



**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 HORAS
EXTRAS Y COLATERALES EXPEDIENTE N° 03315-
2017-0-1801-JP-LA-03, DISTRITO JUDICIAL DE LIMA
-LIMA. 2023**

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

**AUTORA
TORRES CACERES CELINDA MARITZA
ORCID: 0000-0002-1063-7406**

**ASESORA
ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
ORCID: 0000-0002-4030-7117**

**LIMA -PERU
2023**



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0088-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:20** horas del día **17** 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. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE, PAGO DE HORAS EXTRAS Y COLATERALES EXPEDIENTE N° 03315- 2017-0-1801-JP-LA-03, DISTRITO JUDICIAL DE LIMA - LIMA. 2023**

Presentada Por :
(5006172080) **TORRES CACERES CELINDA MARITZA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

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

Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
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 HORAS EXTRAS Y COLATERALES EXPEDIENTE N° 03315- 2017-0-1801-JP-LA-03, DISTRITO JUDICIAL DE LIMA - LIMA. 2023 Del (de la) estudiante TORRES CACERES CELINDA MARITZA, asesorado por ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% 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

Jurado Evaluador de Tesis y Asesora

Dr. Merchán Gordillo Mario Augusto
Presidente

Dra. Livia Robalino Wilma Yecela
Miembro

Dr. Guidino Valderrama Elvis Marlon
Miembro

Zamudio Ojeda, Teresa Esperanza
Asesora

DEDICATORIA

A, Dios porque sin él no tendría
motivo para seguir adelante.

A mi familia, en especial a mi madre, por
ser lo más importante en mi vida.

Celinda Maritza Torres Caceres

Agradecimiento

A Dios por darme la vida, la salud para poder continuar con mis estudios.

A mi madre por su inmenso amor y mis hermanos por la motivación y el apoyo.

A mi esposo y mis hijos, por el apoyo y el incentivo para continuar.

A Cristo Señor Cautivo de Ayabaca, por su inmenso amor y su gran milagro en mi vida.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de horas extras y colaterales en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, ¿distrito Judicial de Lima - Lima 2023? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, 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 fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Apelación, calidad, impugnación de resolución administrativa, motivación, y sentencia.’

ABSTRACT

The investigation had as a problem What is the quality of the judgments of first and second instance on, payment of overtime and collateral in file No. 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, district Judicial of Lima -Lima 2023? The aim was to determine the quality of the judgments in the study. It is of type, quantitative qualitative, exploratory descriptive level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the sentence of first instance was of rank: very high, very high and very high; and of the sentence of second instance: very high, very high and high. It was concluded that the quality of the first and second instance judgments were of very high and very high rank, respectively.

Keywords: appeal, quality, challenge to administrative decision, motivation, and judgment.

Índice General

Acta de Sustentación	ii
Reporte de Originalidad	iii
Jurado Evaluador de Tesis y Asesora	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
Indice General.....	ix
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción del Problema.....	1
1.3. Justificación de la investigación	2
1.4. Objetivos de investigación.....	2
II. MARCO TEÓRICO	3
2.1 Antecedentes.....	3
2.1 Bases teóricas	6
2.2.1.1. Conceptualización de Horas extras	6
2.2.1.2. Manera de pagar las horas extras	6
2.2.1.3. Los Beneficios Sociales	6
2.2.1.4. Principales Beneficios Sociales.....	6
2.2.1.5. Gratificaciones legales	7
2.2.1.6. Compensación por Tiempo de Servicios	7
2.2.1.7. Descanso Vacacional Anual.....	8
2.2.1.8. Asignación Familiar	9
2.2.1.9. Participación en las utilidades.....	10
2.2.2. Bases procesales	10
2.2.2.1. Proceso Abreviado	10
2.2.2.2. Los principios del Proceso Laboral	11

2.2.2.3.Principio de Oralidad.	11
2.2.2.4.Principio de Inmediación	11
2.2.2.5. Principio de concentración	12
2.2.2.6.Principio de Celeridad	12
2.2.2.7.Principio de Economía Procesal	12
2.2.2.8. Principio de irrenunciabilidad	13
2.2.2.9.Principio de la primacía de la realidad	13
2.2.2.10. Principio de continuidad.....	13
2.2.2.12. Los plazos Aplicables en un proceso ordinario Laboral	14
2.2.2.13. Admisión de la demanda	15
2.2.2.14.Audiencia Conciliatoria.....	15
2.2.2.15. Que significa la actividad Conciliatoria del Juez:	15
2.2.2.16. Los sujetos del proceso	16
2.2.2.17. El Juez	16
2.2.2.18. Deberes de los Jueces y Tribunales	16
2.2.2.20. El Demandante	17
2.2.2.21. La Prueba	17
2.2.2.22. El Objeto de la Prueba.....	17
2.2.2.23. La Carga de la Prueba y el Uso de Presunción.....	18
2.2.2.24. Las Resoluciones Judiciales	18
2.2.2.25. Clases de Resoluciones	19
2.2.2.26 Pruebas actuadas en el proceso examinado	19
2.2.2.27 La sentencia.....	20
2.2.2.28. La sentencia en la Ley N° 29497	20
2.2.2.29 Los medios Impugnatorios	21
2.2.2.29. Clasificación de los medios impugnatorios	21
2.2.2.30. La Pretensión	22
2.2.2.31. El despido	23
2.2.2.32.Pretensiones planteadas en el proceso examinado	23
<u>2.3. Hipótesis</u>	<u>26</u>
III METODOLOGIA.....	27

3.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo	27
3.3. Diseño de la investigación	27
3.4. Población y Muestra	28
3.5.- Variables Definición y operacionalización	28
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de información.....	29
3.7. Del plan de análisis de datos	30
3.8. Aspectos Éticos	32
IV RESULTADOS	33
IV DISCUSION.....	38
V CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
Anexo 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA.....	49
Anexos 2 Instrumento de Recolección de Información	51
Anexo 3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	7272
Anexo 4: Instrumento de Recolección de Información	74
(Lista De Cotejo)	74
Anexo 5: Procedimiento de Recolección, Organización, Calificación de datos y Determinación de la Variable	83
Anexo 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO	134
Anexo 7: Cronograma de Actividades	135
Anexo 8: Presupuesto	136

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

Al plantear este trabajo de investigación, encontramos que la situación hoy en día con el Poder Judicial es bastante caótica, muy crítica, la realidad en que se desarrolla el sistema de la administración de justicia y en especial, las sentencias laborales tema en estudio de la presente investigación, nos da a conocer el trabajo realizado directamente por los jueces, así tenemos que la demora de los procesos y por consecuencia de los fallos, son por el gran número de casos en donde se ven reflejados la vulneración de los derechos de los trabajadores, sumado la demora de sus procesos, presentándose engorrosos, dilatorios y angustiantes, causando un malestar emocional para los usuarios, con sentimientos de fracaso en el devenir de sus procesos en el sistema judicial.

El estudio surge básicamente; porque, respecto de la actividad jurisdiccional se vierten diversas informaciones tanto a nivel internacional como en el Perú; lo que se corrobora con las siguientes fuentes:

En el contexto internacional:

Por su parte Moreno (2018) expresa:

La justicia cojea. Los procesos duran demasiado con frecuencia la corrupción quebranta el contenido de las sentencias. No existen herramientas adecuadas para establecer los hechos con apoyo de la ciencia y la tecnología, ni para hacer los procesos más eficientes. No tienen sentido ruedas de prensa para anunciar sentencias, en algunos casos sin terminar al hacer la divulgación. (p. 45)

En el contexto nacional:

La constitución política del Perú, en Art. 138“Administración de Justicia: la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes.”

1.1.2. Formulación del Problema:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de horas extras y colaterales en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, ¿distrito Judicial de Lima - Lima 2023?

1.3. Justificación de la investigación

Se justifica el trabajo de investigación con el deseo de brindar información al solicitante, sobre los problemas del poder judicial en la emisión de sus sentencias en los procesos laborales, con respecto al pago de horas extras y colaterales, pues se ha hecho un problema nacional.

Por lo que examinar un expediente de un caso real judicial accede a que se pueda identificar la aplicación del derecho establecido en la norma, para su mejor solución del caso en concreto sobre pago de horas extras y colaterales.

Los conocimientos que se obtengan al analizar el caso en estudio tienen como propósito brindar alguna orientación, por lo menos una idea en cuando a los inconvenientes en los procesos laborales ordinarios.

1.4. Objetivos de investigación

General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de horas extras y colaterales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, ¿distrito Judicial de Lima -Lima 2023?

Específicos

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

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

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Ámbito Internacional

Sandoval (2022), elaboró un trabajo titulado “el impacto socio-jurídico de la reincorporación laboral por despidos injustificados, y la necesidad de reglamentar los salarios devengados” tuvo como “objetivo Indagar los argumentados de los empleadores en los procesos jurídicos laborales frente a los procesos de despidos injustificados.” Concluyendo en que la protección del trabajo garantiza la estabilidad laboral reglamentando las condiciones de inamovilidad laboral, son medidas que van más allá de un simple control con relación a las épocas de los 40 en donde el empleo constituía el centro de las políticas económicas y del sistema productivo y se jerarquizaba constitucionalmente la relación laboral se articulaba complementándose en base de la irrenunciabilidad sobre los derechos que le correspondían al trabajador como los salarios devengados y remuneraciones.

Valenzuela Quiroz, (2020) elaboró la tesis titulada “Indemnizaciones por años de servicios, efectos prácticos en la tributación” tuvo como objetivo Identificar el grado de eficacia de las indemnizaciones laborales frente a los acuerdos voluntarios con los trabajadores la conclusión fue que el desarrollo del proceso de investigación durante el desarrollo del proceso de investigación, se ha logrado analizar y establecer que si bien, existen indemnizaciones laborales que una empresa pueda tener como obligación con sus trabajadores, también existen casos donde no teniendo la necesidad de hacer un desembolso, los empleadores pueden llegar a tener acuerdos voluntarios con sus trabajadores, manteniendo un criterio práctico y aceptado frente al ente fiscalizador del SII. Los criterios de universalidad y uniformidad no son términos que se encuentren analizados y desarrollados por alguna circular o en la misma ley de impuestos, se utilizan bajo conceptos que se encuentran desarrollados por medio de criterios adquiridos por prácticas generales y costumbres que legalmente se han adquirido en el tiempo.

Ámbito Nacional

Diaz Mejía (2018) elaboró la tesis titulada “La nulidad de pleno derecho del acto jurídico celebrado por el falsus procurator, ante el escaso uso y aplicación de la ineficacia”. el objetivo fue determinar” cuál es el actual remedio legal más efectivo para contrarrestar

los efectos del acto jurídico celebrado por un falso representante, la ineficacia plantea en el artículo 161 la nulidad o la anulabilidad” generando el uso la aplicación de la ineficacia en sus operadores de justicia, en donde concluyo que el ordenamiento jurídico peruano otorgó ciertas medidas para evitar subsanar algunas deficiencias en la celebración de un contrato; puesto que, en algunos casos, una de las partes intervinientes obra con una finalidad completamente ilícita, actos celebrados por un sujeto sin un poder de representación o estando este ya se encuentra extinto, el Código Civil sanciona con la imposibilidad del acto de surtir efectos jurídicos respecto del representado. La complejidad y confusión que genera el uso y aplicación de la ineficacia en los operadores de derecho ha generado que pocas veces sea invocada en un proceso civil; es por ello que consideró que con la aplicación de un remedio jurídico más comprensible y conducente. Corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que realizan actividades durante la desconexión digital, donde concluye que el trabajo de sobretiempo considerado al trabajador, es fuera de horario de trabajo, por lo que cabe considerar que si no tiene desconexión digital las horas que conlleva conectado se consideran horas extras, por lo tanto, el trabajador deberá acreditarlo en como en el consiguiente control de desconexión digital. La facultad del trabajador para no tener ningún tipo de comunicación, ni efectuar ninguna labor sin ser posteriormente sancionado por sus empleadores, en lo cual el trabajador tiene la protección legal y lograr que se cumpla el respeto a su jornada de trabajo y el derecho a su descanso, salvaguardando su salud, bienestar familiar y personal.

Gutiérrez Alfaro (2019) Los autores en su obra mencionan referente a al pago de horas extras, a los colaboradores de confianza del empleador. Común en toda institución empresa o centro de trabajo personal el cual el empleador depositara sus confianza para la realización de determinadas labores y que en muchas veces no tiene horario de salida al igual que al resto ya que se tienen que quedar a trabajar horas extras, siendo evidente un problema jurídico; existe el decreto legislativo que no los tiene en cuenta; en este decreto legislativo N° 728 en su artículo 43°, en el régimen público en el inciso 2 del artículo 4° de la Ley N° 28175. Además nos dice con el transcurrir del tiempo los horarios de trabajo se aumentaron, siendo tedioso e incómodo para los colaboradores en su horario laboral, por tal motivo al no pagar las horas extras están vulnerando el derecho del buen vivir del que no se goza afectando el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, quienes muchas veces no tienen la oportunidad por el tema del tiempo de recibir capacitación, es por ello al respetar

las leyes que amparan a estos trabajadores no se restringiría el derecho laboral del pago de horas extras.

Ámbito local

Cifuentes Salas (2022) elaboró la tesis titulada “*Agotamiento de la vía administrativa y las peticiones de bonificación especial 2020*” el objetivo fue que las autoridades administrativas de la UGEL N° 6 calculan bonificación especial por preparación de clases a la remuneración total permanente a pesar de reiteradas jurisprudencias estableciendo que se otorgue en base a la remuneración total la metodología utilizada fue de tipo cualitativo y diseño de investigación no experimental – transversal, basado en el análisis fenomenológico de la problemática en el agotamiento de la vía administrativa en la petición de bonificación especial del 30% en la UGEL N° 06, 2020, lo que permitirá el análisis de las experiencias de los profesionales y especialistas técnicos en la materia, el autor tuvo como conclusión se evidenció la no existencia de excepciones en la Ley N°27584 en los casos de denegación reiterada de interés del docente considerar una excepción en el caso de bonificación especial por preparación de clases y evaluaciones ya que no son obligados a interponer recursos administrativos, teniendo en cuenta la necesidad de los derechos de los docentes. (p.67).

Montes Abregu (2017) elaboró la tesis titulada en “*El Derecho al Trabajo y su Protección Constitucional* ” el objetivo fue: Establecer la relación que existe entre el Derecho al Trabajo y la Protección Constitucional, de acuerdo a los pronunciamientos por el Tribunal Constitucional, en el período 2010- 2016 y tuvo conclusión que en la norma los derechos del trabajador son mínimos los que la conforman, no existiendo una relación significativa entre el derecho y el trabajador a pesar de la pronunciación dada por el Tribunal Constitucional, en el periodo (2010-2016). La metodología que empleo en su investigación, fue de tipo básico, con diseño descriptivo correlacional, de la cual se aplicaron dos encuestas una para cada variable de estudio. Los resultados que se obtuvieron determinaron la existencia negativa en la cual la regulación normativa lejos del desarrollo de directrices Constitucionales realiza una protección menor que no logra consolidar un mejor reconocimiento del trabajo como un derecho fundamental, contrariamente a las

normas internacionales por lo que nos lleva a pensar que un mejor desarrollo es necesario para que se dé el reconocimiento real del derecho al trabajo (p.52)-

2.1 Bases teóricas

2.2.1.-Bases teóricas sustanciales

2.2.1.1. Conceptualización de Horas extras

Cuando nos referimos al concepto de horas extras es la retribución económica por un trabajo efectuado después de realizar la jornada ordinaria al día o a la semana y puede llevarse a cabo antes de la hora de ingresar a trabajar o posterior de la hora de culminación

del horario laboral establecido, las horas extras son voluntarias tanto en la realización como en su otorgamiento, solo es obligado en casos fortuitos o de fuerza mayor que pongan en peligro a las personas los bienes o la continuidad del centro de trabajo. (Dirección General del Trabajo, [2023])

2.2.1.2. Manera de pagar las horas extras

La manera de realizar el pago por las horas extras trabajadas con un recargo a convenir para las dos primeras horas, no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculada sobre la remuneración percibida por el trabajador en pensión del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para tercera hora en adelante.

2.2.1.3. Los Beneficios Sociales

De acuerdo con el art 24 de la Constitución Política del Perú, establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Asimismo, señala que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, [2023])

2.2.1.4. Principales Beneficios Sociales

Chaname Arriola (2021) Dentro los principales beneficios sociales del

trabajador tenemos los siguientes:

- Gratificaciones Legales
- Compensación por Tiempo de Servicios
 - Descanso Vacacional Anual
 - Asignación Familiar
 - Seguro de Vida Ley
 - Participación en las Utilidades

2.2.1.5. Gratificaciones legales

Chaname Arriola (2021) Mediante la Ley 27735 y su reglamento Decreto Supremo 005- 2002-TR, Tienen derecho a percibir gratificaciones legales todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Requisitos:

El importe de las gratificaciones legales es equivalente a la remuneración legal vigente del trabajador cuando le corresponda percibir el beneficio. La remuneración computable es la vigente al 30 de junio o 30 de noviembre de cada año, según corresponda.

La gratificación de las Fiestas Patrias se paga por el periodo comprendido entre enero y Junio; y la gratificación de Navidad se paga por el período comprendido entre Julio y diciembre.

