta que la legislación laboral no existe prohibición alguna para extender los beneficios del convenio colectivo acordado con el sindicato minoritario y el resto de trabajadores no afiliados, más aún cuando en su momento la Corte Suprema reconoció la validez de la extensión de beneficios, B1 decidió extender estos convenios colectivos a los trabajadores no afiliados a ningún sindicato, convirtiéndose ello en una práctica 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>regular conducta reiterada que generó costumbre entre el personal no sindicalizado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si bien es cierto que B1 fue objeto de una fiscalización laboral dentro de la orden de inspección número 19494 - 2017- SUNAFIL, también lo es que se encuentra en trámite razón por la cual no es jurídicamente posible sostener que SUNAFIL ha emitido pronunciamiento alguno. • B1 extendió los beneficios sindicales en virtud del principio de igualdad, al considerar que dentro de los trabajadores que la integran y que se encuentran dentro de las mismas categorías profesionales deben de gozar de los mismos beneficios, en tanto entre ellos no existen diferencias que exijan un trato desigual, conforme así lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 2510 - 2002 -AA-TC. • La extensión de beneficios ha sido solicitada expresamente por los trabajadores no sindicalizados por cuanto constituye una costumbre laboral instituida en la compañía es así que sobre la base la interpretación de la Corte Suprema expuesta en las resoluciones casatorias 8796-2013 y otros, B1 viene entregando a todos los trabajadores inclusive los no afiliados hace más de 3 años los beneficios pactados con el sindicato es por ello que la suscripción del convenio colectivo del 2017 ya se había configurado una costumbre dado que la extensión 											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de beneficios de convenios colectivos venía dándose año a año como señala la doctrina.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De otro lado se afirma que al extender los beneficios del convenio colectivo 2017 su compañía habría vulnerado el derecho a la libertad sindical sin embargo no precisa en qué aspecto se estaría vulnerando dicho derecho, sin embargo, revisada la cantidad de trabajadores afiliados al sindicato año se verifica que éste ha incrementado en el año en diciembre del año 2012 tenía 168 afiliados y en el año 2017 522 afiliados, de lo que se evidencia que en realidad hubo un incremento importante del número de afiliaciones. <p>Audiencia única.</p> <p>1.4. La audiencia única se desarrolló el 10 de marzo de 2020, conforme se tiene registrado en audio y video, procediéndose al juzgamiento anticipado, declarando infundada la demanda Y CONSIDERANDO:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al Expediente N°: 01023-2019-0-1801-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lima, 2023.

Lectura: El presente cuadro 6.1 refleja la Calidad de la Parte Expositiva de la Sentencia de Primera Instancia del expediente referido. Su calidad fue ALTA, ya que la Introducción y la Postura de las Partes obtuvieron la calidad de ALTA al cumplirse con 4 de los 5 indicadores respectivamente.

	<p>defender sus intereses gremiales, mientras que el segundo se refiere a la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, se ha precisado que implica la protección del trabajador afiliado o sindicado frente a la comisión de actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga.</p> <p>2.3. El Tribunal Constitucional ha precisado por su parte que; “(...) resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. (...)”1”, “(...) queda claro que el inicio de una negociación colectiva materializa y hace efectivos otros derechos y objetivos inherentes a los sindicatos en general, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales”</p> <p>2.4. El artículo 41° del Texto Único Ordenado la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece lo siguiente: “Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o</p>	<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p> <p>Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores. (...)”</p> <p>2.5. Asimismo, el artículo 42°, señala: “La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”. Por su parte, el artículo 46, prevé: “Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas” y el artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece: “En materia de negociación</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados”. (el subrayado es nuestro)</p> <p>2.6. De lo citado es evidente la importancia de la organización sindical en la búsqueda de mejores condiciones laborales de los trabajadores, las normas citadas además nos permiten verificar los tipos de sindicatos que pueden coexistir dentro de una empresa, mayoritario o minoritario, así como los efectos de los acuerdos que estos sindicatos logren a favor de sus afiliados, pues en el caso del sindicato mayoritario los beneficios son extendidos a favor de todos los trabajadores estén o no afiliados a dicho sindicato, por haberlo así previsto el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas. Sin embargo, tratándose de un sindicato minoritario, éstos pueden ejercer o representar sus intereses; y</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>como bien ha señalado el Tribunal Constitucional la participación de los sindicatos minoritarios en este supuesto debe ser canalizado, “(...) permitiendo ser escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario, en ese escenario el sindicato que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados, por tanto, los beneficios obtenidos por ese sindicato minoritario son de aplicación únicamente a los trabajadores afiliados al indicado Sindicato.</p> <p>2.7. En el caso concreto la Ley de Relaciones colectivas no ha establecido expresamente la prohibición de extender los beneficios sindicales obtenidos por un Sindicato Minoritario, asimismo, cierta es la afirmación vertida por la demandada referida a los cambios jurisprudenciales respecto de la extensión de los beneficios de un sindicato minoritario, sin embargo, la decisión de otorgar los mismos derivados de las decisiones jurisdiccionales, que básicamente son criterios interpretativos de la Ley de Relaciones Colectivas. Precisamente</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>existieron decisiones judiciales en las cuales se determinó la posibilidad de extender los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario Casación Laboral N°11477-2013-Callao, de fecha 12 de mayo del 2014, Casación Laboral N°8796-2013-Moquegua, de fecha 26 de mayo del 2014, Casación N° 602-2010-LIMA, Casación Laboral N° 2864-2009-LIMA, de fecha 28 de abril del 2010, en las que se concluyó que los acuerdos adoptados por una organización sindical minoritaria, no tienen eficacia limitada para sus afiliados, sino se extienden y se aplican incluso a los trabajadores no sindicalizados, en atención al principio de igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">Motivación del Derecho</p>	<p>2.8. La suscrita no comparte la decisión de extender los beneficios de un sindicato minoritario a favor de trabajadores no sindicalizados, porque proceder de dicho modo en la práctica puede significar afectar al Sindicato minoritario al desalentar la afiliación sindical, conforme ha sido también denunciado por la parte demandante; sin embargo, se precisa que en el presente caso ello no aconteció, toda vez que según la parte demandada se incrementó el número de trabajadores del D1 que en el año 2012 fue de 168 trabajadores y en el año 2017 fue de 522 trabajadores, afirmación no desvirtuada por la parte demandante, por ello, corresponde analizar si la sola extensión del beneficio sindical genera a favor de los afiliados el derecho a percibir nuevamente los beneficios sindicales, que en puridad implica un nuevo pago de beneficios sindicales.</p> <p>2.9. Conforme a lo expuesto en el acto de la audiencia única se reclama se cumpla con el reintegro de lo estipulado en el convenio colectivo del año 2017 a razón de que se hizo extensivo los beneficios obtenidos por los afiliados del sindicato a los trabajadores no sindicalizados, solicitando el pago de los conceptos consignados en i) Cláusula segunda referido a un incremento general por la suma 172.50 ii) cláusula tercera referido una bonificación por cierre de pliego por la suma de 775 soles, iii) cláusula quinta</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los</p>					<p>X</p>					
--	---	--	--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--