El periodo computable se determina por los meses “calendarios” completos laborados en periodo correspondiente. Cuando el trabajador no trabaje el semestre completo percibirá beneficios de manera proporcional al tiempo trabajado.

El pago de las gratificaciones legales deberá realizarse durante la primera quincena de julio o diciembre, según corresponda. Por expreso mandato legal, no cabe pacto en sentido contrario.

2.2.1.6. Compensación por Tiempo de Servicios

Hurtado & Dávila (2018) La Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) es un beneficio social que se le concede al asalariado el cual se encuentra bajo un régimen laboral del sector privado y tiene como objetivo prevenir las contingencias que se originen en el momento de su cese laboral; la cual es inafecta a cualquier tipo de tributo existente o por existir, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros. Este beneficio está regulado por el Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) y por, el D. S. N° 004-97-TR. Por tal motivo se determina que la CTS viene hacer como un “seguro de desempleo”, por lo tanto, sería un ingreso económico como protección al trabajador mientras este desempleado es así que se recomendaría no utilizarse mientras tenga trabajo.

2.2.1.7. Descanso Vacacional Anual

El Trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por año de servicios, condicionado fundamentalmente a cumplir determinados requisitos:

1.-Siempre y cuando trabajador labore mínimo 4 horas diarias o 20 horas semanal.

2.-El trabajador tenga 01 año continuo laborando para un mismo empleador

Excepción art. 11 D.L. N° 713 y el artículo 13 de su reglamento autorizan al empleador a que determine unilateralmente la fecha vacacional del trabajador, cumpliendo el tiempo que corresponda a sus vacaciones. El trabajador deberá tener la cantidad de días trabajados para ser merecedor al derecho del descanso vacacional la ley establece los siguientes requisitos: Si el trabajador cumple.

- a) Una jornada ordinaria semanal de seis (06) días acumulara (260) días de trabajo efectivo.
- b) Una jornada ordinaria semanal de cinco (05) días, acumulara, (210) días de trabajo efectivo
- c) Con cuatro (04) o tres (03) días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, tendrán derecho al descanso vacacional (siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez (10) en dicho periodo.) (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

2.2.1.8. Asignación Familiar

De acuerdo a Ley N° 25129 y por su Reglamento, el D. S. N° 035-90-TR, es un beneficio que por derecho le corresponde al trabajador que tenga carga familiar y sean menores de edad o mayores hasta los 24 años, que estudien carrera técnica o universitaria, es remunerativa y equivale al 10% de la remuneración mínima vital vigente a la fecha en que labora el trabajador siendo un solo pago no importando que aumenten los hijos. La asignación familiar se le considera más como un fin social y no contraprestativo, por lo tanto, no tiene que estar condicionado con la labor del trabajador. Si los padres trabajan en la misma empresa ambos independientemente tendrán el mismo derecho, como si cada uno trabajara en dos o más empresas cada una tendría que remunerarle la asignación familiar.

Requisitos para la parte empleadora:

Existencia de vínculo laboral vigente.

Que los hijos menores de edad se encuentren a cargo del trabajador y que los mayores de edad estén realizando estudios superiores (el beneficio se efectúa máximo a 6 años después de los 18 años).

- La asignación familiar es computable para el cálculo de los derechos laborales y beneficios sociales, ese derecho es computable desde el inicio que el trabajador empieza a laborar.
- El empleador al no acatar el pago de esta remuneración al trabajador se hará acreedor. De una multa por que constituye una infracción por SUNAFIL las multas oscilan entre 0.23 UIT y 22.50 UIT según la cantidad de trabajadores afectados. (Diario Gestión, 2022). Seguros de vida Ley

A.-Es un derecho del trabajador regulado en el D.L. N°688. Ley de consolidación de beneficios Sociales donde indica que el trabajador que labore por más de 4 años con un mismo empleador tendrá derecho al seguro de vida Ley. Pudiendo también ser otorgado desde el tercer mes de empezar a laborar. Por lo consiguiente la empresa empleadora contratará una empresa aseguradora pagando una prima por cada trabajador que le haya sido dado facultativamente.

B.- Prima de Seguro e Indemnización viene hacer el pago que tendrá que realizar el empleador a la empresa aseguradora por cada trabajador con el fin de que esta empresa

asuma el pago de indemnización que corresponda a consecuencia de daños o riesgos, accidentes o fallecimiento de su trabajador o en el caso de invalidez del mismo siendo el importe siguiente:

1. El trabajador a través de una declaración jurada asignara a sus beneficiarios en caso de fallecimiento a su cónyuge o conviviente, hijos, padres o hermanos menores de 18 años.
2. El empleador tendrá obligatoriamente su registro de contrato de cada trabajador con la empresa aseguradora a través de la página Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 30 días calendario de suscritos. Actualizarán el registro en los casos dentro de los 5 días hábiles que se produzca modificaciones de entrada o salida de beneficiaries, actualizaciones de datos de los beneficiaries. De acuerdo a la norma si esta se incumpliera será sancionado el empleador la SUNAFIL con multa que oscilan entre 0.23 UIT a 22.50 UIT según la cantidad de trabajadores perjudicados (SBS gobierno del Perú, 2023).

2.2.1.9. Participación en las utilidades

Este beneficio se encuentra regulado en la norma D: L: N°892 en su reglamento del D.S.M° 009-98-TR D.L. N° 677, este beneficio consiste en la repartición de un porcentaje de renta empresarial entre todos los trabajadores de la empresa de forma directa. Requisitos:

- a) Trabajadores sujetos al régimen laboral
- b) Empresa empleadora que genere renta de tercera categoría
- c) La empresa empleadora deberá como mínimo con 21 trabajadores contratados; para ello, se deberá sumar la cantidad total de trabajadores que hubiese laborado en cada mes del ejercicio correspondiente el resultado total se dividirá cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados, se tomará en cuenta el número mayor, redondeando a la unidad superior.

2.2.2. Bases procesales

2.2.2.1. Proceso Abreviado

El proceso laboral constituye un proceso civil especial en relación con el ordinario y común que responderá en esencia a un juicio verbal recogido de la Ley, el proceso de trabajo es la inadecuada adaptación de los litigios laborales. El proceso abreviado tiene como característica es un medio ágil, rápido formal en lo imprescindible y de fácil acceso a la prestación jurisdiccional, en busca de la verdad material como objetivo central.

2.2.2.2. Los principios del Proceso Laboral

2.2.2.3. Principio de Oralidad.

Puente (2004) en la NLPT encontramos que uno de sus grandes desafíos es otorgar trascendencia en el crecimiento de los procedimientos. El Dr. Roberto Acevedo Mena explica líneas más arriba al Principio de Oralidad que es: "aquél que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra"² partiendo desde un punto sistemático, el resultado de una audiencia oral en la cual cada participante cumpla su rol en su totalidad además que debería una justa una sentencia y bien oralizada en el tiempo de 60 minutos siguiente y que pudieran conceder apelación en esta acción. "se puede observar en el trayecto de la NLPT, el avance oral de las maneras del debate de medios probatorios teniendo en consideración la forma oral en la resolución emitida por el juez, así como también cuando se interpone el recurso de apelación.

¿Qué significado se tendría al llevar a cabo la práctica de la interposición de la oralidad?

Como ya está señalado en la ley terminada la audiencia en periodo de tiempo de 5 días de realizada el juez da a conocer el fallo. En el primer caso la audiencia se lleva a cabo en forma oral y como segundo caso de forma escrita. Posterior a la oralización el fallo se da a conocer quien de las partes a obtenido la victoria, y posterior a ello se espera 5 días para que en forma escrita los motivos que la sustentan, encajamos esta probabilidad cuya finalidad es principalmente amparada en el Derecho Laboral en los por sí mismo quedan plasmados en beneficio de la celeridad.

2.2.2.4. Principio de Inmediación

Echandía (2020) este principio promueve a que los jueces tengan mayor acercamiento a todos los elementos que intervienen en el proceso sean estos objetivos o subjetivos de la controversia planteada, en la cual el juez no puede delegar la función de conducir los actos procesales, por lo que este principio busca que el desarrollo del proceso tenga una garantía

real y efectiva, de esta forma elevará el nivel de certeza y confianza en los litigantes y de más ciudadanos. Es de esta forma que con este principio el Juez contará con mayores elementos de convicción para la elaboración de la sentencia.

2.2.2.5. Principio de concentración

Gamarra (2010), A través de este principio lo que se busca es juntar el mayor número de actos procesales en un menor número de diligencias garantizando la continuación y unidad de todos los actos que componen la litis mencionada, según Ciudad Reynaud este principio “Se pretende reunir los actos procesales de manera tal que en breve lapso llegue a cumplir el mayor número de actos procesales a través de la sustanciación del procedimiento que se podrán dar en una misma audiencia evitando retardos innecesarios”

2.2.2.6. Principio de Celeridad

Gamarra (2010) La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos etc. La celeridad procesal como responsabilidad del Juez, está establecida en el artículo 34° inciso 6 de la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial, la cual señala que, es deber de los jueces "observar los plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias, así como vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal." Complementariamente, la misma ley en su artículo 48° inciso 14, que constituye una falta muy grave del juez el "incumplir, injustificada o inmotivadamente, los plazos legalmente establecidos para dictar resolución". Contemplando la importancia de la celeridad la NLPT tiene, en comparación de su antecedente inmediato, la Ley N° 26636, plazos más cortos en la ejecución de los actos procesales.

2.2.2.7. Principio de Economía Procesal

Puente (2004) A través de este principio se busca, la reducción de actos procesales sin que se afecte el debido proceso de forma que equilibre el carácter imperativo que demanda los procesos laborales con relación a otros procesos. El Juzgador tendrá que tener un mejor tacto al manejar este tipo de proceso.

2.2.2.8. Principio de irrenunciabilidad

Chaname (2021) Este principio busca que el trabajador a través de su manifestación expresa no abandone un derecho que tiene que exigir al empleador que es obligación de dárselo en el cual muchas veces por desconocimiento y una mala negociación unilateral por parte del trabajador hace que este salga perjudicado, Por lo tanto, este principio evita que el empleador proponga determinadas condiciones perjudicando los derechos laborales del trabajador.

2.2.2.9. Principio de la primacía de la realidad

Montoya (2019) Este principio se basa en que los documentos declaran lo que en la realidad no sucede, por lo tanto, al existir una discrepancia en los documentos y los hechos, se tendrá que preferir lo que en la realidad ocurre.

Este principio tiene como fin proteger el derecho laboral en donde se encuentra inmerso el trabajador por lo consiguiente opera en donde se produzca una desavenencia entre los sujetos que dicen que ocurre y lo que realmente sucede. Así tenemos que los documentos como (contratos de trabajo) no son más que una prueba de la presunción, el que puede perderlo si al verificar en la práctica dichos documentos solo sirvieron para un fraude o simulación eludiendo el cumplir la legislación laboral.

2.2.2.10. Principio de continuidad

Este principio se refiere que, si un trabajador labora por más de 5 años consecutivos, periodo que establece la ley, se considerará protegido contra el despido laboral y solo podrá ser despedido por causas establecidas por ley. Este principio busca proteger y conservar el vínculo laboral a beneficio de trabajador, el cual podrá ser despedido por alguna causal que provee la ley y que de paso a su extinción.

2.2.2.11. Etapas del Proceso Civil: Arévalo (2023)

- a) **Etapa Postulatoria:** Es la parte donde empieza el proceso, con la descripción de la demanda por los afectados llamada también demandante. En la demanda que se presenta estará inmerso las pretensiones de la parte afectada, seguidamente el juez revisará y si cumple con todo los requisitos y condiciones legales establecidos dará

por admitida a través de una resolución judicial (auto admisorio), seguidamente se le notificará al demandado y este estará en la obligación de contestar dicha demanda con el fin de defenderse

b) Etapa Probatoria

Es la etapa en donde se evaluarán las pruebas que presenten las partes en conflicto, y que el Juez decidirá que prueba es pertinente para ser aceptada y que prueba no será, acá también se presentaran las excepciones procesales u otros recursos si el caso lo amerita a favor del demandante.

c) Etapa decisoria

En esta parte es donde el juez analiza detenidamente los hechos y pruebas presentadas por las partes en conflicto en donde tendrán que ir acorde con la pretensión solicitada para luego de solucionado los puntos controvertidos, ya es el momento en que el juez haciendo uso de doctrina y jurisprudencia dará solución al conflicto a través de una resolución de sentencia, declarando fundada o infundada la demanda, eliminando de esta forma la inseguridad jurídica.

d) Etapa Impugnatoria Una vez recibida la sentencia, la parte que este inconforme con el veredicto recurrirá al recurso de impugnación sobre la resolución, en donde el expediente será enviado a la sala superior, para ser revisada y dar solución al caso.

e) Etapa ejecutoria: En esta etapa del proceso se considera la más importante ya que después de emitida la sentencia el litigante que perdió, tienen que obedecer lo estipulado por el mandato del juez, caso contrario el litigante ganador, se verá obligado a interponer un escrito con el único propósito de ejecutar dicha sentencia.

2.2.2.12. Los plazos Aplicables en un proceso ordinario Laboral

La Ley 29497 desarrolla las etapas del proceso ordinario, esto es, desde la presentación de la demanda, hasta la sentencia emitida por el órgano jurisdiccional. En todo el proceso se privilegian los principios de celeridad y oralidad.

2.2.2.13. Admisión de la demanda

De acuerdo al artículo 17 en la nueva Ley Procesal del trabajo el juez verificará el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observara algún incumplimiento en los requisitos, le brindara al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento a que declare la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución será apelable en un plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. (Gaceta Juridica Procesal Civil, [2015])

2.2.2.14. Audiencia Conciliatoria

Chaname Arriola (2021) nos indica que “La audiencia de conciliación entre los 20 y 30 días hábiles después de la fecha de su calificación. De esta manera alguna citación que indique la fecha de forma anterior a los 20 días decidirá su nulidad y el deber de citar nuevamente en la culminación legal correspondiente. Cuando se cita de forma posterior a la fecha no establecerá dicha nulidad, ya que no surtirá alguna forma de indefensión al demandado como resultado de haberle concedido un plazo menor del fijado en la ley”.

2.2.2.15. Que significa la actividad Conciliatoria del Juez:

Arriola (2021) nos dice referente a la NLP del Trabajo le faculta al juez de forma ya expresada participando pro activamente en el empeño conciliatorio al precisar: "El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse necesariamente hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo".

2.2.2.16. Los sujetos del proceso

Monroy Gálvez (2015) Son las personas que intervienen en un proceso judicial con el fin de reclamar una determinada pretensión o para resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto. La persona que ejerce la acción es “demandante”. La persona que resiste a la acción es “demandado”. El juez, la persona administradora de justicia que dictaminara el fallo a favor de quien tenga la razón y pruebe su verdad.

2.2.2.17. El Juez

Morales (2012) La persona que representa al poder judicial en la cual recae la responsabilidad de establecer justicia entre las partes litigantes, que se someten a su jurisdicción, en donde deberá pronunciarse a través de la sentencia el fallo dictaminatorio en donde dará fin al conflicto siguiendo la equidad de las leyes o disposiciones de casos similares al hecho particular que atendiera.

2.2.2.18. Deberes de los Jueces y Tribunales

- 1.-El Juez cuidara que el proceso se desarrolle sin vicios de nulidad
- 2.- Dictará las providencias necesarias como (autos y sentencias) dentro de los parámetros del código.
- 3.-Dentro de sus deberes deberá fomentar la igualdad entre los litigantes en todo el desarrollo del proceso.
- 4.- Preside las audiencias
- 5.-Será el primero en que ordene colocar carteles promoviendo la lealtad, cooperación, la buena fe y conducta que deberán tener las partes litigantes, así mismo también hará colocar instrucciones para facilitar el aceleramiento de los tramites.
- 6.-vigila que los funcionarios a su cargo cumplan responsablemente el trabajo asignado (LP Pasión por el Derecho, 2021)

2.2.2.19. Facultades del Juez Morales (2012)

- 1.-tienen la facultad de declarar la conclusión de instancia y la rebeldía
- 2.-facultad de rechazar escritos que no estén de acuerdo con la moral o relacionado al proceso.

- 3.-Rechaza incidentes tendenciosos que solo dilatan el proceso
- 4.-Exige las pruebas necesarias, exhibición de peritajes y juramentara a los testigos ofrecidos por las partes litigantes para el esclarecimiento del caso en el proceso.
- 5.-Amonesta e impones sanciones reglamentadas en el código.
- 6.- Dictamina sentencia para la solución del proceso
- 7.La responsabilidad de los jueces y magistrados sobre sus actos serán calificados penalmente o civilmente de acuerdo al hecho sucedido concordante al código y otras leyes.

2.2.2.20. El Demandante

Montilla(2008) Sujeto jurídico que a través de la demanda da inicio al proceso solicitando tutela jurisdiccional, de esta forma se convierte en sujeto activo y parte del

Conceptualizando el significado de el demandado

Es cuya persona que va a contestar la demanda presentada por el demandante en un proceso judicial. También llamado sujeto pasivo o parte demandada o reo en los procesos penales.