	<p>el pago de la asignación para los hijos de los trabajadores por la suma de 300 soles, iv) cláusula décimo segunda el pago de una asignación familiar por cónyuge o conviviente y por cada hijo a razón de 63 y 44 soles, y la bonificación extraordinaria de 100 nuevos soles, dichos beneficios figuran en el convenio colectivo 2017(folio 26) siendo un hecho reconocido y admitido por ambas partes que el D1 de B1 es uno minoritario y que la demandada ha extendido los beneficios sindicales reclamados a favor de trabajadores no afiliados los beneficios que se reclaman, a partir de ello, corresponde verificar si nuestro ordenamiento legal ha establecido como una obligación exigible el reclamo de un nuevo pago de beneficios sindicales, derivados de la extensión de los beneficios pactados por un sindicato minoritario favor de trabajadores no sindicalizados.</p> <p>2.10. En principio cabe también dejar establecido que los beneficios sindicales pactados y reclamados ya le fueron abonados al demandante conforme se advierte la Boleta de pago (folio 73), es decir, en ejecución del convenio colectivo 2017, le fueron pagados los beneficios pactados, incremento de S/ 172.50 soles, bonificación por cierre de pliego por la suma de S/ 775.00 soles, asignación para los hijos en la suma de S/ 300.00 soles, y asignación familiar por cónyuge. Si ello es así, corresponde</p>	<p>hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>verificar, cual es la fuente legal a partir del cual se reclama el nuevo pago de los beneficios detallados, al respecto la parte demandante considera que el convenio colectivo no se ejecutó porque se extendieron los beneficios a trabajadores no sindicalizados (min 06:52 seg del registro de audio y video), dicha afirmación es incorrecta, en tanto que el convenio se ejecutó cuando el empleador abonó los acuerdos del Convenio Colectivo 2017: ahora bien, conforme a las reglas probatorias establecidas en el artículo 23 de la Ley N° 29497, el demandante: "(...) tiene la carga de la prueba de: a) la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal (...)" ; de otro lado la demandada: "cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) el pago, el cumplimiento, de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)". en el caso concreto lo que se reclama como obligación de dar debe tener una fuente ya sea legal, convencional o de otra naturaleza; al respecto, nuestra legislación laboral no ha previsto el otorgamiento de un nuevo pago de beneficios sindicales en el supuesto que estos sean extendidos indebidamente como aconteció en el presente caso, menos aún se ha pactado en el Convenio Colectivo cláusula sancionadora ante el incumplimiento</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>del Convenio que genere como sanción un nuevo pago, por tanto, se colige que el reclamo del pago de los beneficios pactados en el Convenio Colectivo 2017 derivado del acto realizado por la demandada consistente en la extensión del ámbito de aplicación a trabajadores no sindicalizados, no cuenta con fuente legal, convencional o de otra naturaleza que justifique su otorgamiento.</p> <p>2.11. Precisando que, en el presente caso, se reclama el pago de los beneficios económicos pactados en el Convenio Colectivo 2017 derivados de la conducta de la demandada consistente en ampliar el ámbito de aplicación del convenio colectivo 2017 a favor de los trabajadores no sindicalizados, sin que exista fuente que ampare la obligación reclamada, por cuanto la sanción por actos generados por la demandada que como sostiene la parte demandante afectaron su derecho a la libertad sindical corresponden a otro tipo de proceso en el que se deberá evaluar si existió daño a los trabajadores afiliados al sindicato es posible sancionar al empleador por el presunto daño generado.</p> <p>2.12. Debiéndose tener presente que la conducta descrita por la demandada referida al incumplimiento de la cláusula delimitadora del convenio en realidad se configura como una infracción administrativa establecida en Artículo 31 de la Ley N° 28806, que señala: "Constituyen infracciones</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley, infracción que no generará en los trabajadores que pertenecen al sindicato afectado el derecho a repetir lo percibido, por ello, corresponde a este Juzgado declarar infundada la demanda.</p> <p>De los intereses legales financieros y laborales, costas y costos procesales.</p> <p>2.13. Respecto de los intereses legales laborales: En el presente caso la demanda fue declarada infundada por ello no corresponde el pago de intereses.</p> <p>2.14. Respecto de las costas y costos procesales: En el presente proceso no se generaron costas procesales al encontrarse el demandante exonerado del pago de tasas judiciales al no superar su pretensión de 70 Unidades de Referencia Procesal. Asimismo, respecto de los costos procesales, corresponde su imposición por cuanto el demandante estuvo asesorado por un abogado particular, las que serán otorgados considerando las pretensiones que han sido amparadas.</p> <p>2.15. Respecto de los costos procesales: Los artículos 410 y 411 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>al proceso laboral, las costas del proceso están constituidas por las tasas judiciales, honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso debidamente autorizados y acreditados documentalmente, en tanto que los costos del proceso comprende el honorario del abogado de la parte vencedora, más un 5% 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.</p> <p>2.16. Que, se debe tener en cuenta que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 412 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a los autos, el reembolso de las costas y costos del proceso es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración; estos conceptos están destinados a cubrir los gastos o desembolsos que ha tenido que incurrir la parte ganadora para obtener la actuación de los órganos de la administración de justicia sea como demandante o como demandado.</p> <p>2.17. Asimismo, respecto de los costos procesales, el Artículo 14 de la Ley N° 29497, señala que “la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil.” Por su parte el artículo 412 del Código Procesal Civil señala: “La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias.</p> <p>2.18. En el caso concreto se evidencia que el demandante actuó en ejercicio de su derecho de acción, al considerar que existiendo elementos que demuestran una presunta afectación a la libertad sindical derivado de la extensión de los beneficios sindicales de un sindicato minoritario a favor de trabajadores no sindicalizados como el acta de infracción acta de infracción N° 840 - 2018, este generaba a su vez el derecho a que le sean pagados nuevamente los beneficios sindicales, lo que fue denegado, no advirtiéndose temeridad en la actuación de la parte accionante, se le exonera del pago de costos procesales.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al Expediente N° 01023-2019-0-1801-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lima, 2023.

Lectura: El presente cuadro 6.2 nos muestra que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia del expediente en cuestión fue de rango MUY ALTA. Dicha calidad resulta de la motivación de los hechos y de derecho, que obtuvieron los 5 indicadores para cada sub dimensión respectivamente.

Anexo 6.3: Calidad de la parte resolutive con énfasis en el principio de congruencia y la descripción de la decisión de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios Económicos, en el Expediente N°: 01023-2019-0-1801-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lima, 2023.

Parte resolutive de la sentencia de primera	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del principio de primacía de la realidad y presunción de laboralidad	<p>III. DECISIÓN: Por estos fundamentos, administrando Justicia a nombre de la Nación, de conformidad con el artículo 31 de la Ley N° 29497; SE DECLARA: INFUNDADA la demanda interpuesta por A1 contra la B1, sobre PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS derivados de la aplicación extensiva del convenio colectivo 2017 obtenido por D1 a favor de trabajadores no sindicalizados. Sin costas ni costos procesales. TR y HS.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia a la resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>				X					X	

Descripción de la decisión	<p>III. DECISIÓN:</p> <p>Por estos fundamentos, administrando Justicia a nombre de la Nación, de conformidad con el artículo 31 de la Ley N° 29497; SE DECLARA:</p> <p>INFUNDADA la demanda interpuesta por A1 contra la B1, sobre PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS derivados de la aplicación extensiva del convenio colectivo 2017 obtenido por D1 a favor de trabajadores no sindicalizados.</p> <p>Sin costas ni costos procesales. TR y HS.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				X						
----------------------------	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Magister Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: Lista de cotejo aplicada al Expediente N° 01023-2019-0-1801-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lima, 2023.

Lectura: El presente cuadro 6.3 nos muestra la calidad de la parte resolutoria de la sentencia de primera instancia, que fue ALTA. Esto en virtud que la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango alta, y alta respectivamente.