2.2.2.21. La Prueba

Puelles (2019) Se considera como prueba a todo el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez con respecto a los hechos acaecidos sobre los cuales deberá dar su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistema de valoración que la ley ordena. Según la doctrina establece que “la prueba es todo aquello que nos sirve para acreditar un hecho o derecho como seria el acta inspectiva para probar el despido, todo esto con el objeto de llevar al juzgador al convencimiento de la veracidad de los hechos que son materia del proceso ejemplo como boletas, actas, carta de despido etc.”

2.2.2.22. El Objeto de la Prueba

Neyra Flores(2015) Es lo que se debe probar, son los hechos no el derecho, se deberá acreditar los hechos jurídicos en general y los actos jurídicos en particular según el artículo 8 del código civil. Existe dos acepciones:

- a) cuando la norma del derecho emana de la costumbre esta deberá probarse por cualquier medio de prueba.

b) Cuando la norma de Derecho está contenida en la ley extranjera. El artículo 411 número 2 del Código de Procedimiento Civil estableciéndose que se puede oírse informe de peritos sobre puntos de derecho relativos a una legislación extranjera.

b-a) Los hechos “pacíficos” no necesitan prueba solo los controvertidos. A razón de la admisión de tales hechos por las partes como por ejemplo (si el demandante invoca un contrato de compraventa como fuente de su crédito, y el demandado reconoce dicho contrato, pero afirma que pagó el saldo de precio).

b-b) Los hechos notorios tampoco necesitan ser probados. Ya que su existencia es conocida por la generalidad de los individuos en el tiempo y en el lugar en que se dicta la sentencia de acuerdo al artículo 89 C.P.C.

Por lo tanto, se deberá probarse solo los hechos controvertidos, sustanciales y pertinentes según el artículo 318 C.P.C.

2.2.2.23. La Carga de la Prueba y el Uso de Presunción

Macrae (2018) Se encuentran signadas en la NLPT constituyendo instrumentos fundamentales para así se logre la igualdad real entre los litigantes de esa manera esta nueva manera de regular participa con el cumplimiento real de las leyes laborales pues permite la verificación de algunas posibles infracciones al ordenamiento laboral.

Continuando a PRIORI, “la carga de la prueba es una conducta que ordena la ley a aquellos que creen se encuentran en buenas condiciones de esclarecer un motivo específico cuando se lleva a cabo un proceso, en todo caso que se cumpla podrían salir perjudicados. El art. 23 de la NLPT se encarga de decidir que procede probar a cada parte partiendo de la regla general donde está establecido de forma obligatoria de probar lo afirmado en cada caso; sin embargo, para algunas conjeturas incluye reglas especiales en los numerales siguientes. Por su parte, relacionado a las presunciones la NLPT en su contenido nos muestra una importante novedad materia procesal laboral, tal y como es la presunción de laboralidad. Así mismo Vemos, el artículo 19 de la NLPT es la encargada de la regularización otra presunción que, si bien no incide directamente en la actuación probatoria de la persona demandada.

2.2.2.24. Las Resoluciones Judiciales

Cavani. (2017) Son documentos los cuales pueden ser decisorios o informativos,

los decisorios son aquellos donde el juez impone ordena una decisión que soluciona el conflicto entre las partes litigantes, las informativas como su nombre lo dice solo informan en que se encuentra el proceso.

2.2.2.25. Clases de Resoluciones

Cavani (2017) la en el proceso civil peruano, la resolución sin contenido sobre el derecho discutido o de alguna situación que se suscita dentro del proceso viene hacer un Decreto y las resoluciones que en cuyo contenido es decisorio son las sentencias y autos.

1.- Como documento hace referencia a un conjunto de enunciados normativos expedido por el órgano jurisdiccional.

- a) Resolución como acto procesal es realizado por un órgano juzgador en un hecho jurídico, se trata de un acto procesal del juez (las cuales contendrán una decisión, o no pero no todos los actos del juez son resolución por que también realiza oficio).

2.2.2.26 Pruebas actuadas en el proceso examinado

En el proceso en el cual se estuvo trabajando se observaron que los medios probatorios fueron documentales como seguidamente nombraremos con la numeración puesta en el expediente:

- 1.-Sentencia de origen N°021-2011 de 04-03-11 del segundo juzgado laboral de Lima declaran infundada la demanda Exp. 183402-2009-00078-0.
- 2.-Sentencia de vista 22/12/11 que REVOCA la apelada y modificándola la declara fundada
- 3.-Cas Lab.N°2168-2012-Lima de 24-10-12 emitida por la sala de derecho constitucional y social permanente de la corte S pago de horas extras y colaterales suprema.
- 4.-Boletas de pago del 07-08-12 al 31-12-13
- 5.-Cuadro demostrativo de pago de horas extras trabajadas del 07-08-2007 al 31-12-2013
- 6.- Título Profesional a nombre de la Nación en su condición de técnico en farmacia

7.-Reglamento interno de trabajo (RIT)

8.-Contrato por honorarios profesionales de 30-01-15 que tiene como finalidad acreditar obligación de pago.

2.2.2.27 La sentencia

Según Devís Echandía, (1985) en relación a la sentencia, manifiesta lo siguiente: “La sentencia es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o fondo del demandado. Mediante la sentencia se convierte, para cada caso, en voluntad concreta la voluntad abstracta del legislador que la ley contiene. Toda sentencia es una decisión y el resultado de un razonamiento o juicio del juez, en el cual existen las premisas y la conclusión. Pero al mismo tiempo

contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga. Es, por lo tanto, el instrumento para convertir la regla general contenida en la ley, en mandato concreto para el caso determinado, pero no es en sí misma un mandato, ya que se limita a aplicar el que contiene la ley” (Gaceta Jurídica Procesal Civil, 2015)

2.2.2.28. La sentencia en la Ley N° 29497

Montero (2021) la ley 29497 “establece que el juez "excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia, la que debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad". Por lo tanto, el resumen es el siguiente:

1.- Como está estipulado, el juez expedirá al término de la audiencia la haciendo de pleno conocimiento

su fallo de forma inmediata o posterior a 60 minutos de finalizada la audiencia. El juez deberá dar cumplimiento de manera estricta y con el fin de evitar perder el tiempo de ambas partes. Por lo que en el momento de la práctica judicial en muchos

casos no se respetan

el tiempo de los litigantes por parte de los señores magistrados, sin embargo, los jueces tienen la obligación a dar cumplimiento de manera estricta los tiempos.

- 2 En algunos casos el juez podrá aplazar la entrega de la sentencia para que pueda ser notificada dentro del plazo establecido que son (5) días hábiles posteriores después está en la obligación de hacer entrega de una copia de la sentencia, luego de haber adelantado la decisión de manera verbal en el transcurso de la audiencia y en un plazo de (5) días de concluida esta, el emplazado puede interponer el recurso de apelación. La "sentencia al vuelo" que tendrá que otorgar el juez a partir del inicio de la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo les plantea a estos, en la totalidad de las instancias un reto que debe ser muy serio.

2.2.2.29 Los medios Impugnatorios

Coca Guzmán (2021) La palabra impugnar viene de la voz latina impugnare que significa luchar, combatir, contradecir, atacar, refutar, mientras que impugnación tiene por significado “Acción y efecto de impugnar” según la doctrina son aquellos instrumentos procesales reglamentados por ley, a través de ellos las partes o terceros legitimados, pueden cuestionar un acto procesal, buscando que el mismo sea vuelto a revisar por quien lo emitió o por una instancia superior, con el fin de alcanzar su revocatoria, modificación total o parcial o eventualmente su anulación. Según el artículo 355° C.P.C. “Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error”

2.2.2.29. Clasificación de los medios impugnatorios

Según el artículo N° 356° del CPC

a) Los Remedios

Son presentados por las partes en el proceso o terceros legitimados que se consideren agraviados por actos procesales no contenidos en resoluciones. Se interpondrán en los casos taxativamente indicados en el CPC y dentro de tercer día de conocido el agravio, salvo disposición legal distinta (CPC, Art.356°). Los principales remedios son las oposiciones y las nulidades.

b) Los Recursos

Son medios de resolución judicial con el fin de que esta sea modificada, revocada o declarada nula. Se busca corregir errores de fondo o vicios en que al dictarse se haya incurrido. Estos se utilizan en las resoluciones para cuestionarlas, las cuales podrán ser presentados por las partes del proceso o terceros legitimados que se consideren ser agraviados por tal resolución judicial. Solicitando la revisión de la resolución cuestionándola y a efectos de corregir los vicios o errores presentados.

c) El Recurso de Apelación

Este recurso se basa en el principio de la pluralidad de instancias, consagrado en el artículo 139 inciso 6 de la Constitución Política del Perú, consistiendo en que la persona afectada por un auto o sentencia solicite la revisión de la resolución dictada a una instancia superior a razón de que corrija algún vicio o error que pueda contener dicha resolución. La NLPT no contempla sobre el alcance del recurso de apelación, pero, por lo tanto, dado la condición de revisorio es que este recurso abarca tanto los hechos como el derecho de acuerdo al artículo 364 del CPC que tiene como razón que un órgano Superior jerárquico emita la resolución impugnada la cual puede ser anulada o revocada de forma parcial o total.

2.2.2.30. La Pretensión

Rioja (2017) no es otra cosa que la petición que se hace a través de la demanda solicitando que se le restituya lo que considera que tienen derecho a tenerlo a través de un acto jurídico el cual tendrá relevancia una vez admitida la demanda seguida de un proceso judicial ante un órgano administrativo jurisdiccional en donde corresponda el proceso de acuerdo a lo solicitado en la demanda.

a) Elemento subjetivo

Son los sujetos titulares de la pretensión el que solicita (demandante) y la persona o personas de la cual se pide (demandado) es decir los sujetos jurídicos que se encuentren agraviados por la sentencia pretendida Ergo los cuales se identificarán no solo a los sujetos

por su nombre sino, además, por su posición procesal.

b) Elemento objetivo

En toda pretensión procesal deberá existir un *quid sustancial* como centro en el cual los sujetos se refieran y cuyas actividades se desplieguen los sujetos de la pretensión La

pretensión recae siempre sobre un bien determinado el cual es un elemento no personal que se configura como susceptible de constituirse, el objeto viene hacer lo que se pide o reclama.

2.2.2.31. El despido

Arévalo (2023) de acuerdo con el artículo 32° del TUO LPCI, el despido es un acto formal por lo que la Omisión de alguno de los requisitos esenciales de forma puede convertirlo en arbitrario.

2.2.2.32 Pretensiones planteadas en el proceso examinado

Dentro de las pretensiones planteadas en el proceso por parte del demandante contra la empresa demandada son las siguientes:

- a. El pago de horas extras
- b. Pago de fiestas Patrias y navidad
- c. Pago de CTS
- d. Indemnización por horas extras
- e. Pago de interese legales, costos y Costas del proceso

2.2.2.32. Marco Conceptual

a) Calidad. Castro 2019 "el conjunto de características de una entidad le confieren la aptitud para satisfacer las necesidades establecidas e implícitas". También podría decirse que es la "conformidad con los requisitos" y el "grado de excelencia", entendiéndose calidad como la satisfacción del cliente.

b) La sana crítica. Osorio (2021) Se entiende como un régimen de ponderación de la prueba judicial de naturaleza libre caracterizándose de cierta forma por su racionalidad garantizada sujeta a la valoración de los principios y la lógica de las máximas de la experiencia y de los afianzados conocimientos científicos que se dan por el tiempo de labor judicial.

c) Las máximas de la experiencia.

Muffato (2021) es en categoría extremadamente amplia en conocimientos, algunos son fundados científicamente, otros tal vez del saber común y otros absolutamente infundados y que se considera expresiones sesgadas o prejuicios que tiene el juzgador.

d) Sentencia de calidad de rango muy alta

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

d) Sentencia de calidad de rango alta

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

f) Sentencia de calidad de rango mediana

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

g) Sentencia de calidad de rango baja

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

h) Sentencia de calidad de rango muy baja

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

2.3. Hipótesis

Hipótesis General

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de horas extras y colaterales en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP- LA-03, ¿distrito Judicial de Lima -Lima 2023? ambas son de rango muy alta, respectivamente.

Hipótesis específicas

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre, pago de horas extras y colaterales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre, pago de horas extras y colaterales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

III METODOLOGIA

3.1. Tipo de investigación: - Cualitativo

Cualitativo: las actividades de recolección y análisis de los datos se realizaron simultáneamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

3.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia el propósito de examinar una variable poco estudiada; además, hasta el reporte de investigación, no se hallaron estudios similares; menos, con una propuesta metodológica similar. Se orientó a familiarizarse con la variable, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuyó a resolver el problema de investigación (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitió recoger información de manera independiente y conjunta, orientado a identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Fue, un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, dirigida a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características para definir su perfil (Mejía, 2004).

3.3. Diseño de la investigación

No experimental, transversal, retrospectivo.

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

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros, de documentos (sentencias) donde no hubo participación del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidencia el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transeccional: porque los datos se extrajeron de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolectaron por etapas, siempre fue de un mismo texto.

3.4. Población y Muestra

El universo o población de las investigaciones es indeterminada, compuesta por procesos concluidos en los Distritos Judiciales del Perú, que pueden obtenerse en los archivos o repositorios digitales. El estudiante selecciona una muestra no aleatoria tomando en cuenta su afinidad con la materia de su interés, accesibilidad para obtenerlo, y de acuerdo a los conocimientos jurídicos que posea.

La Muestra es el expediente seleccionado, por el estudiante, es el N° 03315-2017-0-1801-JR-LA-03; del Distrito Judicial, Lima – Lima y es registrado por el DTI en una base de datos, para evitar duplicidad y verificar el cumplimiento de los criterios de selección establecidos en un instructivo.

3.5.-Variables Definición y operacionalización

El objeto de estudio: lo conformaron las sentencias de primera y segunda instancia, sobre proceso de amparo. La variable fue, Caracterización del proceso sobre pago de Horas extras y Colaterales; en el expediente judicial N° 03315-2017-0-1801-JR-LA-03 sobre proceso Laboral.

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

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

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

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de información

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

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

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

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

Método de Análisis de datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias. Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

3.7. Del plan de análisis de datos

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

Segunda etapa. Será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión

permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

La tercera etapa. Igual que las anteriores, será una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura. Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura. Acto seguido, el investigador empoderado de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones.

Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en él.

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

3.8. Aspectos Éticos

Abad & Morales (2005) En lo que concierne a los lineamientos éticos de la investigación en se elaboró el trabajo teniendo presente la objetividad y honestidad en los análisis críticos y a la vez respetando la propiedad intelectual de terceros a quienes fueron consultados, cumpliendo siempre la reserva de identidad de las personas que se encontraron inmersos en el proceso judicial en las sentencias, es así que se da cumplimiento al respeto de la intimidad y dignidad humana.

IV RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre el pago de horas extras y colaterales

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	Medi	Alta	Muy		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					39
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	[17 - 20]	Muy alta						
		Motivación de los hechos					X	[13 - 16]	Alta						
								[9- 12]	Mediana						

		Motivación del derecho						X	20	[5 - 8]	Baja							
										[1 - 4]	Muy baja							
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5		9	[9 - 10]	Muy alta							
								X			[7 - 8]	Alta						
		Descripción de la decisión									[5 - 6]	Median a						
											[3 - 4]	Baja						
												[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Sentencia de Primera instancia en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP- LA-03 del distrito Judicial de Lima -Lima 2023.

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

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de horas extras y colaterales

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	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy		
			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	10	[9 - 10]	Muy alta					
									[7 - 8]	Alta					
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Median a					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
									[13 - 16]	Alta					
		Motivación					X		[9- 12]	Median					
															39

		de los hechos									a						
		Motivación del derecho						X			[5 - 8]	Baja					
											[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9			[9 - 10]	Muy alta					
							X					[7 - 8]	Alta				
		Descripción de la decisión				X						[5 - 6]	Median a				
												[3 - 4]	Baja				
											[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP- LA-03 distrito Judicial de Lima-Lima.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango

: Muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: Muy alta, Muy alta y Muy Alta; respectivamente.

IV DISCUSIÓN

4.2.1.- Con respecto a los resultados de la primera instancia se encontró que la calidad de la sentencia fue de rango Muy alta, Muy Alta Muy Alta, en concordancia con los parámetros normativos y jurisprudenciales del material en estudio emitido por Corte superior de Lima - Tercera sala civil.

4.2.2.- La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Este cuadro pone énfasis en la introducción y postura de las partes que dieron como resultado de rango ambos muy alta respectivamente (Cuadro 1).

Calificando la calidad con respecto a la introducción, esta fue de rango muy alta; hallándose los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Calificando, la calidad de postura de las partes este fue de rango Muy alta; hallándose los 5 parámetros que si cumplieron: explícitamente y evidenciando congruencia con la pretensión expuesta por el demandante; y con respecto al demandado, explícitamente evidencia la congruencia en su pretensión contraria a la del demandante, en donde dan origen a los puntos controvertidos o aspectos específicos del caso en estudio propuestos en el caso a resolver.