	<p>Correspondiendo al estado del presente proceso, se expide la sentencia de vista a fin de resolver la venida en grado.</p> <p>VISTA; en grado de apelación la sentencia de fecha doce de marzo del año dos mil veinte contenida en la resolución número Seis, de fojas 407 a 414, la misma que declara infundada la demanda incoada.</p>	<p>los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>AGRAVIOS: El demandante, en su escrito de apelación que obra de fojas 416 a 423, solicita la REVOCATORIA de la sentencia, en mérito los siguientes fundamentos:</p> <p>1. Error de hecho con respecto al fundamento 2.8 de la sentencia, que, si es cierto que el número de trabajadores afiliados aumento desde el año 2012 hasta el año 2018, la extensión de los beneficios económicos de un convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario, es un acto de vulneración al mismo y a la libertad sindical minoritario, es un acto de vulneración al mismo y a la libertad sindical de los trabajadores, por lo que considera que es un incumplimiento en lo pactado por la empresa. Que dicha conducta no ha sido debidamente analizada.</p> <p>2. No se ha profundizado ni se ha tomado en cuenta para la resolución de la controversia, los medios de prueba adjuntados en la demanda que tienen mucha implicancia en este proceso (como son los documentos enviados por parte del sindicato), en los cuales se solicita respetar y cumplir con los acuerdos pactados, es más dentro de estos documentos se puede encontrar comunicados emitidos por la empresa en los cuales indica las condiciones económicas y laborales serán iguales para los trabajadores no sindicalizados y trabajadores sindicalizados, lo que constituiría la afectación de los trabajadores sindicalizados, además de precisar que la empresa otorgara por un acto de liberalidad estas condiciones similares e incluso, en su recurso de apelación presenta medio probatorio que es la decisión recaída en primera instancia administrativa, resolución de Sub Intendencia N° 230-2019SUNAFIL/ILM/SIRE3, del Expediente</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				X						
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>Sancionador N° 1164-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE3, corriente de fojas 424 a 452.</p> <p>3. En el fundamento 2.10 de la sentencia se indica que dicho convenio colectivo no se ejecutó, pues los beneficios pactados fueron extendidos a todos los trabajadores, lo que desde nuestro punto de vista afecta la interpretación de la representatividad del sindicato y que haya originado la falta de ejecución del convenio colectivo pues al haberse extendido el convenio colectivo y haberse entregado los beneficios se causó el acto antisindical contra los 476 trabajadores que por aquel entonces formaban parte de la organización sindical.</p> <p>4. Con respecto al fundamento 2.11 de la sentencia, la extensión de los beneficios del convenio colectivo afecta el derecho sindical de los trabajadores sindicalizados pues como se sabe el pago de asesorías, asambleas, poner en riesgo sus puestos de trabajo, posibles huelgas, cuotas sindicales, actividades, etc.; son características que no realizan los trabajadores no sindicalizados y partiendo desde esa premisa podemos indicar que se afectó el derecho igualdad de los trabajadores sindicalizados, además de afectarse la libertad sindical en su aspecto positivo. Se pretende los beneficios señalados en el petitorio en base al acta de infracción N° 840 —2018 que indica reintegrar los beneficios obtenido en convenio colectivo debido a que fueron extendidos de manera indebida por parte de la empresa, además que en la jurisprudencia existente y lo establecido en el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo con respecto a la fuerza vinculante de los convenios colectivos, teniendo en cuenta que el</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>sindicato de quien fue extendido los beneficios es minoritario actualmente.</p> <p>5. Error de derecho que el fundamento 2.8, 2.10 y 2.11 de la sentencia no ha sido lo suficientemente motivado ni tampoco determinante, ya que no se ha tenido en cuenta ni valorado medios de prueba muy importantes y que tendrían cuestión decisiva en la sentencia, por ello consideramos que se ha vulnerado la falta de motivación de sentencia. Es debido a todo esto, que al no considerar los medios probatorios presentados se estaría vulnerando el debido proceso (de acuerdo al artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Perú), puesto que el Juez no ha motivado lo suficiente la sentencia, siendo necesario tener en cuenta estos medios de prueba para resolver el conflicto de intereses de ambas partes.</p> <p>6. Que no se aplicó ni se tomó en consideración lo establecido en la Casación Laboral N° 4255-2017. Que no se ha interpretado de manera correcta lo señalado en el artículo 9 y 42 del D.S. N° 010-2003 y el artículo 34 del D.S N° 011-92 TR.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Magister Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: Lista de cotejo aplicada al Expediente N° 1023-2019-0-1801-JR-LA-16, Distrito Judicial de Lima, 2023.

Lectura: El presente cuadro 6.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia es de rango alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango alta y alta, respectivamente.