Respecto a lo evidenciado se encontró que los parámetros previstos en las normas de estudio en los artículos 119 y 122 inc. 1 y inc. 2 del código Civil procesal en donde nos indica que la parte expositiva según (León Pastor, 2008) “contiene el planteamiento del problema a resolver. Puede adoptar varios nombres: planteamiento del problema, tema a resolver, cuestión en discusión, entre otros. Lo importante es que se defina el asunto materia de pronunciamiento con toda la claridad que sea posible. Si el problema tiene varias aristas, aspectos, componentes o imputaciones, se formularán tantos planteamientos como decisiones vayan a formularse”

Según Rioja (2015) en la sentencia el encabezamiento deberá estar inscrito todos los datos de identificación del proceso, también estarán inscritos las partes litigantes y los administradores de justicia junto con el secretario, la materia del proceso, los hechos e motivaron la controversia, la fecha y el lugar.

4.2.3. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se califico este cuadro en base a la motivación de los hechos y la motivación del derecho en los cuales se les califico determinando que ambas fueron de rango muy alta. (cuadro 2)

En cuanto a la motivación de los hechos dieron como resultado los 5 parámetros previstos, ya que se evidenció la selección de los hechos probados o improbados, la fiabilidad de las pruebas, la valoración de las pruebas y la valoración conjunta de estas, también se evidencio la aplicación de las reglas de la sana critica, la claridad de su lenguaje y las máximas de la experiencia.

El poder afirmar que ha sido de calidad muy alta es porque en la motivación del derecho se hallaron los 5 parámetros previstos, por los cuales las razones que nos orientaron a seleccionar fueron, los hechos, las pretensiones de las partes respetando los derechos fundamentales que orientaron a establecer el nexo entre los hechos y las normas que justificaron la decisión de la parte considerativa de la sentencia en primera instancia.

4.2.4.-La calidad de su parte resolutive fue de rango Alta muy alta.

Se estableció que los resultados de calidad en la aplicación de los principios de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango alta, muy alta respectivamente (Cuadro 3).

Con relación al principio de congruencia se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos, por lo tanto, el pronunciamiento evidencio la resolución de parte de las pretensiones oportunamente ejercitadas, el pronunciamiento evidencio la conexión reciproca entre (la parte expositiva, y considerativa respectivamente.

En la explicación de la decisión se encontraron los 5 parámetros, evidenciando de esta forma que a la pronunciación de la resolución decisoria se cumpla con la pretensión planteada, evidenciando claridad en el pronunciamiento, también se evidencio que el juez hizo buen uso de los criterios para el desarrollo de la sentencia.

La coherencia es lo que tiene que guardar toda argumentación cuando de decisión judicial se trata la lógica argumentaría en las resoluciones de sentencia deberán guardar relación entre todos los elementos empleados con el fin de evitar las contradicciones. (Academia de la Magistratura, 2008)

4.2.2 Con respecto a la sentencia de segunda instancia:

Fue de rango muy alta la calidad de la sentencia de acuerdo a sus parámetros doctrinarios jurisprudenciales y normativos que estuvieron presentes en este análisis de sentencia que fue emitida por Corte superior de Lima la Tercera sala civil.

La calidad de la sentencia se estableció fundamentándose en los resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fue de rango Muy alta, Muy alta, Muy Alta cuadros (4,5,6, Además, la calidad se ha determinado en base a resultados de la parte

expositiva, considerativa y resolutive, que ha sido de rango: Muy Alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

4.2.3.-La calidad de su parte expositiva fue de rango Muy alta.

Se puntualizo con énfasis en la introducción y la postura de las partes teniendo un rango de muy alta respectivamente (Cuadro 4).

En cuanto a la introducción se hallaron 5 de 5 los parámetros previstos:

encabezamiento, asunto, individualización de las partes y claridad de la resolución.

Con respecto a la postura de las partes se encontró 5 de 5 parámetros la claridad, se evidencio el objeto de la impugnación en el caso, se evidencio las pretensiones formuladas de quien formula la impugnación, se evidencio la congruencia de los fundamentos facticos que sustentan la impugnación, se evidencio la pretensión de la parte evidenciándose el objeto de la apelación contradiciendo a la parte demandante.

5.2.24 La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

Se estableció con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación el derecho fueron de rango muy alto respectivamente (cuadro 5) La sala de apelaciones conforme lo establece el artículo 364 del código procesal civil de aplicación supletoria al presente caso el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine a solicitud de parte o de tercero la resolución que causo agravio a la parte demandante, no solo invoca a la Ley N° 28561 también a su reglamento Decreto Supremo N°004-2012-SA que regula el trabajo de los técnicos auxiliares asistenciales de la salud .

Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango alto muy alto. La sala de apelaciones se basó en la parte considerativa la cual tomo como base la ley N° 28561 en la cual incurren en error por no interpretar dicha ley.

Según Rioja (2015) El fallo no es otra cosa que el convencimiento que el Juez ha llegado al analizar todo lo actuado en el proceso, en la decisión se declarar el derecho alegado por las partes litigantes, el juez puede tomar otras decisiones al emitir la sentencia, como por ejemplo el pago de indemnizaciones, pago de costa y costos por la parte vencida, pago de multas que pudiera generar el caso en el proceso.” La sentencia concluye con la denominada parte dispositiva o fallo propiamente dicho en el cual se sintetizan las conclusiones y consideraciones establecidas resolviendo actuar o denegar la actuaron de la pretensión procesal”.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los cuadros de resultados y análisis, referente al caso de pagos por horas extras y colaterales en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP_LA, del distrito Judicial de Lima -Lima - 2023. Se determinó que el fallo judicial de primera instancia emitido por el **Tercer Juzgado de Paz Letrado Labora de Lima**, es de rango muy alta y Muy alta en razón que la carga de prueba de acuerdo al artículo 23 de la Nueva Ley procesal del Trabajo, Ley 29497, donde corresponde a las partes probar los hechos que configuran la pretensión, de acuerdo al caso estudiado, la carga de la prueba lo acreditaba el trabajador, en lo que correspondía a la existencia de la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa, de los derechos alegados el cual en la constitución se configura como un derecho fundamental de la persona (derecho al trabajo), el motivo de la nulidad invocada del contrato de trabajo el cual se configuraba como contrato indefinido, la existencia del daño alegado al separarlo de su puesto de trabajo, de esta forma se acreditaba la existencia de la relación laboral entre las partes.

La controversia en cuanto a los pagos correspondientes a las horas extras se centró entre a que ley le correspondía a el trabajador por ser técnico en farmacia, los cuales de acuerdo a la ley N° 28561 determina que deben de laborar 36 horas semanales o 150 horas mensuales el cual, se desempeñaba con 48 horas semanales donde había una diferencia de 12 horas semanales más, que no habían sido consideradas en el pago mensual del trabajador sumando 48 horas por mes. En tal sentido el ministerio público consideró que lo solicitado en la pretensión del demandante estaba de acuerdo a ley la sentencia fue debidamente motivada con doctrina y jurisprudencia ya que es un caso bastante común en el ámbito laboral es por eso que la sentencia de primera instancia es considerada **muy alta muy alta**.

Con respecto al fallo de la sentencia de segunda Instancia emitida en el **Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima**, con diferente Juez y especialista en el caso en mención, de acuerdo al resultado de los análisis se determinó que la sentencia fue de rango muy alta y muy alta conforme a los parámetros normativos jurisprudenciales y doctrinales en razón que la sala reexamina la sentencia de primera instancia en la parte considerativa y establece estar de acuerdo a la diferencia de horas que existe entre ambas leyes en donde se presentaba la controversia y la cual las pruebas estaban de acuerdo a la persona del demandante, arribando a confirmar la sentencia de primera instancia, declarando la nulidad de la sentencia y exhortando se realice un nuevo juicio oral. Por estas razones el fallo judicial está considerado en el rango Muy Alto, Muy Alto.

RECOMENDACIONES

La entidad encargada de velar por nuestros Derechos es el Ministerio de Trabajo y la Institución encargada de llevar a cabo la fiscalización laboral de todas las empresas en nuestro país es SUNAFIL, conforme ley N° 29981, es por ello que invocamos a SUNAFIL que ejerza más control en las empresas, pues vienen vulnerando los derechos a los trabajadores que, por la misma necesidad de un puesto de trabajo, se someten a laborar fuera de sus horarios de trabajo.

Es por ello que para la debida protección de nuestros Derechos Laborales, se recomendaría al Ministerio de Trabajo, tener una fiscalización Laboral continua y oportuna a las empresas, no esperar denuncias, así mismo Sugerimos al órgano de administración de Justicia, que se aplique siempre el principio de celeridad procesal, porque la demora en los expedientes de toda índole ocasiona un perjuicio emocional y económico a las partes en litigio y con mayor razón a la parte demandante que desde antes de iniciar el proceso viene siendo ya perjudicada.

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

Alfaro Gutierrez, K. L. (2019). *Los Fundamentos Doctrinales y Legislativo para el pago de horas Extras en la Jornada Atípica Acumulativa en el Sector Minero*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado el 11 de 10 de 2021, de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12606>

Arevalo Vela, J. (2023). *Tratado de derecho laboral* (segunda ed.). Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Arriola, J. M. (21 de 02 de 2021). *L.P.Pasion por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/conciliacion-laboral-nueva-ley-procesal-trabajo/#:~:text=La%20audiencia%20de%20conciliaci%C3%B3n%20ocurre,ser%C3%A1%20declarado%20autom%C3%A1ticamente%20en%20rebel%C3%ADa>.

Ch. Arriola, J. M. (17 de Agosto de 2021). *LP Pasion por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/>

Chaname Arriola, J. M. (01 de Setiembre de 2021). *L.P.Pasion por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497-nueva-ley-procesal-trabajo/#:~:text=Fases%20del%20procedimiento%20ordinario%20inicia,%3B%20finalmente%2C%20el%20juez%20sentencia>.

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado

en:

[http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Cifuentes Salas, R. A. (2022). *Agotamiento de la vía administrativa y las peticiones de bonificación especial, 2020.* Universidad César Vallejo . Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87869>

Coca Guzman, S. J. (10 de 02 de 2021). Medios impugnatorios en el Código Procesal civil . *LP Pasión por el derecho.* Recuperado el 28 de 10 de 2021, de <https://lpderecho.pe/medios-impugnatorios-reposicion-apelacion-casacion-queja-codigo-procesal-civil/>

Díaz Mejía, R. M. (2018). *La nulidad de pleno derecho del acto jurídico celebrado por el falsus procurator ante el escaso uso y aplicación de la ineficacia.* Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo . Chiclayo: Repositorio de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo . Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1541>

Dirección General del Trabajo. ([2023]). *Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo.* Obtenido de <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/informacion-general/>

Echeandía, D. (2020). *Teoría General del Proceso* (tercera ed.). Buenos Aires: Universal . Obtenido de <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/teoria-general-del-proceso-devis-echeandia.pdf>

Gaceta Jurídica Procesal Civil. ([2015]). *Manual del Proceso Civil.* (G. Jurídica, Ed.) Lima, Perú: El Buho E.I.R.L. Obtenido de http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_gcivil/PubOnlinePdf/04082016/01-MANUAL-DEL-PROCESOCIVIL-TOMOII.pdf

Gaceta Juridica Procesal Civil. (2015). *Manual del proceso Civil*. Lima, Peru: El Buho E.I.R.L. Obtenido de http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_gcivil/PubOnlinePdf/04082016/01-MANUAL-DEL-PROCESOCIVIL-TOMOI.pdf

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

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

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

Macrae, R. (04 de setiembre de 2018). La carga probatoria. *elperuano*.

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>

Monroy Galvez, J. (2015). *Introduccion al Proceso Civil*. Lima. Obtenido de <https://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/03/material2014.pdf>

Montes Abregu, J. C. (2017). *El Derecho al Trabajo y su Protección Constitucional*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima: Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villarreal . Obtenido de <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5346>

Montilla, J. (2008). La acción procesal y sus diferencias con la. *Ciencias uridicas de la Universidad Rafael Urdaneta* , 96.

Morales, J. (2012). La Funcion del Juez en una Sociedad. *pontificia universidad catolica del peru*.

- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Neyra Flores, J. (2015). *Tratado de derecho procesal penal* (Vol. II). Lima: Idemsa. Recuperado el 01 de 11 de 2021
- Nieva, j. F. (2017). *Seis conceptos en busca de un objetivo: jurisdicción, acción, PROCESO, DREC*. barcelona: universidad de barcelona.
- 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
- Puelles, J. D. (2019). *La carga de la prueba en el proceso civil: Rescatando su importancia*. Obtenido de <https://www.enfoquederecho.com/2019/11/06/la-carga-de-la-prueba-en-el-proceso-civil-rescatando-su-importancia/>
- Rioja Bermudez, A. (2015). *Ejecucion anticipada de la Sentencia en el proceso civil*. Jaen: Universidad de Jaen. Recuperado el 12 de 04 de 2022, de https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/952778/1/Rioja_Bermudez_A.pdf
- Rioja Bermudez, A. (12 de 09 de 2017). <https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/>. Recuperado el 11 de 10 de 2021, de <https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/>
- Sandoval Flores, N. (2022). *“El Impacto socio - Juridico de la Reincorporacion*. Universidad de San Andres . Bolivia: Repositorio de la Universidad de San Andres. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/30469/T-5818.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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
- Superintendencia Nacional de Fiscalizacion Laboral. ([2023]). *SUNAFIL*.

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supopdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf

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

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

Valenzuela Quiroz, M. (2020). “*Indemnizaciones por años de servicios ,efectos practicos en la tributacion*. Universidad Nacional de Chile . Santiago de Chile: repositorio de la Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179872/Tesis%20-%20Marcelo%20Quiroz%20-%20Parte%20I>

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

**A
N
N
E
X
O
S**

Anexo 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Título: “Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de Horas Extras en el Expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03 Distrito Judicial Lima – Lima.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Metodología
General	General	General	Independiente	Tipo
Cuál sería la Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de Horas Extras y colaterales en el Expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03 Distrito Judicial Lima - Lima, 2023	Determinar la Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, de Horas Extras y colaterales en el Expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03 Distrito Judicial Lima - Lima, 2023.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de Horas Extras y colaterales en el Expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03 Distrito Judicial Lima - Lima,2023 ambas son de rango muy alta, respectivamente.	la Calidad	<p>Básico Cualitativa</p> <p>Nivel de la Investigación</p> <p>Descriptivo, documental hermenéutico</p> <p>Diseño de la Investigación</p> <p>No Experimental</p>
Específico	Específico	Específico	Dependiente	
<p>Como Determina. - la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado</p> <p>B) Como se Determinaría la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado</p> <p>Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de Beneficios Sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta</p> <p>3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Beneficios</p>	Sentencias de primera y segunda sentencia	

		Sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta		
--	--	---	--	--

Anexos 2 Instrumento de Recolección de Información

SENTENCIAS EXPEDIDAS EN EL PROCESO EXAMINADO

3° JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE LIMA

EXPEDIENTE : 003315-2017-0-1801-JP- LA-01
MATERIA : PAGO DE HORAS EXTRAS Y COLATERALES
JUEZ : R
ESPECIALISTA L
DEMANDADO A
DEMANDANTE Y

SENTENCIA

Lima, cinco de setiembre del 2019

RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE

VISTOS; mediante escrito de fecha veintinueve del dos mil dieciséis, doña R interpuso demanda de pago de horas extras y, contra de doña C.

DEMANDA Y SUS FUNDAMENTOS

La accionante necesita el pago de horas extras trabajadas del periodo 7 de agosto de 2012 al 31 de diciembre de 2013, gratificaciones de julio diciembre, y compensación por tiempo de servicios del periodo 7 de agosto 2012 al 31 de diciembre de 2013 por incidencia de pago de horas extras indemnización por horas extras, por la suma de s/. 16,019.25 soles (DIECISEIS MIL NUEVE CON 25/100 SOLES) más el pago de intereses, legales costas y costos del proceso.

La demandante señala que labora para la demandada en condición de Auxiliar Asistencial de salud y cargo de Auxiliar de Farmacia en contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 7 de agosto 2012 a la fecha, precisando que el 7 de agosto del 2012 al 31 de diciembre de 2013, ha trabajado 48 horas semanales, cuando su horario legal era de 36 horas semanales, cuya diferencia genera horas extras trabajadas que no fueron pagadas, el horario de 36 horas semanales o 150 horas mensuales fue dispuesta por la ley N° 28561. Señala que la demandada incumplió la ley N° 28561 Y su reglamento que establecen su horario de 36 horas semanales, lo que significó una imposición de la demanda para el trabajo de horas extras, precisa que la Ley N° 28561 y su reglamento han quedado plenamente ratificadas en la sentencia emitida en el proceso laboral seguido por el Sindicato de Empleados de la Administradora C R P, contra la demandada sobre cumplimiento de la ley 28561, expediente 183402-2009 en primera instancia, expediente 7555-2011, en Segunda instancia y expediente casación 2168-2012 LIMA Sala de Derecho Constitucional Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República siendo un hecho probado que la demandada ha incurrido dolosamente en violación de jornada de trabajo de 48 horas semanales, cuando lo legal era de 36 horas extras trabajadas y pago de colaterales como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y el pago de indemnización de 100% por horas trabajadas no pagadas sancionados por el artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002- por lo que demanda el pago de 16,019.25 soles.

CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA:

Por resolución número uno, de fecha dos de mayo del dos mil diecisiete admitió a trámite la demanda y se ordenó el emplazamiento de la parte demandada por el plazo de diez días.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La parte emplazada contestó la demanda dentro del plazo otorgado en la resolución número uno de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete que corre a fojas 67 a 70, argumentando que el artículo 9° de la Ley N° 28561 circunscribe su ámbito de aplicación al sector público y al sector privado, en la medida que no se contravengan las disposiciones establecidas para el régimen laboral de la actividad privada y que la demandada es una empresa sujeta a las disposiciones del sector privado y por ende lo normado por la Ley N° 28561, específicamente su artículo 9, que establece una jornada laboral menor a la establecida para el régimen laboral

de la actividad privada, no le resulta aplicable.

Señala que el artículo 9 de la Ley N° 28561 no se aplica al sector privado, toda vez que es incompatible con lo normado por el Decreto Supremo N° 28561, dado que la propia ley establece su inaplicabilidad, esto es, cuando su aplicación contravenga lo establecido por la legislación laboral correspondiente al ámbito privado. No obstante, a ello invoca el Decreto Supremo N° 012-2011 SA. Que reafirmaría la inaplicación de la jornada de 36 horas semanales o 150 mensuales para los técnicos y auxiliares asistenciales de salud del sector privado. Asimismo, señala que la demanda interpuesta por el Sindicato de Empleados de la Administrada C.R.P. SA. Fue interpuesta en representación de 11 personas siendo que la accionante no formó parte de dicho grupo. En ese contexto no puede pretender que los efectos de dicho proceso, que culminó con pronunciamiento de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, se hagan extensivos a la demandante de forma automática, en tanto no fue parte del proceso. Finalmente señala que no le corresponde el pago de indemnización de horas extras al 100% en tanto la demanda no impuso una jornada de trabajo, sino que se trató de la jornada que fijaron ambas partes a través del contrato de trabajo, sino que se trató de la jornada que fijaron ambas partes a través del contrato de trabajo y de acuerdo a la normativa, que rige el régimen laboral de la actividad privada, por lo que no tienen derecho al pago de horas colaterales ni indemnización, no obstante, precisan que en el mes de diciembre de 2013 la recurrente empezó a trabajar solo 36 horas semanales, y que en el mes de octubre de 2013 estaba de descanso vacacional.

Síntesis de Actos Procesales. - mediante resolución número uno de fecha de dos de mayo de dos mil diecisiete que corre a fojas 67 a 70, se admite a trámite la demanda, se corre traslado

a la demandada para que absuelva la demanda y se programa el desarrollo de la audiencia única para el día cuatro de octubre de dos mil diecisiete a horas 10:00 am., cumpliendo la emplazada con contestar la demanda dentro del plazo de los 10 días hábiles, previsto en el inciso b) del artículo 48° de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.

Llegada la fecha programada y acreditadas las partes, se invitó a las partes a conciliar, sin embargo, no arribaron a un acuerdo, acto seguido, se fijó las pretensiones materia de juicio, asimismo, se concedió el uso de la palabra a los abogados de las partes para que expongan sus argumentos de hecho y de derecho. Posteriormente, se admitió los medios probatorios presentados por las partes e incorporados a los autos, dejándose constancia que el medio

probatorio reconocimiento de documentos y declaración de artes el recurrente se desiste, respecto a la exhibición se tuvo por cumplida, quedando registrado. Acto seguido, se concede el uso de la palabra a los abogados de las partes para que expongan sus alegatos finales luego de oídos sus argumentos, se procedió a diferir el fallo de la sentencia, la misma que se desarrolla en este acto.

CONSIDERANDO

PRIMERO: Tutela jurisdiccional afectiva. - los principios y derechos que forma parte de la función jurisdiccional se encuentran principalmente enunciados en el artículo 139° de la Constitución Política del Estado de 1993. Entre dicho principios y derechos que fundamentan el ejercicio de la función jurisdiccional se reconoce el derecho de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, la misma que debe ser concordada con el código objetivo en la cual se precisa en su artículo 1° lo siguiente: “toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional afectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.

Dicho principio también ha sido desarrollando por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00763-2005-PA/TC, del 13 de abril del 2005, señalando en su fundamento 8) lo siguiente: “cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es pues, que el resultado favorable este asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de justicia pueda ser el mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. (...) la tutela judicial efectiva no significa, pues, la obligación del órgano jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admitida a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda” (sic).

SEGUNDO: Carga de la Prueba. - conforme a la regla establecida en el artículo 23° de la nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497, corresponde a las partes probar los hechos que configuran la pretensión, o quién los contradice alegando nuevos hechos, de acuerdo a la siguiente distribución de la carga probatoria: **Al trabajador**, le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa de los

derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad padecido y la existencia alegado; y **al empleador**, le corresponde probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO: El derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos 1) El acceder a un puesto de trabajo; y 2) El derecho a no ser despedido sin causa justa. Asimismo, el Tribunal Constitucional refiere que “El derecho del trabajador no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. por lo que sus lineamientos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos derechos en la subordinación funcional y económica (...).”

artículo 24° señala que “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. (...).

CUARTO: Hechos sujetos a actuación probatoria. En el acta de registro de audiencia única de fecha 4 de octubre de 2017, a fojas 118 a 121 se señaló como hechos sujetos a actuación probatoria:

- a. Determinar si corresponde el pago de horas extras trabajadas del periodo 7 de agosto 2012 a 31 de diciembre 2013, gratificaciones de julio y diciembre, y compensación por tiempo de servicios del periodo 7 de agosto de 2012 al 31 de diciembre de 2013, por incidencia de pago de horas extras; así como, la indemnización por horas extras.
- b. Determinar si corresponde el pago intereses legales costas y costos.

QUINTO: Análisis del caso concreto. - en el caso sub. Examine, se encuentra acreditada la relación laboral entre las partes, la fecha de ingreso, la remuneración percibida y el cargo desempeñado, con las copias de las boletas de pago, que corre a fojas 25 a 40,

determinándose que la demandante mantiene relación laboral vigente con la parte emplazada a partir del 07 de agosto de 2012, desempeñando el cargo de Técnico de Farmacia, percibiendo un remuneración básica de S/ 1,118.00 Soles, hechos no cuestionados por la parte demandada al absolver la demanda; por tanto al no existir contradicción de la parte emplazada sobre estos hechos no sujetos a controversia conforme así se ha dejado establecido en el acta de registro de audiencia única de fecha 4 de octubre de 2017, corriente a fojas 118 a 121.

La controversia se centra en determinar si la jornada de trabajo establecida en la ley N° 28561 de 36 horas semanales o 150 horas mensuales es aplicable a la demandante que desempeña el cargo de Técnica de Farmacia, o le es aplicable la jornada de trabajo Civil por lo que sus lineamientos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos derechos en la subordinación funcional y económica (...).”

El artículo 24° de la Constitución Política del Perú, señala que “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. (...).

CUARTO: Hechos sujetos a actuación probatoria. - En el acta de registro de audiencia única de fecha 4 de octubre de 2017, a fojas 118 a 121 se señaló como hechos sujetos a actuación probatoria:

- c. Determinar si corresponde el pago de horas extras trabajadas del periodo 7 de agosto 2012 a 31 de diciembre 2013, gratificaciones de julio y diciembre, y compensación por tiempo de servicios del periodo 7 de agosto de 2012 al 31 de diciembre de 2013, por incidencia de pago de horas extras; así como, la indemnización por horas extras.
- d. Determinar si corresponde el pago intereses legales costas y costos.

QUINTO: Análisis del caso concreto. - en el caso sub. Examine, se encuentra acreditada la relación laboral entre las partes, la fecha de ingreso, la remuneración percibida y el cargo desempeñado, con las copias de las boletas de pago, que corre a fojas 25 a 40, determinándose que la demandante mantiene relación laboral vigente con la parte emplazada a partir del 07 de agosto de 2012, desempeñando el cargo de Técnico de Farmacia, percibiendo un remuneración básica de S/ 1,118.00 Soles, hechos no cuestionados por la parte demandada al absolver la demanda; por tanto al no existir contradicción de la parte emplazada sobre estos hechos no sujetos a controversia conforme

así se ha dejado establecido en el acta de registro de audiencia única de fecha 4 de octubre de 2017, corriente a fojas 118 a 121.

La controversia se centra en determinar si la jornada de trabajo establecida en la ley N° 28561 de 36 horas semanales o 150 horas mensuales es aplicable a la demandante que desempeña el cargo de Técnica de Farmacia, o le es aplicable la jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales establecida en él, en tanto la demandante afirma que le es aplicable la jornada de trabajo establecida en la ley N° 28561, por cuanto el poder judicial ya se ha pronunciado mediante sentencia de casación ratificando el cumplimiento de la misma; mientras que la demandada afirma que la mencionada ley es aplicable para el sector público, no aplicable al régimen laboral de la actividad privada al que está sujeto la demandante.

Al respecto el artículo 1° de la Ley N° 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud, establece que “la presente ley norma el ejercicio de los técnico y auxiliares asistenciales de salud, en todas las dependencias del sector público, así como el sector privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada”. Asimismo, en su artículo N° 9 establece que “la jornada laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud tiene una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de cierto cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurno y nocturna”.

El artículo 1° de Decreto Supremo número N° 007-2002-TR, que aprueba el TUO de la Ley de Jornada, Horario y trabajo en sobretiempo, establece que “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (08) horas diarias o cuarenta (48) horas semanales como máximo.

Bajo ese contexto normativo se advierte que ambas disposiciones regulan la jornada de trabajo para el personal técnico y auxiliares asistenciales de la salud, la primera que establece una jornada de trabajo de 36 horas semanales, y la segunda una jornada ordinaria de 48 horas semanales como máximo, en ese sentido si bien es cierto, la ley N° 28561 establece que es de aplicación en todas las dependencias del sector público y privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada, es cierto también que dicha disposición debe ser interpretada a la luz del principio de progresividad de los derechos laborales y principios de igualdad reconocida por la Constitución Política del Perú.

Respecto al principio de progresividad de los derechos laborales, el tribunal Constitucional

en la sentencia emitida en el expediente N° 020-2012-PI-TC, ha establecido (fundamento 45 y 46) que este principio “supone que las medidas que debe adoptar el Estado en referencia a la plena efectividad de los derechos laborales no pueden ser “regresivas”, esto es no pueden ser medidas que generen un estado de cosas o una situación que sea más perjudicial, que la que se encuentre establecida”, bajo un contexto, en el caso de autos nos encontramos, bajo dos normas que regulan la jornada de trabajo para el personal técnico y auxiliar asistencial de salud, donde se advierte que el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, fue promulgado el 4 de julio 2002, regulando de modo general la jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 semanales como máximo para la generalidad de trabajadores sujetos laboral privado, y posteriormente con fecha 29 de junio 2005, el gobierno promulgó la ley N° 28561, estableciendo de modo específico que la jornada de trabajo para el personal técnico y auxiliar asistencial de salud era de 36 horas semanales, tanto en el sector público como privado, es decir el Estado con la dación de la última ley ha mejorado el derecho a la jornada de trabajo del personal técnico y auxiliar de salud bajo la óptica de progresividad de los derechos laborales, y si bien es cierto el artículo 1° de la ley N° 28561, establece que sus disposiciones son también aplicables al sector privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada, tal supuesto debe interpretarse de modo sistemático y en armonía con el segundo párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que establece “se puede establecer por ley convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias” es decir, debe entenderse que las disposiciones de la Ley N° 28561, que regula la jornada de trabajo de 36 horas semanales es aplicable al sector privado por cuanto la propia norma permite que el poder legislativo pueda emitir normas que establezcan jornadas ordinarias inferiores a la jornada máxima 08 horas diarias o de 48 horas semanales, como ha sucedido en el presente caso al promulgarse la ley N° 28561, norma que en modo alguno contraviene las disposiciones del régimen privado, por el contrario la prerrogativa legislada contenida en el Decreto supremo bajo análisis, de establecer jornadas ordinarias de trabajo inferiores a las 48 horas semanales se da en un contexto de progresividad de los derechos laborales, que resulta ser una medida más beneficiosa para el trabajador, es decir la norma establece mejores condiciones a favor del trabajador que nos lleva a aplicar el principio del “indubio pro operativo” en su vertiente de normas más favorable conforme lo establece el inciso 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, que para el caso de autos sería, aplicar la Ley N° 28561, que establece una jornada de trabajo de 36 horas semanales o 150 horas mensuales para el trabajador técnico y auxiliar asistencial de salud.

SEXTO : En consecuencia al haberse determinado que ley N° 28561 constituye la norma aplicable al caso en concreto debe entenderse, que sus disposiciones sobre jornada de trabajo, son aplicables tanto para trabajadores del sector público y privado por cuanto la progresividad o mejora de los derechos laborales se da teniendo en cuenta el principio protector establecido por el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, que establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, así como el principio de igualdad consagrado en el inciso 2) del artículo 2°.

El derecho a la igualdad como derecho fundamental se encuentra reconocido por el artículo 2 de la Constitución Política del Perú, que establece “(...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, religión, opinión, condición económica o cualquiera otra índole”. Se trata de un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratada del mismo modo que quienes se encuentren en una idéntica situación. El inciso 1) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, prescribe que “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. igualdad de oportunidades sin discriminación”. Al respecto el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 008-2005-PI/TC, ha señalado que “el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo”.

El tribunal en diversas oportunidades ha recordado que el principio de igualdad no supone necesariamente un tratamiento homogéneo pues de hecho es constitucionalmente lícito el trato diferenciado cuando éste se encuentra justificado precisándose que existirá una discriminación cuando para supuestos iguales se hayan previsto consecuencias jurídicas distintas, o cuando se haya realizado un trato semejante a situaciones desiguales y siempre que, para cualquiera de los dos casos, **se carezca de justificación** (fundamento 10 de la STC 007-2003-A1/TC; fundamento 43 de la STC 0015-2011-P1/TC, entre otros). Es decir, la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable.

En el expediente 00027-2006-PI/TC el tribunal Constitucional (fundamento 6) al referirse a las justificaciones objetivas que sustentan la desigualdad ha considerado que “así el principio-derecho a la igualdad ha sido constitucionalmente reconocido, y se le ha dotado de contenido indicándose que no todo trato desigual nos sitúa frente a una afectación de su doble conceptualización (principio – derecho), sino que es necesario evaluar, caso por caso, si dicha diferenciación en el trato carece de justificaciones objetivas que sustenten la desigualdad existente en determinada situación fáctica, análisis que en definitiva nos permitirá dilucidar en el caso en concreto, si es que se ha producido la vulneración en términos de igualdad”.

Bajo dicho contexto normativo e interpretativo del derecho a la igualdad, no cabe duda que la jornada de trabajo de 36 horas semanales o 150 horas mensuales establecido en el artículo 9° de ley N° 28561 es perfectamente aplicable al sector privado, pues pretender que dicha norma se aplique solo a los trabajadores técnicos y auxiliares de la salud, del sector privado sin que medie una justificación objetivo y razonable a pesar que el trabajador cumple la función asistencial de salud, constituye un acto discriminatorio violatorio del principio de igualdad, pues la naturaleza propia de la función asistencial en salud que desarrolla el trabajador resulta ser es la misma en el sector público y privado, razón por la cual se concluye que la jornada aplicable a la accionante es la establecida en el artículo 9° de la ley N° 28561, por ser más beneficiosa.

Esta situación ha sido definida por la Sala de Derecho Constitucional y social permanente de la corte Suprema de Justicia de la República en la sentencia de Casación **CAS LAB N° 21168-2012 LIMA**, donde se estableció que la interpretación correcta del artículo 1° de la ley N° 28561 es que es aplicable tanto al sector público como el sector privado dentro del contexto de aplicación del principio indubio pro operario estableciendo que:

“se puede concluir que en nuestro sistema legal la aplicación de este principio procede únicamente en los siguientes supuestos: a) duda insalvable sobre los diversos sentidos de la norma. Si tenemos en cuenta que las normas jurídicas son multívocas, esto es, que admite en varias interpretaciones, si el juez laboral se encuentra entre una norma que puede ser interpretada de diversa manera, según el texto constitucional debería agotar todos los recursos interpretativos, aplicando los métodos y técnicas hermenéuticas y solo en la eventualidad de que la duda no pueda despejarse optar por la interpretación que favorezca al trabajador; b) cuando existan varias normas aplicables a un caso en concreto. Si una

situación concreta puede ser resuelta mediante la aplicación de diversas normas laborales, el artículo II de la ley procesal del trabajo prescribe que el juez debe aplicar la norma que favorezca al trabajador”; la mencionada sentencia concluye señalando que la interpretación de la Sala Superior de la norma denunciada resulta correcta en atención a los elementos fácticos analizados para el caso, y que el artículo 9° de la ley N° 28561 DE FECHA 29 DE JUNIO DE 2005, establece mejores condiciones para el trabajador, siendo la norma pertinente para resolver la controversia”.