	<p>solamente puede conocer mediante la apelación al agravio que afecten al impugnante.</p> <p>SEGUNDO: Al respecto se ha de tener en cuenta que la última parte del artículo 370° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos, recoge en parte el principio contenido en el aforismo latino tantum devolutum quantum appellatum. Es decir, que en la apelación la competencia del Superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de los extremos de la resolución impugnada.</p> <p>TERCERO: Respecto a la falta de motivación.</p> <p>En este extremo cabe precisar lo siguiente: Uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, lo que garantiza que la decisión expresada en el fallo o resolución sea consecuencia de una deducción razonada de los hechos vinculados al caso, así como las pruebas aportadas y su valoración jurídica; en tal virtud, esta garantía se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, siendo que por sí misma la resolución judicial debe expresar una suficiente justificación de la decisión asumida.</p>	<p>los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>- El inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado establece como deber del Magistrado el motivar sus resoluciones, en todas las instancias, salvo los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que lo sustentan.</p> <p>- Respecto a la motivación, el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia (Exp. N° 6712-2005-HC/TC del 17/10/05, Exp. N° 4226-2004AA/TC del 18/02/05, Exp. N° 4348-2005-PA/TC del 21/07/05, Exp. N° 12302005-HC del 20/06/02; Exp. N° 8125-2005-PHC/TC del 14/11/05 y Exp. N° 1405-2002- HC del 09/07/02, ha señalado que, significa que (en la resolución) debe quedar plenamente establecida, a través de los considerandos, la ratio decidendi por la que se llega a tal o cual conclusión; y que (una resolución) en la que no se precisan los hechos, el derecho, la conducta responsable, ni tampoco se encuentra la razón o explicación del por qué se ha resuelto de tal o cual manera, no respeta las garantías de la tutela jurisdiccional efectiva. Asimismo, ha considerado que, el contenido constitucional de esta obligación, se respeta, prima facie, siempre que exista:</p> <p>a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación del porqué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan las normas;</p> <p>b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los</p>	<p>expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y e) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si ésta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión; relevando también su naturaleza de derecho fundamental y de garantía del derecho de defensa y ejercicio democrático del poder asignado a los jueces.</p> <p>- En el caso de autos, de la revisión de la sentencia de fecha 12 de marzo del 2020, emitida por el Juzgado de Origen, obrante a fojas 407 a 414, se puede advertir que respecto al quinto agravio referido se ha de señalar que conforme se desprende de la apelada en los considerandos que van del 2.7 al 2.12, el A quo analizó, fundamentó y determinó porque no le corresponde al demandante percibir los reintegros reclamados teniendo en cuenta lo actuado, sustentando así las situaciones que generaron convicción para el pronunciamiento emitido; en tal sentido, a criterio de esta Judicatura la resolución recurrida se encuentra premunida de una adecuada motivación, careciendo de sustento la existencia de una motivación aparente invocada por la recurrente.</p> <p>- Adicionalmente, es de resaltar que la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe servir de pretexto para cuestionar la decisión de fondo sostenida por el Juzgador por lo que debe desestimarse el agravio invocado.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>CUATRO: Respeto de la Valoración de los Medios Probatorios. No se ha profundizado ni se ha tomado en cuenta para la resolución de la controversia, los medios de prueba adjuntados en la demanda que tienen mucha implicancia en este proceso (como son los documentos enviados por parte del sindicato), en los cuales se solicita respetar y cumplir con los acuerdos pactados, es más dentro de estos documentos se puede encontrar comunicados emitidos por la empresa en los cuales indica las condiciones económicas y laborales serán iguales para los trabajadores no sindicalizados y trabajadores sindicalizados, lo que constituiría la afectación de los trabajadores sindicalizados, además de precisar que la empresa otorgara por un acto de liberalidad estas condiciones similares e incluso, en su recurso de apelación presenta medio probatorio que es la decisión recaída en primera instancia administrativa, resolución de Sub Intendencia N° 230-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3, del Expediente Sancionador N° 1164-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE3, corriente de fojas 382 a 410.</p> <p>Sobre este punto, es conveniente tener presente que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El artículo 188 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso, precisa que los medios probatorios tienen, entre otras finalidades, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus 	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>decisiones. Siendo ello así, se tiene que uno de los principios que sirven de pauta para la valoración de la prueba es el de la unidad del material probatorio, según el cual los medios probatorios deben ser valorados de forma conjunta, confrontándose uno a otro todos los medios de prueba, puntualizando su concordancia o discordancia, con la finalidad de que la decisión final sea una síntesis de la totalidad de los medios de prueba y de los hechos que se pretendieron acreditar</p> <p>- A su vez, el artículo 197 del citado cuerpo normativo, establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. De ahí que, la apreciación razonada está emparentada con el hecho que la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al Juzgador en libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la sana crítica, es decir de acuerdo a la experiencia, sus conocimientos y la lógica le permite inferir.</p> <p>- A folios 16 al 19 obra carta de fecha 24 de abril del 2017, dirigida por el Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de B1, al Director Corporativo de Recursos Humanos de B1, con el asunto “Exigimos que su representada respete al D1 y cumpla con el convenio colectivo”, del cual se desprende</p>	<p>los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que el sindicato le señala que ha transgredido lo establecido en la Normativa vigente y los criterios desarrollados por la Corte Suprema de Justicia que mediante Casación Laboral N° 12885-2014 Callao y Casación Laboral N° 1315-2016-Lima, sobre los alcances de beneficios de los Sindicatos minoritarios. Por lo que su comunicado de fecha 22 de abril de 2017 transgrede lo pactado en el presente convenio colectivo de trabajo celebrado entre B1 y D1 de B1 por el periodo 2017. Que el sindicato no tiene la condición de sindicato mayoritario por lo que su convención colectiva no puede ser extensivas para los trabajadores no afiliados al sindicato, esto se encuentra dispuesto en el Art 9° del D.L. 25593 y T párrafo del Art. 34 del D5. 011-92-TR, por lo que al ser un sindicato minoritario nuestra representación solo se limita a sus afiliados.</p> <p>- Asimismo, mediante la carta de fecha 02 de mayo del 2017 fs. 20 al 22, en el cual le exigen respete el convenio colectivo de trabajo celebrado entre B1 y D1 de B1 por el periodo 2017 y de no hacerlo acudirán a las instancias administrativas y judiciales por incumplimiento al contrato. Retirando dicho pedido con carta de fecha 15 de junio del 2017 (fs. 23 al 25), que cumplan con el contrato firmado con la organización sindical, pues está incumpliendo cláusulas del convenio colectivo periodo 2017, pues no respeta los acuerdos del convenio colectivo periodo 2017, en el cual se estableció que serían beneficiarios los</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>miembros de la organización sindical y por un año respectivamente. Sin embargo, la empresa ha vulnerado el acuerdo al otorgar no solo a los trabajadores sindicalizados sino los ha hecho extensivo a los No sindicalizados.</p> <p>- El actor refiere la falta de una adecuada valoración de sus medios probatorios, no ha precisado cuál o cuáles de sus medios probatorios antes descritos no han sido valorados, solo ha señalado en el fundamento segundo del recurso impugnatorio de forma genérica: “como son los documentos enviados por el sindicato”, verificándose de lo transcrito que se refiere a documentos, que, si bien han sido adjuntados a la demanda, corresponden a instrumentos emitidos por el Sindicato, no por él en su calidad de perjudicado como afirma. Acto seguido ofrece un medio probatorio con su apelación, la resolución de sub intendencia antes citada.</p> <p>- De lo expuesto precedentemente, se puede llegar a establecer que la A quo ha desarrollado un análisis teniendo en consideración las circunstancias que en atención a lo expuesto al accionante pudieran acreditar que, en particular a él, su empleadora le causó algún perjuicio, sin embargo, de los medios probatorios que el accionante ha presentado, básicamente las cartas que afirma han sido cursados a la empresa y no tuvieron respuesta, en nada contribuyen a acreditar un perjuicio en particular al accionante, en tanto que están</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>orientadas a acreditar una afectación al sindicato al cual se encuentra afiliado el accionante, por consiguiente, no resultan relevantes para resolver el supuesto de afectación denunciado por el actor; siendo así, la A Quo ha valorado los medios probatorios pertinentes.</p> <p>QUINTO: Respecto a los agravios Uno, Tres y Cuatro.</p> <p>Al respecto, resulta pertinente tener en consideración el marco normativo respecto al Derecho a la Igualdad y el Derecho a la Libertad Sindical. Así, tenemos que el inciso 1 del artículo 28° de nuestra carta magna establece que, el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, además cautela su ejercicio democrático garantizando la libertad sindical. "... Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga (...) El aspecto orgánico de la libertad de sindicación se halla reconocido expresamente en el artículo 2° del Convenio</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>N.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, precisando que consiste en el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, (...). Por otra parte, según el artículo 1º, inciso 2), literal 'b', la protección del trabajador contra todo acto que menoscabe la libertad de sindicación se extiende también 'contra todo acto que tenga por objeto' despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (...)"</p> <p>"(...) En efecto, la libertad sindical y el derecho de sindicación reconocidos por el artículo 28.º, inciso 1 de la Constitución (Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28), e interpretados conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, imponen la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato; o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador,</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>durante las horas de trabajo (artículo 11.º del Convenio N.º 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, artículo 1.º del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva) (...).</p> <p>Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado (...)"</p> <p>Nuestra Carta Magna en su inciso 2 del artículo 2º establece que: "Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (...)", vale decir, se reconoce al derecho a la igualdad como un derecho fundamental que goza toda persona, por el sólo hecho de serlo y no se pierde, suspende o limita cuando se adquiere la condición de trabajador, sino que, por el contrario, este derecho se superpone a cualquier obligación laboral o facultad del empleador, ya que el artículo 23º de nuestra Carta Magna establece que: "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. Lo resaltado es nuestro. Esta protección que otorga nuestra carta magna a los trabajadores, no sólo se agota en la igualdad ante la ley, sino que también abarca el derecho a la igualdad de trato, puesto que “... el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentran en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales...”</p> <p>De lo expuesto podemos concluir entonces que el derecho a la igualdad y el derecho a la libertad sindical se encuentran interrelacionados en el ámbito de la organización colectiva de los trabajadores toda vez que se busca proteger, y a través de ésta, incentivar la formación de asociaciones gremiales que preserven los derechos de los propios trabajadores y que, por esa razón o motivo, no sufran de un trato distinto en comparación con aquellos que no se agrupan en torno a un sindicato; sin embargo, la afectación de uno de estos derechos no implica necesariamente la vulneración del otro, de tal forma que una práctica antisindical del empleador infringe</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>el derecho a la libertad sindical en su ámbito orgánico, pero no necesariamente tiene efectos sobre el derecho a la igualdad de cada trabajador.</p> <p>En el caso concreto se advierte que el actor demanda el pago del importe de S/4,118.00 por concepto de reintegro de remuneraciones del periodo comprendido del mes de enero hasta el mes de diciembre de 2017; reintegro por asignación de educación, reintegro de asignación familiar por hijo y cónyuge; reintegro de bonificación extraordinaria; reintegro de cierre de pliego otorgado por la empresa demandada a los trabajadores no afiliados a su organización sindical, la cual reconoce que es minoritaria, por lo que al haber concedido dichos beneficios cometió un acto de discriminación por lo que se debe repetir lo no percibido. De otro lado la demandada arguye que no existe discriminación debido a que tiene como cultura recompensar por igual a todos sus trabajadores, por lo que al no existir prohibición legal alguna, extendió los beneficios acordados con dicho sindicato minoritario al resto de trabajadores no afiliados, siendo ello parte de una costumbre.</p> <p>Al respecto, el Convenio N° 111 de la OIT, en su artículo 1° sobre Discriminación en el empleo y ocupación, señala que el término discriminación comprende: “... cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación...”, así como “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...”.</p> <p>De lo expuesto se infiere, primero, que un trato discriminatorio no sólo se podrá presentar en el caso que el mismo se fundamente en un motivo prohibido (afectación del mandato de no discriminación) sino también cuando se afecte la igualdad de trato, esto es, entre otros casos, cuando se hace que “... dos trabajadores que tienen la misma cualificación y características, tengan condiciones laborales distintas o tengan diversas oportunidades de acceso al trabajo o de mejora dentro de él”, y segundo, que los elementos que componen el concepto de discriminación son:</p> <p>- El trato diferenciado: La discriminación requiere de la constatación de una diferenciación originada en un acto o un hecho, es decir, “cualquier distinción, exclusión o preferencia” que puede venir determinada por un acto estatal o de cualquier sujeto privado como el empleador, la organización sindical o los sujetos colectivos, a su vez, el acto puede ser normativo o no normativo, esto es, puede tratarse de un acto general y abstracta expresión del ejercicio de una potestad normativa, como sucedería con la ley, el reglamento administrativo, el convenio</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>colectivo, el reglamento interno de trabajo; o, puede tratarse de un acto con efectos particulares y específicos; pero la diferenciación también puede provenir de un hecho, es decir, una conducta del Estado o de cualquiera de los sujetos antes mencionados.</p> <p>- Un motivo determinante de dicho trato: Tanto el Convenio N° 111 como el inciso 2 del artículo 2° de nuestra Constitución Política enumeran una lista de motivos que refieren a supuestos de discriminación históricamente reproducidos y repudiados por sus nocivos efectos sociales, la misma que se complementa con la cláusula abierta prevista en ambos casos a fin de extender la protección antidiscriminatoria a otros supuestos distintos a los enumerados; sin embargo, como ya se ha señalado anteriormente, existirá discriminación cuando se afecta la igualdad de trato sin justificación objetiva y razonable alguna.</p> <p>- El Resultado: El cual debe ser la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato y que, debido a la naturaleza de derecho fundamental, la discriminación se determina en función al efecto a resultado antes señalado y no al propósito del agente que discrimina.</p> <p>Se puede advertir entonces, que el referido Convenio 111 de la OIT hace referencia a los dos tipos de discriminación: 1) Discriminación Directa, cuando la normativa o la práctica excluyen o dan</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>preferencia de manera expresa a una persona o un grupo de personas en base a un motivo prohibido, ya sea de manera abierta o encubierta, según se explicita o no dicho motivo, y 2) Discriminación Indirecta, cuando las normas o prácticas establecen una diferencia de trato basada en motivos inofensivos o neutros pero que afectan de manera desproporcionada a los miembros de un grupo protegido.</p> <p>Sobre el particular nuestro máximo intérprete de la Constitución, ha precisado que: “la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución. Asimismo, la discriminación en materia laboral, strictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) acción directa: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad; y 2) por acción indirecta: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>En tal sentido, al invocarse la existencia de una infracción al deber principio de igualdad por existir una discriminación remunerativa, se deben evaluar si concurren los tres elementos que conforman un trato discriminatorio, y de ser así, si el mismo se encuentra justificado; siendo que en el presente caso conforme al aserto de las partes el demandante ostenta la condición de afiliado al D1 de B1, siendo que en tal condición percibe los beneficios derivados de los convenios colectivos suscritos entre la empresa demandada y el sindicato.</p> <p>Ahora bien, en autos fs. 26 al 32, obra el Convenio Colectivo suscrito el 21 de Abril del 2017, del cual se advierte que las partes suscribientes acordaron en la primera cláusula que su ámbito de aplicación sería "... todos los miembros de la organización sindical que estuvieran afiliados a la fecha de suscripción..."; asimismo, se advierte que entre otros conceptos, se pactó el aumento de remuneraciones de S/172.50 mensuales a partir del 1 de Enero del 2017, el pago de una bonificación por cierre de pliego de S/775.00,</p> <p>asignación por educación para los hijos de los trabajadores de S/. 