Ahora bien, si bien es cierto la demandada durante el desarrollo de la audiencia única argumentó que la demanda interpuesta por el Sindicato de Empleados de la Administradora Clínica Ricardo Palma S.A. fue interpuesta en representación de 11 personas siendo que la accionante no formó parte de dicho grupo, es cierto también que la sentencia de fecha 22 de diciembre de 2011, emitida por la sala transitoria laboral, “en el expediente N° 7555-2011, ha establecido expresamente que (fundamento 12) “en el presente proceso lo que persigue el sindicato con la interposición de la presente demanda es la aplicación de la jornada de trabajo conforme a los términos dispuestos en la ley N° 28561 “Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud de la sección Farmacia de la Clínica demandada, lo que naturalmente tiene una connotación de carácter colectivo, puesto que, el interés materia de controversia es de carácter general, ya que la resolución de fondo en el presente proceso alcanzará a todos los trabajadores calificados como técnicos y auxiliares asistenciales de la demandada”, es decir, la sentencia reconoce la controversia resuelta tiene una connotación de carácter colectivo general y que sus efectos serán para todos los trabajadores de la sección farmacia de la clínica demandada a la cual pertenece la accionante, sentencia que tiene la autoridad de la cosa juzgada, razón por la cual resulta de aplicación lo prescrito por el artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial que establece “Toda persona y autoridad está obligada a acatar y a dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar sus contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del poder judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendiente ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar de cosa

juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso”, es decir por la cosa juzgada se garantiza el derecho de todo justiciable a que el contenido de las resoluciones que hayan adquirido tal condición, no pueda ser dejado sin efecto ni modificado, sea por los actos de otros poderes públicos, de terceros o incluso, de los mismos órganos jurisdiccionales que resolvieron el caso en el que se dictó”, en consecuencia los efectos colectivos de la referida sentencia tiene efectos sobre la demandante por lo que resulta aplicable las disposiciones del artículo 9° de la ley N° 28561 sobre la jornada de trabajo.

SEPTIMO: Sobre las horas extras. - La accionante señala que ha laborado horas extras en el periodo 07 de agosto de 2012 al 31 de diciembre de 2013, que están debidamente registradas en las boletas de pago, señala que su jornada laboral fue de 48 horas semanales cuando lo legal debió ser 36 horas semanales, cuya diferencia genera horas extras trabajadas y que la demandada debe pagar con incrementos colaterales en las gratificaciones de fiestas patrias y navidad y la CTS.

EL artículo 25° de la constitución Política del Perú establece que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo y en casos de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

En el contexto, el artículo 20° del Decreto Supremo N° 008-20022-TR, que aprueba el reglamento del Texto Único Ordenado de la ley de Jornada de Trabajo Horario y trabajo y sobretiempo, establece que “se considera trabajo en sobre tiempo a aquel exceda la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida”. Asimismo, el artículo 18° de la ley en mención señala que “El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo”.

El artículo 9° y 10° del Decreto Supremo N° 007-200 2-TR establece que “el trabajo en sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida”, “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en la que la

labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva”.

Al respecto, habiéndose determinado que la jornada aplicable para la demandante que se desempeña como técnico en farmacia, es de 36 horas semanales o 150 horas mensuales conforme a lo previsto en el artículo 9° del Decreto supremo N° 007-2002- TR, es que corresponde verificar si excedió la jornada ordinaria de trabajo y determinar la cantidad de horas extras realizadas en el periodo demandado.

Bajo ese contexto, visto el medio probatorio boletas de pago de remuneraciones que corre a fojas 25 a 39, se advierte que la demandada registra el número de horas ordinarias laborales por la accionante en la cantidad de 192 horas mensuales, es decir, 42 horas de labor en sobre tiempo, que excede la jornada laboral establecida en el artículo 9° de la ley N° 28561, para los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, en consecuencia, corresponde efectuar la liquidación correspondiente, más el cálculo de la incidencia del trabajo en sobre tiempo en las gratificaciones la Compensación por tiempo de servicios por el periodo demandado. Cabe precisar que si bien es cierto el demandante afirma que realizó trabajo en sobretiempo hasta el mes de diciembre 2013, es cierto también que visto la boleta de pago de fojas 37, se advierte que, en el mes de octubre de 2013, no registra trabajo en sobretiempo, razón por la cual no será tomado en cuenta en la liquidación a efectuarse; así mismo. Visto la boleta de pago de fojas 39, se advierte que la demandada efectuó el pago de 20 horas extras por la suma de S/ 163.30 soles, la que será deducida de la liquidación a efectuarse, conforme al siguiente detalle:

PERIODO	REM	BONIF.	ALIM.	TOT. REM
Set-12	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 135.20	s/ 1.036,20
oct-12	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 124.80	s/ 1.025.80
nov-12	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 135.20	s/ 1.036,20
dic-12	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 141.40	s/ 1.042.44
ene-13	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 124.80	s/ 1.025.80
feb-13	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 140.40	s/ 1.041.40
mar-13	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 124.80	s/ 1.025.80
abri-13	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 124.80	s/ 1.025.80
may-13	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 124.80	s/ 1.025.80
jun-13	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 140.40	s/ 1.041.40
jul-13	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 114.40	s/ 1.015.40
ago-13	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 130.00	s/ 1.031.00
Set-13	s/ 810.00	s/ 91.00	s/ 130.00	s/ 1.031.00
oct-13	-	-	-	-
nov-13	s/ 915.00	s/ 104.00	s/ 71.50	s/ 1.090.50
dic-13	s/ 915.00	s/ 104.00	s/ 126.50	s/ 1.145.50

OCTAVO: Respecto a la indemnización por horas extras. - Al respecto, la parte accionante argumenta que las horas extras trabajadas no pagadas está expresamente sancionada en el artículo 9° del TUO de Decreto Supremo N° 00-2002tr, argumenta que la jornada le fue impuesta desde el 07 de agosto 2012 al 31 de diciembre de 2013

, y que la demandada ha incumplido dolosamente con reconocer la jornada ordinaria de 36 horas semanales, y ha violado el reglamento interno de trabajo al imponer las horas extras.

El segundo párrafo del artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado, de la ley de jornada, horario y trabajo en sobretiempo establece que “La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el decreto legislativo N° 910, ley general de inspección de trabajo y defensa del trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta”, es decir, para que proceda el pago de la indemnización del valor de la hora extra, corresponderá al trabajador demostrar que la hora extra le fue impuesta sobre la jornada ordinaria de trabajo.

En el caso de autos, si bien el actor afirma que la demandada le impuso el trabajo en sobretiempo y en las boletas de pago de remuneraciones consta que todo los meses laboró 192 horas, es cierto también que durante el desarrollo de la audiencia única, esta judicatura pregunta a la accionante (minuto 00:29:50 segunda parte) si al momento de ingresar a laborar firmó contrato de trabajo y si se le indicó que trabajaría 8 horas, es decir la propia demandante acepta que desde el inicio de la relación laboral, conocía que la contratación se realizó para realizar una jornada laboral de ocho horas diarias y conociendo dicha situación firmó el contrato de trabajo bajo el régimen laboral de la actividad privada, y es propiamente bajo las normas de este régimen que se desarrolla la prestación de servicio, hecho que en modo alguno puede considerarse como una imposición de horas extras, y si bien vía interpretativa se ha determinado que corresponde aplicar, al artículo 1° de la ley N° 28561, que establece una jornada de trabajo de 36 horas semanales, es cierto también que la jornada de trabajo de 48 semanales que aplicó y estableció la demanda tiene origen y sustento legal en el

ámbito del sector privado, hecho que no puede equiparse a una imposición más aún si el argumento central de la teoría del caso de la demandada fue que el artículo 1° de la ley N° 28561 se aplica la sector público y al sector privado en lo que sea contrario o compatible con el régimen laboral de la actividad privada” , es decir la demandada haciendo un interpretación literal de la norma consideró que la jornada de 36 horas semanales contravenía las disposiciones del régimen privado que establecía una jornada semanal de 48 horas, y en consecuencia no aplicó el artículo 1° de la ley del

decreto supremo N° 007-2002-TR, sustentando así la contratación bajo el régimen laboral privado, situación que a criterio de ese despacho no significa imposición de horas extras o de trabajo en sobretiempo, más aún si la propia accionante acepta que al inicio de la relación laboral conocía que la jornada de trabajo a realizar era de 8 horas diarias, firmando el contrato de trabajo; asimismo, porque es recién vía interpretativa que se ha determinado debe aplicarse las disposiciones de la ley N° 28561, razón por la cual en el caso de autos no está demostrada la imposición del trabajo en sobre tiempo, razón por la cual corresponde desestimar la pretensión en este extremo.

NOVENO: Costas y costos procesales. – están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso y el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento, destinado al colegio de abogados del distrito judicial respectivo para su fondo mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de auxilio judicial respectivamente conforme al artículo 410° y 411° del código Procesal Civil, de aplicación supletoria, sin embargo en el presente caso por la cuantía del proceso, el demandante se encuentra exonerado del pago de aranceles judiciales; asimismo, se advierte que ha sido asesorado por un abogado particular, por lo que, corresponde reembolsar este concepto.

Por estas consideraciones y demás que fluyen de autos, administrando justicia a nombre de la Nación, de conformidad con el artículo 138 de la Constitución Política del Perú de 1993.

FALLO:

Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por R, contra **C . S.A** sobre **PAGO DE HORAS EXTRAS Y OTRO,** en consecuencia, **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar a la parte accionante la suma de S/ 5,457.89 soles (**CINCO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SIETE CON 89/100 SOLES**), más intereses legales en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920, con costos sin costas.

Declarando **INFUNDADA** la pretensión sobre pago de indemnización por horas extras.
HAGASE SABER.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA TERCERA SALA CIVIL

**Expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-
LA-03 (Ref. Exp. Sala N°01626-2016-0)
RESOLUCIÓN N° SIETE**

Lima, 18 de junio 2019

Puestos en la fecha por el secretario Judicial, los autos en Despacho ara emitir resolución;

I.- ANTECEDENTES :

viene en grado de revisión, las apelaciones interpuestas por ambas partes, con fecha 05 de enero DE 2018 (FOJAS 140 A 147 Y 149 A 162), contra la sentencia de fecha 28 e diciembre de 2017 (fojas 123), que declaró fundada en parte la demanda y ordenó el pago de horas extras.

II.- PRETENCIÓN INPUGNATORIA:

La impugnante solicita se declare nula o revoque la sentencia. III.-

FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

La demandante sustenta su apelación, en que la sentencia incurrió en error:

- a) Efectúo una mala liquidación de horas extras y colaterales de agosto 2012 a diciembre 2013.
- b) La demandada no acredita la existencia de un contrato de trabajo que fije una jornada de 48 horas semanales.

La demandada sustenta su recurso alegando que la sentencia incurrió en error:

- c) No se analizó el ámbito de aplicación de la ley N° 28561

IV.- CONSIDERANDO:

PRIMERO. - Que el objeto de la apelación, conforme establece el artículo 364 del Código Procesal Civil es "... que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea revocada; total o parcialmente ". Del mismo modo, el artículo 366° del mismo código, establece la obligación del recurrente de fundamentar indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria, exigencia cumplida en el presente caso.

SEGUNDO.- Respecto al **primer agravio invocado por la demandante**, referido al error en el cálculo correspondiente, se tiene en cuenta los parámetros establecidos en el artículo 10° del Derecho Legislativo N° 854, modificado por la ley N° 27671, publicada el 21 de febrero del 2002, es decir, que el tiempo trabajado no exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al 25% por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes; en ese mismo sentido, se aprecia que el cálculo de las horas extra ha sido realizado conforme a las normas establecidas: **por lo que se desestima el presente agravio.**

TERCERO.- En relación al segundo agravio invocado por la parte actora, referido a que la demandante no ha acreditado la existencia de un contrato de trabajo que fije una jornada de 48 horas semanales por lo que corresponde el pago de la indemnización por horas extras; **cabe precisar** que si bien de autos no se advierte una prueba que acredite que la actora suscribió un contrato de trabajo que fije una jornada de 48 horas semanales, en la audiencia única (minutos 29:50) el Magistrado procedió a preguntar a la actora, **Si al momento de ingresar a laboral firmó contrato de trabajo y si se le informó que trabajaría ocho horas**, quién respondió: que si firmó contrato de trabajo y si se le indicó que trabajaría 8 horas, es decir, la propia actora admite que desde el inicio de su vínculo laboral con la demandada estuvo sujeto al régimen laboral privado y a su vez tenía pleno conocimiento que su jornada de trabajo era de ocho horas diarias; **por lo que se desestima el agravio invocado.**

CUARTO.- En cuanto al primer agravio invocado por la demandada, refiere que la aplicación de dicha norma se efectuará siempre que no sea incompatible con las normas del sector privado, al punto que el artículo 9° precisa que la jornada laboral de 36 horas

semanales o 150 horas mensuales se aplicará observando el régimen laboral al que pertenece el trabajador; cabe precisar que mediante Ley N° 28561 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2012-SA, se regula el trabajo de los técnico y auxiliares asistenciales de salud en todas las dependencias del sector público y privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada.

QUINTO.- De conformidad con el artículo 1° del Decreto Supremo N° 012-2011- SA, publicado, el 24 de julio 2011, se precisa que dentro de los alcances de la Ley N° 28561 están comprendidos entre otras, los técnicos y auxiliares asistenciales de salud que desarrollan funciones en los servicios de Enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Medicina Física y Rehabilitación, Nutrición y Odontología; por tanto los técnicos y auxiliares de la salud no se encuentran comprendidos bajo los alcances de la Ley N° 23536 y si bien cuentan con una carrera o régimen especial como la regulada en la Ley N° 23536 para los profesionales de la salud.

SEXTO.- Asimismo, cabe precisar que mediante Decreto Supremo N° 004-2012- SA, publicado el 30 de marzo de 2012, se aprobó el reglamento de la Ley N° 28561, el cual en su artículo 9° señala que “la jornada laboral de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, tiene una duración máxima de treinta y seis (36) horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta (150) horas mensuales (...), el artículo 11° de la citada norma establece que el tiempo de trabajo que exceda la jornada laboral establecida en el artículo 9° será considerado como horas extraordinarias, debiendo remunerarse en la forma correspondiente; entendiéndose

que solo habrá trabajo extraordinario en la medida en que el trabajador labore un tiempo mayor al convenio como jornada ordinaria semanal; **por tanto, se desestima el presente agravio.**

V.-DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Octavo Juzgado Laboral Permanente de Lima, impartiendo justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, **SE RESUELVE:**

- **CONFIRMAR** la resolución N° 03 que contiene la semana de fecha 28 de diciembre del 2017 (fojas 123 a 134), que declaró fundada en parte la demanda.

En los seguidos por R, contra **C- S.A.** sobre pago de horas extras y otro.

Notifíquese y devuélvase al Juzgado de origen.

Anexo 3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>
			Postura de las partes	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 facticos expuestos por las partes. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>
			1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>	

desarrollan su contenido	<p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERATIVA</p>	Motivación de los hechos	<p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
			<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones</p>

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	ejercitadas (No se extralimita/ <i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>) 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 (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>).
			Descripción de la decisión	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: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita 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. 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. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones</i>

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

			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).
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</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.</p> <p>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>
		Descripción de la decisión	<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 consulta</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</p>

				<i>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>
--	--	--	--	---

Anexo 4: Instrumento de Recolección de Información

(Lista De Cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

1. *Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.* **Si cumple/**
2. *Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.* **Si cumple/**
3. *Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá.* **Si cumple**

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/*

parte considerativa

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.

(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/

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/*

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/*

4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/*

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/*

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/*

2. **Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple/No cumple**

3. **Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple**

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**

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**

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

2.4. Descripción de la decisión

1. **El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.** **Si cumple**
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. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/

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/*

4. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/

5. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple**

6. 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/*

PARTE CONSIDERATIVA

2.5. Motivación de los Hechos

6. 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/*

7. 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/*

8. 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/*

9. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para*

dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple/**

10.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**

11.Evidencia **claridad** (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

2.6. Motivación del derecho

6. 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/**

7. 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**

8. 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**

9. 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/**

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**

3. Parte resolutive

2.7. Aplicación del principio de congruencia

6. **El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.** (Es completa) **si cumple**
7. **El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas** (No se extralimita/*Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado*). **Si cumple/**
3. 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/**

2.8. Descripción de la decisión

6. **El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.** **Si cumple**
7. **El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.** **Si cumple/**
8. **El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.** **Si cumple**
9. **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/**
10. 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/**
7. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.** **Si cumple/**
8. **Explicita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple**
9. 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/**

PARTE CONSIDERATIVA

a. Motivación de los Hechos

10. 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/*

11. 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/*

12. 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/*

13. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/*

14. 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*

b. Motivación del derecho

10. 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/*

11. 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*

12. 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*

13. 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/**

14. 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**

2. Parte resolutive

c. Aplicación del principio de congruencia

8. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. *(Es completa)* **si cumple**

9. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas *(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Si cumple/**

10. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple**

11. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Cumple**

12. 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/**

d. Descripción de la decisión

1El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

2El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/**

3El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple**

4El 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/

Se 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/*

Anexo 5: Procedimiento de Recolección, Organización, Calificación de datos y Determinación de la Variable

1. Cuestiones Previas

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

presenta.

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

2. Recomendaciones:

2.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.

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

2.3. 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.

2.4. 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.

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

4. 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

2. 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.*

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 resolutiva

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, 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.

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad

Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado;

porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

- [17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta
- [13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
- [9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana
- [5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
- [1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

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 2.