300 y una asignación familiar mensual por cónyuge o conviviente de S/63.00 y por cada hijo de S/44.00. 14.</p> <p>Asimismo, conforme a lo manifestado por ambas partes la empresa demandada otorgó unilateralmente a los trabajadores no sindicalizados al SINATOG los beneficios del aumento general, bonificación de cierre de pliego y asignación familiar en el mismo</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>monto indicado en el citado convenio colectivo.</p> <p>La corte suprema ha establecido que: "(...) no existe en la legislación peruana norma alguna que faculte al empleador a ´extender´ los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que no fueron parte del mismo, debiendo entenderse que a lo único que se encuentra facultado es a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo a terceros pero como un acto derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora", esto es, si bien el empleador no puede extender a los trabajadores no sindicalizados el producto de un convenio colectivo, no le está prohibido otorgar derechos similares como una expresión unilateral, pues "(...) el hacer extensivo el pago del primer beneficio nombrado a los trabajadores sindicalizados por considerarlo discriminatorio, constituiría un error que desalentaría la posibilidad que el empleador pueda unilateralmente otorgar mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical negativa...".</p> <p>En consecuencia y en virtud a lo expuesto, el otorgamiento unilateral de la demandada a los trabajadores no sindicalizados de beneficios similares a los pactados en un convenio colectivo con un sindicato minoritario, no puede constituir en sí mismo un acto de discriminación pues resultaría necesario que se verifique que esta decisión del empleador origine una diferencia remunerativa entre afiliados y no afiliados, esto es, debe</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>corroborarse que a través de esta conducta se busque otorgar mayores derechos o beneficios a los no sindicalizados en desmedro de los sindicalizados que origine un desequilibrio salarial que afecte los derechos de éstos, situación que no se evidencia en el presente caso.</p> <p>La parte demandante manifiesta que la demandada le otorgó los beneficios contemplados en el convenio colectivo del 21 de abril del 2017, en el cual se pactó 26 beneficios a favor de los afiliados al D1, 3 de ellos fueron otorgados por la emplazada a los trabajadores no sindicalizados, en los mismos montos que los pagados al demandante conforme al aserto de ambas partes. De lo expuesto se verifica pues que la decisión de la empresa demandada no supuso el otorgamiento a los no afiliados de un beneficio distinto a los otorgados a los trabajadores sindicalizados, sino que se trata de conceptos similares a raíz del convenio colectivo suscrito el 21 de Abril del 2017, y siendo que el actor ya percibió tales conceptos, ello constituiría un doble pago, siendo ello así no se evidencia en autos que la decisión adoptada por la emplazada hubiere tenido como objetivo la distinción, exclusión o preferencia en contra del demandante por motivo de su condición de afiliado al sindicato D1, por lo que no es posible advertir que se hubiere infringido el derecho a la igualdad y a la no discriminación contemplada en el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política ni el Convenio N° 111 de la OIT. Más aún si el demandante no percibe un menor ingreso</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que un trabajador no afiliado, ni obtiene menores beneficios que éste, que permitan establecer que existe un trato diferenciado o distinto que perjudique sus intereses económicos, tampoco se tiene que como producto del accionar de la emplazada exista un resultado desfavorable para el actor, pues no se acredita que perciba una menor remuneración que un obrero no sindicalizado o que no se le otorgue condiciones económicas y laborales del que gozan tales trabajadores, en suma, no se evidencia la existencia de un trato diferenciado ni un resultado lesivo a sus derechos.</p> <p>Por los fundamentos expuestos, esta Judicatura determina la inexistencia de una afectación al derecho a la igualdad, a la libertad sindical y a la no discriminación laboral, motivo por el cual no corresponde amparar los agravios formulados por el demandante.</p> <p>SEXTO: Que no se aplicó ni se tomó en consideración lo establecido en la Casación Laboral N° 4255-2017. Que no se ha interpretado de manera correcta lo señalado en el artículo 9 y 42 del D.S. N° 010-2003 y el artículo 34 del D.S N° 011-92 TR.</p> <p>Casación Laboral N° 4255-2017:</p> <p>SUMILLA: La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes de la convención</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>colectiva, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza. Tratándose de sindicatos minoritarios el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora.</p> <p>Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.</p> <p>Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Artículo 34.- En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9 y 47 de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley. En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados. Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados. El A Quo en el fundamento 2.7 ha indicado: En el caso concreto la Ley de Relaciones colectivas no ha establecido expresamente la prohibición de extender los beneficios sindicales obtenidos por un Sindicato Minoritario, asimismo, cierta es la afirmación vertida por la demandada referida a los cambios jurisprudenciales</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>respecto de la extensión de los beneficios de un sindicato minoritario, sin embargo, la decisión de otorgar los mismos derivados de las decisiones jurisdiccionales, que básicamente son criterios interpretativos de la Ley de Relaciones Colectivas. Precisamente existieron decisiones judiciales en las cuales se determinó la posibilidad de extender los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario Casación Laboral N°11477-2013-Callao, de fecha 12 de mayo del 2014, Casación Laboral N°8796-2013-Moquegua, de fecha 26 de mayo del 2014, Casación N° 602-2010-LIMA, Casación Laboral N° 2864-2009-LIMA, de fecha 28 de abril del 2010, en las que se concluyó que los acuerdos adoptados por una organización sindical minoritaria, no tienen eficacia limitada para sus afiliados, sino se extienden y se aplican incluso a los trabajadores no sindicalizados, en atención al principio de igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú se ha señalado que la Ley de Relaciones colectivas no ha estipulado la prohibición de extender los beneficios sindicales. La corte suprema ha establecido que: "(...) no existe en la legislación peruana norma alguna que faculte al empleador a 'extender' los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que no fueron parte del mismo, debiendo entenderse que a lo único que se encuentra facultado es a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>colectivo a terceros pero como un acto derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora", esto es, si bien el empleador no puede extender a los trabajadores no sindicalizados el producto de un convenio colectivo, no le está prohibido otorgar derechos similares como una expresión unilateral, pues "(...) el hacer extensivo el pago del primer beneficio nombrado a los trabajadores sindicalizados por considerarlo discriminatorio, constituiría un error que desalentaría la posibilidad que el empleador pueda unilateralmente otorgar mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical negativa...".</p> <p>La Sala de Derecho Constitucional de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 11477-2013- Callao, realizó una interpretación del artículo 42 del DS N° 010-2003-TR y de los principios que regulan la negociación colectiva, para señalar que no existe prohibición expresa de que se limite el alcance general que, por sí misma, posee toda convención colectiva y laudo arbitral. En ese sentido, considera que restringir los alcances del convenio colectivo o laudo arbitral solo a los integrantes de la organización sindical resulta constitucionalmente inválido ya que transgrede el principio de igualdad.</p> <p>De igual modo ocurre con la supuesta falta de aplicación de la Casación 4255-2017Lima, del artículo 9, 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y 34 del Decreto Supremo N° 011-92-TR. Tanto el pronunciamiento judicial como los dispositivos legales invocados por el accionante, se remiten a supuestos relativos a la participación de los trabajadores colectivamente, esto es para el caso de la participación de organizaciones de trabajadores como son los sindicatos, no están referidas a supuestos aplicables a las relaciones individuales de trabajo, por consiguiente, tampoco resultan relevantes para el caso en concreto.</p> <p>Deviniendo en inamparable dicho agravio. Por las considerativas expuestas; en uso de las facultades conferidas a esta Judicatura por la Ley Orgánica del Poder Judicial y el artículo trescientos sesenta y cuatro del Código Procesal Civil y el inciso a) del artículo 4.3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al Expediente N° 1023-2019-0-1801-JR-LA-16, Distrito Judicial de Lima, 2023.