4. 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:

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

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

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

Fundamentos

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

especificados, de la forma siguiente:

- 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

	<p align="center"><u>DEMANDA Y SUS FUNDAMENTOS</u></p> <p>La accionante necesita el pago de horas extras trabajadas del periodo 7 de agosto de 2012 al 31 de diciembre de 2013, gratificaciones de julio diciembre, y compensación por tiempo de servicios del periodo 7 de agosto 2012 al 31 de diciembre de 2013 por incidencia de pago de horas extras</p>	<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
<p align="center">Postura de las partes</p>	<p>indemnización por horas extras, por la suma de s/. 16,019.25 soles (DIECISEIS MIL NUEVE CON 25/100 SOLES) más el pago de intereses, legales costas y costos del proceso.</p> <p>La demandante señala que labora para la demandada en condición de Auxiliar Asistencial de salud y cargo de Auxiliar de Farmacia en contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 7 de agosto 2012 a la fecha, precisando que el 7 de agosto del 2012 al 31 de diciembre de 2013, ha trabajado 48 horas semanales, cuando su horario legal era de 36 horas semanales, cuya diferencia genera horas extras trabajadas que no fueron pagadas, el horario de 36 horas semanales o 150 horas mensuales fue dispuesta por la ley N° 28561. Señala que la demandada incumplió la ley N° 28561 Y su reglamento que establecen su horario de 36 horas semanales, lo que significó una imposición de la demanda para el trabajo de horas extras.</p> <p>Precisa que la 28561 y su reglamento han quedado plenamente ratificadas en la sentencia emitida en el proceso laboral seguido por el Sindicato de Empleados de la Administradora Clínica Ricardo Palma SA, contra la demandada sobre cumplimiento de la ley 28561, expediente 183402-2009 en primer instancia, expediente 7555-2011, en Segunda instancia y expediente casación 2168-2012 LIMA Sala de Derecho Constitucional Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República siendo un hecho probado que la demandada ha incurrido dolosamente en violación de jornada de trabajo de 48 horas semanales, cuando lo legal era de 36 horas</p>	<p>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				<p align="center">X</p>							

<p>extras trabajadas y pago de colaterales como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y el pago de indemnización de 100% por horas trabajadas no pagadas sancionados por el artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR,</p> <p>CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA: Por resolución número uno, de fecha dos de mayo del dos mil diecisiete admitió a trámite la demanda y se ordenó el emplazamiento de la parte demandada por el plazo de diez días.</p> <p>CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA La parte emplazada contestó la demanda dentro del plazo otorgado en la resolución número uno de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete que corre a fojas 67 a 70, argumentando que el artículo 9° de la Ley N°28561 circunscribe su ámbito de aplicación al sector público y al sector privado, en la medida que no se contravengan las disposiciones establecidas para el régimen laboral de la actividad privada y que la demandada es una empresa sujeta a las disposiciones del sector privado y por ende lo normado por la Ley N° 28561, específicamente su artículo 9, que establece una jornada laboral menor a la establecida para el régimen laboral de la actividad privada, no le resulta aplicable. Señala que el artículo 9 de la Ley N° 28561 no se aplica al sector privado, toda vez que es incompatible con lo normado por el Decreto Supremo N° 28561, dado que la propia ley establece su inaplicabilidad, esto es, cuando su aplicación contravenga lo establecido por la legislación laboral correspondiente al ámbito privat. No obstante, a ello invoca el Decreto Supremo N° 012-2011 SA. Que reafirmaría la inaplicación de la jornada de 36 horas semanales o 150 mensuales para los técnicos y auxiliares asistenciales de salud del sector privado. Asimismo, señala que la demanda interpuesta por el Sindicato de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Empleados de la Administrada Clínica Ricardo Palma SA. Fue interpuesta en representación de 11 personas siendo que la accionante no formó parte de dicho de grupo. En ese contexto no puede pretender que los efectos d5 e2 dicho proceso, que culminó con pronunciamiento de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, se hagan extensivos a la demandante de forma automática, en tanto no fue parte del proceso. Finalmente señala que no le corresponde el pago de indemnización de horas extras al 100% en tanto la demanda no impuso una jornada de trabajo, sino que se trató de la jornada que fijaron ambas partes a través del contrato de trabajo, y de acuerdo a la normativa, que rige el régimen laboral de la actividad privada, por lo que no tienen derecho al pago de horas colaterales ni indemnización, no obstante, precisan que en el mes de diciembre de 2013 la recurrente empezó a trabajar solo 36 horas semanales, y que en el mes de octubre de 2013 estaba de descanso vacacional.</p> <p>Síntesis de Actos Procesales.- mediante resolución número uno de fecha de dos de mayo de dos mil diecisiete que corree a fojas 67 a 70, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada para que absuelva la demanda y se programa el desarrollo de la audiencia única para el día cuatro de octubre de dos mil diecisiete a horas 10:00 am., cumpliendo la emplazada con contestar la demanda dentro del plazo de los 10 días hábiles, previsto en el inciso b) del artículo 48° de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.</p> <p>Llegada la fecha programada y acreditadas las partes, se invitó a las partes a conciliar, sin embargo, no arribaron a un acuerdo, acto</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>seguido, se fijó las pretensiones materia de juicio, asimismo, se concedió el uso de la palabra a los abogados de las partes para que expongan sus argumentos de hecho y de derecho. Posteriormente, se admitió los medios probatorios presentados por las partes e incorporados a los autos, dejándose constancia que el medio probatorio reconocimiento de documentos y declaración de artes el recurrente se desiste, respecto a la exhibición se tuvo por cumplida, quedando registrado. Acto seguido, se concede el uso de la palabra a los abogados de las partes para que expongan sus alegatos finales luego de oídos sus argumentos, se procedió a diferir el fallo de la sentencia, la misma que se desarrolla en este acto.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito Judicial de LIMA -LIMA. 2023



El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango Muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango Muy alta, Muy Alta calidad, respectivamente.

Cuadro5.2: Calidad de la parte Considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho Sentencia de primera instancia sobre, pago de horas extras y colaterales en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito Judicial de LIMA -LIMA. 2023

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Medio	Alta	Muy alta	Muy	Baja	Medio	Alta	Muy alta
			2 (2x1)	4 (2x2)	6 (2x3)	8 (2x4)	10 (2x5)	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
	<p>CONSIDERANDO PRIMERO: Tutela jurisdiccional efectiva los principios y derechos que forma parte de la función jurisdiccional se encuentran principalmente enunciados en el artículo 139° de la Constitución Política del Estado d 1993. Entre dicho principios y derechos que fundamentan el ejercicio de la función jurisdiccional se reconoce el derecho de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, la misma que debe ser concordada con el código objetivo en la cual se precisa en su artículo 1° lo siguiente: “toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional afectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.</p> <p>Dicho principio también ha sido desarrollando por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00763- 2005- PA/TC, del 13 de abril del 2005 señalando en su fundamento 8) lo siguiente: “cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere decir que la judicatura , prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable este asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de justicia pueda ser el mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. (...) la tutela judicial efectiva no significa, pues, la obligación del órgano jurisdiccional</p>	<p>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</i></p> <p>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</i></p> <p>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</i></p> <p>Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</i></p> <p>Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede</i></p>										

	<p>de admitir a trámite toda demanda, ni que, admitida a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda” (sic).</p> <p>SEGUNDO: Carga de la Prueba. - conforme a la regla establecida en el artículo 23° de la nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497, corresponde a las partes</p>	<p><i>ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>probar los hechos que configuran la pretensión, o quién los contradice alegando nuevos hechos, de acuerdo a la siguiente distribución de la carga probatoria: Al trabajador, le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad padecido y la existencia alegado; y al empleador, le corresponde probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.</p> <p>TERCERO: El derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos 1) El acceder a un puesto de trabajo; y 2) El derecho a no ser despedido sin causa justa. Asimismo, el Tribunal Constitucional refiere que “El derecho del trabajador no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes que caracteriza a los contratos que regula el derecho</p> <p>civil. por lo que sus lineamientos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos derechos en la subordinación funcional y económica (...).”</p> <p>El artículo 24° señala que “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad.</p> <p>sobre cualquier otra obligación del empleador. (...).</p>	<p>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					X					20

	<p>CUARTO: Hechos sujetos a actuación probatoria. - En el acta de registro de audiencia única de fecha 4 de octubre de 2017, a fojas 118 a 121 se señaló como hechos sujetos a actuación probatoria:</p> <p>e. Determinar si corresponde el pago de horas extras trabajadas del periodo 7 de agosto 2012 a 31 de diciembre 2013, gratificaciones de julio y diciembre, y compensación por tiempo de servicios del periodo 7 de agosto de 2012 al 31 de diciembre de 2013, por incidencia de pago de horas extras; así como, la indemnización por horas extras.</p> <p>f. Determinar si corresponde el pago intereses legales costas y costos.</p> <p>QUINTO: Análisis del caso concreto. - en el caso sub. Examine, se encuentra acreditada la relación laboral entre las partes, la fecha de ingreso, la remuneración percibida y el cargo desempeñado, con las copias de las boletas de pago, que corre a fojas 25 a 40, determinándose que la demandante mantiene relación laboral vigente con la parte emplazada a partir del 07 de agosto de 2012, desempeñando el cargo de Técnico de Farmacia, percibiendo un remuneración básica de S/ 1,118.00 Soles, hechos no cuestionados por la parte demandada al absolver la demanda; por tanto al no existir contradicción de la parte emplazada sobre estos hechos no sujetos a controversia conforme así se ha dejado establecido en el acta de registro de audiencia única de fecha 4 de octubre de 2017, corriente a fojas 118 a 121.</p> <p>La controversia se centra en determinar si la jornada de trabajo establecida en la ley N° 28561 de 36 horas semanales o 150 horas mensuales es aplicable a la demandante que desempeña el cargo de Técnica de Farmacia, o le es aplicable la jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales establecida en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, en tanto la demandante afirma que le es aplicable la jornada de trabajo establecida en la ley N° 28561, por cuanto el poder judicial ya se ha pronunciado mediante sentencia de casación ratificando el cumplimiento de la misma; mientras que la demandada afirma que la mencionada ley es aplicable para el sector público, no aplicable al régimen laboral de la actividad privada al que está sujeto la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante.</p> <p>Al respecto el artículo 1° de la Ley N° 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud, establece que “la presente ley norma el ejercicio de los técnico y auxiliares asistenciales de salud, en todas las dependencias del sector público, así como el sector privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada”. Asimismo, en su artículo N° 9 establece que “la jornada laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud tiene una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de cierto cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurno y nocturna”.</p> <p>El artículo 1° de Decreto Supremo número N° 007-2002-TR, que aprueba el TUO de la Ley de Jornada, Horario y trabajo en sobretiempo, establece que “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (08) horas diarias o cuarenta (48) horas semanales como máximo.</p> <p>Bajo ese contexto normativo se advierte que ambas disposiciones regulan la jornada de trabajo para el personal técnico y auxiliares asistenciales de la salud, la primera que establece una jornada de trabajo de 36 horas semanales, y la segunda una jornada ordinaria de 48 horas semanales como máximo, en ese sentido si bien es cierto, la ley N° 28561 establece que es de aplicación en todas las dependencias del sector público y privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada, es cierto también que dicha disposición debe ser interpretada a la luz del principio de progresividad de los derechos laborales y principios de igualdad reconocida por la Constitución Política del Perú.</p> <p>Respecto al principio de progresividad de los derechos laborales, el tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 020-2012-PI-TC, ha establecido (fundamento 45 y 46) que este principio “supone que las medidas que debe adoptar el Estado en referencia a la plena efectividad de los derechos laborales no pueden ser “regresivas”, esto es no pueden ser medidas que generen un estado de cosas o una situación que sea más perjudicial, que la que se encuentre establecida”, bajo un</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contexto, en el caso de autos nos encontramos, bajo dos normas que regulan la jornada de trabajo para el personal técnico y auxiliar asistencial de salud, donde se advierte que el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, fue promulgado el 4 de julio 2002, regulando de modo general la jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 semanales como máximo para la generalidad de trabajadores sujetos laboral privado, y posteriormente con fecha 29 de junio 2005, el gobierno promulgó la ley N° 28561, estableciendo e modo específico que la jornada de trabajo para el personal técnico y auxiliar asistencial de salud era de 36 horas semanales, tanto en el sector público como privado, es decir el Estado con la dación de la última ley ha mejorado el derecho a la jornada de trabajo del personal técnico y auxiliar de salud bajo la óptica de progresividad de los derechos laborales, y si bien es cierto el artículo 1° de la ley N° 28561, establece que sus disposiciones son también aplicables al sector privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada, tal supuesto debe interpretarse de modo sistemático y en armonía con el segundo párrafo del artículo 1° del Derecho Supremo N° 007-2002-TR, que establece <u>“se puede establecer por ley convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias”</u> es decir, debe entenderse que las disposiciones de la Ley N° 28561, que regula la jornada de trabajo de 36 horas semanales es aplicable al sector privado por cuanto la propia norma permite que el poder legislativo pueda emitir normas que establezcan jornadas ordinarias inferiores a la jornada máxima 08 horas diarias o de 48 horas semanales, como ha sucedido en el presente caso al promulgarse la ley N° 28561, norma que en modo alguno contraviene las disposiciones del régimen privado, por el contrario la prerrogativa legislada contenida en el Decreto supremo bajo análisis, de establecer jornadas ordinarias de trabajo inferiores a las 48 horas semanales se da en un contexto de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>progresividad de los derechos laborales, que resulta ser una medida más beneficiosa para el trabajador, es decir la norma establece mejores condiciones a favor del trabajador que nos lleva a aplicar el principio del “indubio pro operativo” en su vertiente de normas más favorable conforme lo establece el inciso 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, que para el caso de autos sería aplicar la Ley N° 28561, que establece una jornada de trabajo de 36 horas semanales o 150 horas mensuales para el trabajador técnico y auxiliar asistencial de salud.</p> <p>SEXTO : En consecuencia al haberse determinado que ley N° 28561 constituye la norma aplicable al caso en concreto debe entenderse, que sus disposiciones sobre jornada de trabajo, son aplicables tanto para trabajadores del sector público y privado por cuanto la progresividad o mejora de los derechos laborales se da teniendo en cuenta el principio protector establecido por el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, que establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, así como el principio de igualdad consagrado en el inciso 2) del artículo 2°.</p> <p>El derecho a la igualdad como derecho fundamental se encuentra reconocido por el artículo 2 de la Constitución Política del Perú, que establece “(...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, religión, opinión, condición económica o cualquiera otra índole”. Se trata de un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratada del mismo modo que quienes se encuentren en una idéntica situación. El inciso 1) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, prescribe que “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>igualdad de oportunidades sin discriminación”. Al respecto el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 008-2005-PI/TC, ha señalado que “el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo”.</p> <p>El tribunal en diversas oportunidades ha recordado que el principio de igualdad no supone necesariamente un tratamiento homogéneo pues de hecho es constitucionalmente lícito el trato diferenciado cuando éste se encuentra justificado precisándose que existirá una discriminación cuando para supuestos iguales se hayan previsto consecuencias jurídicas distintas, o cuando se haya realizado un trato semejante a situaciones desiguales y siempre que, para cualquiera de los dos casos, se carezca de justificación (fundamento 10 de la STC 007-2003-A1/TC; fundamento 43 de la STC 0015- 2011-P1/TC, entre otros). Es decir, la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable.</p> <p>En el expediente 00027-2006-PI/TC el tribunal Constitucional (fundamento 6) al referirse a las justificaciones objetivas que sustentan la desigualdad ha considerado que “así el principio-derecho a la igualdad ha sido constitucionalmente reconocido, y se le ha dotado de contenido indicándose que no todo trato desigual nos sitúa frente a una afectación de su doble conceptualización (principio – derecho), sino que es necesario evaluar, caso por caso, si dicha diferenciación en el trato carece de justificaciones objetivas que sustenten la desigualdad existente en determinada situación fáctica, análisis que en definitiva nos permitirá dilucidar en el caso en concreto, si es que se ha producido la vulneración en términos de igualdad”.</p> <p>Bajo dicho contexto normativo e interpretativo del derecho a la igualdad, no cabe duda que la jornada de trabajo d 36 horas semanales o 150 horas mensuales establecido en el artículo 9° de ley N° 28561 es perfectamente aplicable al sector privado, pues pretender que dicha norma se aplique solo a</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>los trabajadores técnicos y auxiliares de la salud, del sector privado sin que medie una justificación objetivo y razonable a pesar que el trabajador cumple la función asistencial de salud, constituye un acto discriminatoria violatorio del principio de igualdad, pues la naturaleza propia de la función asistencial en salud que desarrolla el trabajador resulta ser es la misma en el sector público y privado, razón por la cual se concluye que la jornada aplicable a la</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>accionante es la establecida en el artículo 9° de la ley N° 28561, por ser más beneficiosa.</p> <p>Esta situación ha sido definida por la Sala de Derecho Constitucional y social permanente de la corte Suprema de Justicia de la República en la sentencia de Casación CAS LAB N° 21168-2012 LIMA, donde se estableció que la interpretación correcta del artículo 1° de la ley N° 28561 es que es aplicable tanto al sector público como el sector privado dentro del contexto de aplicación del principio indubio pro operario estableciendo que: se puede concluir que en nuestro sistema legal la aplicación de este principio procede únicamente en los siguientes supuestos: a) duda insalvable sobre los diversos sentidos de la norma. Si tenemos en cuenta que las normas jurídicas son multívocas, esto es, que admite en varias interpretaciones, si el juez laboral se encuentra entre una norma que puede ser interpretada de diversa manera, según el texto constitucional debería agotar todos los recursos interpretativos, aplicando los métodos y técnicas hermenéuticas y solo en la eventualidad de que la duda no pueda despejarse optar por la interpretación que favorezca al trabajador; b) cuando existan varias normas aplicables a un caso en concreto. Si una situación concreta puede ser resuelta mediante la aplicación de diversas normas laborales, el artículo II de la ley procesal del trabajo prescribe que el juez debe aplicar la norma que favorezca al trabajador”; la mencionada sentencia concluye señalando que la interpretación de la Sala Superior de la norma denunciada resulta correcta en atención a los elementos fácticos analizados para el caso, y que el artículo 9° de la ley N° 28561 DE FECHA 29 DE JUNIO DE 2005, establece mejores condiciones para el trabajador, siendo la norma pertinente para resolver la controversia”.</p> <p>Ahora bien, si bien es cierto la demandada durante el desarrollo de la audiencia única argumentó que la demanda interpuesta por el Sindicato de Empleados de la Administradora Clínica Ricardo Palma S.A. fue interpuesta en representación de 11 personas siendo que la accionante no formó parte de dicho grupo, es cierto</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>también que la sentencia de fecha 22 de diciembre de 2011, emitida por la sala transitoria laboral, “en el expediente N° 7555-2011, ha establecido expresamente que (fundamento 12) “en el presente proceso lo que persigue el sindicato con la interposición de la presente demanda es la aplicación de la jornada de trabajo</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>conforme a los términos dispuestos en la ley N° 28561 “Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud de la sección Farmacia de la Clínica demandada, lo que naturalmente tiene una connotación de carácter colectivo, puesto que, el interés materia de controversia es de carácter general, ya que la resolución de fondo en el presente proceso alcanzará a todos los trabajadores calificados como técnicos y auxiliares existenciales de la demandada”, es decir, la sentencia reconoce la controversia resuelta tiene una connotación de carácter colectivo general y que sus efectos serán para todos los trabajadores de la sección farmacia de la clínica demandada a la cual pertenece la accionante, sentencia que tiene la autoridad de la cosa juzgada, razón por la cual resulta de aplicación lo prescrito por el artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial que establece “Toda persona y autoridad está obligada a acatar y a dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar sus contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del poder judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendiente ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso”, es decir por la cosa juzgada se garantiza el derecho de todo justiciable a que el contenido de las resoluciones que hayan adquirido tal condición, no pueda ser dejado sin efecto ni modificado, sea por los actos de otros poderes públicos, de terceros o incluso, de los mismos órganos jurisdiccionales que resolvieron el caso en el que se dictó”, en consecuencia los efectos colectivos de la referida sentencia tiene efectos sobre la demandante por lo que resulta aplicable las</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>disposiciones del artículo 9° de la ley N° 28561 sobre la jornada de trabajo.</p> <p>SEPTIMO: Sobre las horas extras. - La accionante señala que ha laborado horas extras en el periodo 07 de agosto de 2012 al 31 de diciembre de 2013, que están debidamente registradas en las boletas de pago, señala que su jornada</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>laboral fue de 48 horas semanales cuando lo legal debió ser 36 horas semanales, cuya diferencia genera horas extras trabajadas y que la demandada debe pagar con incrementos colaterales en las gratificaciones de fiestas patrias y navidad y la CTS.</p> <p>EL artículo 25° de la constitución Política del Perú establece que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo y en casos de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.</p> <p>En el contexto, el artículo 20° del Decreto Supremo N° 008-20022-TR, que aprueba el reglamento del Texto Único Ordenado de la ley de Jornada de Trabajo Horario y trabajo y sobretiempo, establece que “se considera trabajo en sobre tiempo a aquel exceda la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida”. Asimismo, el artículo 18° de la ley en mención señala que “El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo”.</p> <p>El artículo 9° y 10° del Decreto Supremo N° 007-200 2-TR establece que “el trabajo en sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida”, “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en la que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva”.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Al respecto, habiéndose determinado que la jornada aplicable para la demandante que se desempeña como técnico en farmacia, es de 36 horas semanales o 150 horas mensuales conforme a lo previsto en el artículo 9° del Decreto supremo N° 007-2002- TR, es que corresponde verificar si excedió la jornada ordinaria de trabajo y determinar la cantidad de horas extras realizadas en el periodo demandado.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