Lectura: El presente cuadro 6.5 nos muestra que la calidad de la parte considerativa fue de rango MUY ALTA; porque los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

		<p>sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. 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</p>										
Descripción de la decisión	<p>SE RESUELVE: CONFIRMAR la sentencia de fecha 12 de marzo del 2020 contenida en la resolución número Seis, de fojas 407 a 414, que declara INFUNDADA la demanda interpuesta por A1 contra B1 sobre PAGOS DE BENEFICIOS ECONOMICOS. Devuélvase al Juzgado de Paz Letrado de origen.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la</p>			X							

		<p>exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

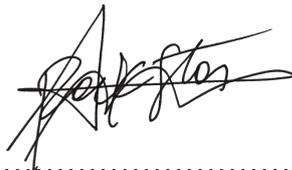
Fuente: Lista de cotejo aplicada al Expediente N° 1023-2019-0-1801-JR-LA-16, Distrito Judicial de Lima, 2023.

Lectura: El presente cuadro 6.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango mediana, y alta respectivamente.

ANEXO 7. Carta de compromiso ético

Mediante el presente documento denominado **Carta de compromiso ético**, el autor del presente trabajo de investigación titulado: **“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios económicos, Expediente N° 1023-2019-0-1801-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lima, 2023”**: Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Integridad Científica en la Investigación Versión 001 (Año 2023) Uladech Católica; que exigen Veracidad y Originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla 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 similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI.

Chimbote, diciembre de 2023.



.....
Tesisista Linares Flores, Julio Cesar
ORCID N°: 0009-0001-7764-1178
CODIGO DE ESTUDIANTE: 1906122012
DNI N°: 72720765

ANEXO 8



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Mediante el presente documento declaro ser el Autor del Artículo de Investigación titulado: “**CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS QUE DECLARAN LA NO VULNERACION DE CONVENIO COLECTIVO, EXPEDIENTE N° 10232019-0-1801-JP-LA-02 – SEGUNDO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL, DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, LIMA 2023**” y afirmo ser el único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre el mismo.

Autorizo a la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote a publicar el Artículo Científico en mención en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30035, para su difusión, preservación y acceso a largo plazo. Garantizo que el artículo científico es original y que lo elaboré desde el inicio al final, no he incurrido en mala conducta científica, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la universidad y me declaro el único responsable y la faculto de tomar las acciones legales correspondientes.

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Firma: 

Nombre: Julio César Linares Flores

Documento de Identidad: 72720765

Domicilio: Jirón Manuel Jaramillo 811 – San Juan de Miraflores, Lima, Lima.

Correo Electrónico: juliolinares9298@gmail.com

Fecha: 13/12/2023