	<p>Bajo ese contexto, visto el medio probatorio boletas de pago de remuneraciones que corre a fojas 25 a 39, se advierte que la demandada registra el número de horas ordinarias laborales por la accionante en la cantidad de 192 horas mensuales, es decir, 42 horas de labor en sobre tiempo, que excede la jornada laboral establecida en el artículo 9° de la ley N° 28561, para los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, en consecuencia corresponde efectuar la liquidación correspondiente, más el cálculo de la incidencia del trabajo en sobre tiempo en las gratificaciones la compensación por tiempo de servicios por el periodo demandado. Cabe precisar que si bien es cierto el demandante afirma que realizó trabajo en sobretiempo hasta el mes de diciembre 2013, es cierto también que visto la boleta de pago de fojas 37, se advierte que, en el mes de octubre de 2013, no registra trabajo en sobretiempo, razón por la cual no será tomado en cuenta en la liquidación a efectuarse; así mismo. Visto la boleta de pago de fojas 39, se advierte que la demandada efectuó el pago de 20 horas extras por la suma de S/ 163.30 soles, la que será deducida de la liquidación a efectuarse, conforme al siguiente detalle: OCTAVO: Respecto a la indemnización por horas extras.- Al respecto, la parte accionante argumenta que las horas extras trabajadas no pagadas está expresamente sancionada en el artículo 9° del TUO de Decreto Supremo N° 00-2002tr, argumenta que la jornada le fue impuesta desde el 07 de agosto 2012 al 31 de diciembre de 2013</p> <p>, y que la demandada ha incumplido dolosamente con reconocer la jornada ordinaria de 36 horas semanales, y ha violado el reglamento interno de trabajo al imponer las horas extras.</p> <p>El segundo párrafo del artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado, de la ley de jornada, horario y trabajo en sobretiempo establece que “La imposición del trabajo en sobretiempo será</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el decreto legislativo N° 910, ley general de inspección de trabajo y defensa del trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta”, es decir, para que proceda el pago de la indemnización del valor de la hora extra, corresponderá al</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>trabajador demostrar que la hora extra le fue impuesta sobre la jornada ordinaria de trabajo.</p> <p>En el caso de autos, si bien el actor afirma que la demandada le impuso el trabajo en sobretiempo y en las boletas de pago de remuneraciones consta que todo los meses laboró 192 horas, es cierto también que durante el desarrollo de la audiencia única, esta judicatura pregunta a la accionante (minuto 00:29:50 segunda parte) si al momento de ingresar a laborar firmó contrato de trabajo y si se le indicó que trabajaría 8 horas, es decir la propia demandante acepta que desde el inicio de la relación laboral, conocía que la contratación se realizó para realizar una jornada laboral de ocho horas diarias y conociendo dicha situación firmó el contrato de trabajo bajo el régimen laboral de la actividad privada, y es propiamente bajo las normas de este régimen que se desarrolla la prestación de servicio, hecho que en modo alguno puede considerarse como una imposición de horas extras, y si bien vía interpretativa se ha determinado que corresponde aplicar, al artículo 1° de la ley N° 28561, que establece una jornada de trabajo de 36 horas semanales, es cierto también que la jornada de trabajo de 48 horas semanales que aplico y estableció la demanda ámbito del sector privado, hecho que no puede equiparse a una imposición más aún si el argumento central de la teoría del caso de la demandada fue que el artículo 1° de la ley N° 28561 se aplica la sector público y al sector privado en lo que sea contrario o compatible con el régimen laboral de la actividad privada”, es decir la demandada haciendo un interpretación literal de la norma consideró que la jornada de 36 horas semanales contravenía las disposiciones del régimen privado que establecía una jornada semanal de 48 horas, y en consecuencia no aplicó el artículo 1° de la ley del</p> <p>decreto supremo N° 007-2002-TR, sustentando así la contratación bajo el régimen laboral privado, situación que a criterio de ese despacho no significa imposición de horas extras o de trabajo en sobretiempo, más aún si la propia</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>accionante acepta que al inicio de la relación laboral conocía que la jornada de trabajo a realizar era de 8 horas diarias, firmando el contrato de trabajo; asimismo, porque es recién vía interpretativa que se ha determinado debe aplicarse las disposiciones de la ley N° 28561, razón por la cual en el caso de autos no está demostrada la imposición del trabajo en sobre tiempo, razón por la</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



	<p>cual corresponde desestimar la pretensión en este extremo.</p> <p>NOVENO: Costas y costos procesales. – están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso y el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento, destinado al colegio de abogados del distrito judicial respectivo para su fondo mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de auxilio judicial respectivamente conforme al artículo 410° y 411° del código Procesal Civil, de aplicación supletoria, sin embargo en el presente caso por la cuantía del proceso, el demandante se encuentra exonerado del pago de aranceles judiciales; asimismo, se advierte que ha sido asesorado por un abogado particular, por lo que, corresponde reembolsar este concepto.</p> <p>Por estas consideraciones y demás que fluyen de autos, administrando justicia a nombre de la Nación, de conformidad con el artículo 138 de la Constitución Política del Perú de 1993.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito Judicial de LIMA -LIMA. 2023



El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

.

Anexo 5.3: Calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión Sentencia de primera instancia sobre, pago de horas extras y colaterales en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito Judicial de LIMA -LIMA. 2023

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de 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]
III. FALLO: Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda, interpuesta por A contra B sobre PAGO DE HORAS EXTRAS Y OTRO , en consecuencia, ORDENO que la demandada cumpla con pagar a la parte accionante la suma de S 5,457.89 soles (CINCO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SIETE CON 89/100 SOLES), más intereses legales en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920, con costas sin costas. Declarando INFUNDADA la pretensión sobre pago de indemnización por horas extras.	<ul style="list-style-type: none"> El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del 				X							

Descripción de la decisión		proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.					X					9
-----------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito Judicial de LIMA -LIMA. 2023

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango alta; Muy Alta porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango **muy alta, y muy alta** calidad, respectivamente.

Cuadro 5.4: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes Sentencia de Segunda instancia sobre, pago de horas extras y colaterales en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito Judicial de LIMA -LIMA. 2023

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

Postura de las partes	<p>La demandante sustenta su apelación, en que la sentencia incurrió en error:</p> <p>a) Efectúo una mala liquidación de horas extras y colaterales de agosto 2012 a diciembre 2013.</p> <p>La demandada no acredita la existencia de contrato de trabajo que fije una jornada de 48 horas semanales. La demandada sustenta su recurso alegando que la sentencia incurrió en error:</p> <p>i) No se analizó el ámbito de aplicación de la ley N° 28561</p>	<p>Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>de quien ejecuta la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>					X						
------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito Judicial de LIMA -LIMA. 2023

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 5.5: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de Segunda instancia sobre, pago de horas extras y colaterales en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito de Judicial de LIMA -LIMA. 2023.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy alta	Baja	Mediana	Alta	Muy baja	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]

Motivación de los hechos	<p>IV.- CONSIDERANDO:</p> <p>PRIMERO. - Que el objeto de la apelación, conforme establece el artículo 364 del Código Procesal Civil es "... que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea revocada; total o parcialmente ". Del mismo modo, el artículo 366° del mismo código, establece la obligación del recurrente de fundamentar indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria, exigencia cumplida en el presente caso.</p> <p>SEGUNDO.-Respecto al primer agravio invocado por la demandante, referido al error en el cálculo correspondiente, se tiene en cuenta los parámetros establecidos en el artículo 10° del Derecho Legislativo N° 854, modificado por la ley N° 27671, publicada el 21 de febrero del 2002, es decir, que el tiempo trabajado no exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al 25% por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes; en ese mismo sentido, se aprecia que el cálculo de las horas extra ha sido realizado conforme a las normas establecidas: por lo que se</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo</i></p>												
---------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

	desestima el presente agravio.	<i>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>												
--	---------------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Motivación del derecho

TERCERO.- En relación al segundo agravio invocado por la parte actora, referido a que la demandante no ha acreditado la existencia de un contrato de trabajo que fije una jornada de 48 horas semanales por lo que corresponde el pago de la indemnización por horas extras; **cabe precisar** que si bien de autos no se advierte una prueba que acredite que la actora suscribió un contrato de trabajo que fije una jornada de 48 horas semanales, en la audiencia única (minutos 29:50) el Magistrado procedió a preguntar a la actora, **Si al momento de ingresar a laboral firmó contrato de trabajo y si se le informó que trabajaría ocho horas,** quién respondió: que si firmó contrato de trabajo y si se le indicó que trabajaría 8 horas, es decir, la propia actora admite que desde el inicio de su vínculo laboral con la demandada estuvo sujeto al régimen laboral privado y a su vez tenía pleno conocimiento que su jornada de trabajo era de ocho horas diarias; **por lo que se desestima el agravio invocado.**

CUARTO.- En cuanto al primer agravio invocado por la demandada, refiere que la aplicación de dicha norma se efectuará siempre que no sea incompatible con las normas del sector privado, al punto que el artículo 9° precisa que la jornada laboral de 36 horas semanales ó 150 horas mensuales se aplicará observando el régimen laboral al que pertenece el trabajador; cabe precisar que mediante Ley N° 28561 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2012-SA, se regula el trabajo de los técnico y auxiliares asistenciales de salud en todas las dependencias del sector público y privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada.

QUINTO. - De conformidad con el artículo 1° del Decreto Supremo N° 012-2011- SA, publicado, el 24 de julio 2011, se precisa que dentro de los

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.*
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.*
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.*
4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.*
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.*

alcances de la Ley N° 28561 están comprendidos entre otras, los técnicos y auxiliares asistenciales de salud que desarrollan funciones en los servicios de Enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Medicina Física y Rehabilitación, Nutrición y Odontología; por tanto los técnicos y auxiliares de la salud no se encuentran comprendidos bajo los

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>técnicos y auxiliares de la salud no se encuentran comprendidos bajo los alcances de la Ley N° 23536 y si bien cuentan con una carrera o régimen especial como la regulada en la Ley N° 23536 para los profesionales de la salud.</p> <p>SEXTO.- Asimismo, cabe precisar que mediante Decreto Supremo N° 004-2012- SA, publicado el 30 de marzo de 2012, se aprobó el reglamento de la Ley N° 28561, el cual en su artículo 9° señala que “la jornada laboral de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, tiene una duración máxima de treinta y seis (36) horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta (150) horas mensuales (...), el artículo 11° de la citada norma establece que el tiempo de trabajo que exceda la jornada laboral establecida en el artículo 9° será considerado como horas extraordinarias, debiendo remunerarse en la forma correspondiente; entendiéndose que solo habrá trabajo extraordinario en la medida en que el trabajador labore un tiempo mayor al convenio como jornada ordinaria semanal; por tanto se desestima el presente agravio.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito Judicial de LIMA -LIMA. 2023

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 5.6: Calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión Sentencia de Segunda instancia sobre, pago de horas extras y colaterales en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito Judicial de LIMA -LIMA. 2023

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p>Aplicación del Principio de</p> <p>V.-DECISIÓN: En mérito de la expuesto, el Octavo laboral permanente de Lima, impartiendo justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, SE RESUELVE: - CONFIRMAR la resolución N° 03 que contiene la semana de fecha 28 de diciembre del 2017 (fojas 123 a 134), que declaró fundada en parte la demanda. En los seguidos por A, contra B sobre pago de horas extras y otro.</p>	<p><i>I.</i> El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple <i>2.</i> El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple <i>3.</i> El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple <i>4.</i> El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple <i>5.</i> 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</p>	<p>X</p>										

	Notifíquese y devuélvase al Juzgado de origen.	<i>de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>										
		<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</p>										

Descripción de la decisión		planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>				X						9
----------------------------	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	---

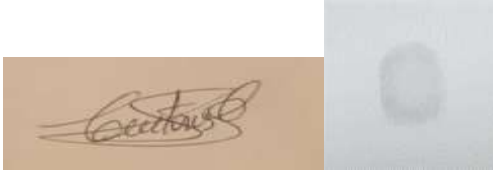
Fuente: Expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito Judicial de LIMA -LIMA. 2023

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* la autora del presente trabajo de investigación titulado **Calidad de Sentencias de primera y Segunda Instancia sobre, Pago de Horas Extras y Colaterales en el expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito Judicial de Lima -Lima. 2023** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, 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 común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo

autor(a) se firma el presente documento.....



.....

Lima, 12 de diciembre del 2023.

Celinda Maritza Torres Cáceres

Código 5006172080

D.N.I. 17554781

Anexo 7: Cronograma de Actividades

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

Anexo 8: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			