



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE REMUNERACIONES
INSOLUTAS O DEVENGADAS POR CONDICIONES DE
TRABAJO, EN EL EXPEDIENTE N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-
01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, PIURA. 2015.**

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

AUTORA

KATHERYNEE VANESSA NUÑEZ FARFAN

ASESOR

ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA

PIURA – PERÚ

2015

JURADO EVALUADOR

Mg. CARLOS CESAR CUEVA ALCANTARA

Presidente

Mg. MARIA VIOLETA DE LAMA VILLASECA

Secretario

Mg. LUIS ENRIQUE VENEGAS MORALES

Miembro

AGRADECIMIENTO

A la universidad:

Por haber sido mí casa durante todos estos años. Y a mis profesores por haberme dado la formación necesaria para enfrentarme a la vida real.

Katherynee Vanessa Núñez Farfán

DEDICATORIA

A mis padres Gilber y Silvia:

Por haberme dado la vida, y por qué han hecho de mí una mejor persona a través de sus consejos y su amor.

A mi Novio:

Jorge Moscol, por estar a mi lado en las buenas y en las malas; por su amor, comprensión, paciencia dándome ánimos y valor para seguir adelante.

Katherynee Vanessa Núñez Farfán

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de Remuneraciones Insolutas o Devengadas por Condiciones de Trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02127 – 2010 – 0 – 2001 – JR – LA – 01 del Distrito Judicial de Piura, Piura. 2015. Es de tipo, cuantitativo cualitativo; nivel exploratorio descriptivo; y diseño no experimental; retrospectivo, y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de alta, muy alta, muy alta; y de la sentencia de segunda instancia de muy alta, muy alta, muy alta. Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, condición de trabajo, remuneración insoluta, devengada, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as general aim, determine the quality of the judgments of the first and second instance on payment of Remunerations Unpaid or Earned by Conditions of Work, according to the normative, doctrinaire and jurisprudential pertinent parameters, in the process N ° 02127 - 2010 - 0 - 2001 - JR - HER - 01 of the Judicial District of Piura, Piura. 2015. It is of type, quantitatively qualitatively; exploratory descriptive level; and not experimental design; retrospective, and transverse. The compilation of information was realized, of a process selected by means of sampling by convenience, using the technologies of the observation, and the analysis of content, and a list of check, validated by means of experts' judgment. The results revealed that the quality of the explanatory part, considerativa and decisive, belonging to: the judgment of the first instance they were of discharge, very high, very high; and of the judgment of the second instance of very high, very high, very high. One concluded that the quality of the judgments of first and of the second instance, they were of range very high, respectively.

Key words: quality, condition of work, unpaid remuneration, earned, motivation and judgment.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula.....	i
Jurado y asesora.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general	vii
Índice de cuadros.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1. Desarrollo del contenido de instituciones jurídicas procesales relacionadas con el proceso judicial de estudio.....	12
2.2.1.1. Acción.....	12
2.2.1.1.1. Definiciones.....	12
2.2.1.1.2. Características del derecho de acción.....	12
2.2.1.1.3. Materialización de la acción.....	14
2.2.1.2. Jurisdicción.....	14
2.2.1.2.1. Definiciones.....	14
2.2.1.2.2. Características De la Jurisdicción.....	15
2.2.1.2.3. Elementos de la Jurisdicción.....	16
2.2.1.2.4. Requisitos de la Jurisdicción.....	18
2.2.1.2.5. Principios Constitucionales aplicables a la función jurisdiccional..	18
2.2.1.2.5.1. Principio de unidad y exclusividad.....	18
2.2.1.2.5.2. Principio de Independencia Jurisdiccional.....	19
2.2.1.2.5.3. Princip. de observancia del debido proceso y tutela jurisdiccional.	21
2.2.1.2.5.4. Princip. de Publicidad de los procesos, salvo disposición contraria.	22

2.2.1.2.5.5.	Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales.....	23
2.2.1.2.5.6.	Principio de la Pluralidad de la Instancia.....	24
2.2.1.2.5.7.	Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley.....	25
2.2.1.2.5.8.	Principio de no ser privado del derecho de defensa.....	26
2.2.1.2.5.9.	Principio del derecho que tiene toda persona a formular análisis y Criticas a las resoluciones y sentencias judiciales.....	26
2.2.1.3.	La Competencia.....	27
2.2.1.3.1.	Definiciones.....	27
2.2.1.3.2.	Regulación de la competencia.....	28
2.2.1.3.3.	Determinación de la competencia en materia laboral.....	29
2.2.1.3.3.1.	Competencia por Razón de Territorio.....	29
2.2.1.3.3.2.	Competencia por Razón de Materia.....	29
2.2.1.3.3.3.	Competencia por Razón de Función.....	31
2.2.1.3.3.4.	Competencia por Razón de Cuantía.....	31
2.2.1.3.4.	Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.....	31
2.2.1.4.	La Pretensión.....	32
2.2.1.4.1.	Definiciones.....	32
2.2.1.4.2.	Elementos de la Pretensión.....	33
2.2.1.4.3.	Clases de Pretensiones.....	34
2.2.1.4.4..	Diferencia entre Acción y Pretensión.....	34
2.2.1.5.	El proceso.....	35
2.2.1.5.1.	Definiciones.....	35
2.2.1.5.2	Funciones del Proceso.....	36
2.2.1.5.3.	Teorías sobre su naturaleza jurídica.....	37
2.2.1.5.4.	Clasificación de los Procesos Judiciales.....	39
2.2.1.5.5.	El proceso como tutela y garantía constitucional.....	40
2.2.1.5.6.	El Debido Proceso formal.....	41
2.2.1.5.6.1.	Definiciones.....	41
2.2.1.5.6.2.	Contenido del Debido Proceso.....	42
2.2.1.5.6.3.	Elementos del Debido Proceso.....	42
2.2.1.5.6.3.1.	Intervención de un juez independiente, responsable y competente.....	43

2.2.1.5.6.3.2.	Emplazamiento Valido.....	43
2.2.1.5.6.3.3.	Derecho a ser oído o derecho de audiencia.....	44
2.2.1.5.6.3.4.	Derecho de tener oportunidad probatoria.....	45
2.2.1.5.6.3.5.	Derecho a la defensa y asistencia de letrado.....	46
2.2.1.5.6.3.6.	Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho.....	46
2.2.1.5.6.3.7.	Derecho a la instancia plural y control constitucional.....	47
2.2.1.6.	El Proceso Laboral.....	48
2.2.1.6.1.	Definiciones.....	48
2.2.1.6.2.	Clases de Procesos Laborales.....	48
2.2.1.6.3.	Finalidad del Proceso Laboral.....	49
2.2.1.6.4.	Principios que inspiran el proceso laboral.....	50
2.2.1.6.4.1.	Principio de Irrenunciabilidad.....	50
2.2.1.6.4.2.	Principio de Inmediación.....	51
2.2.1.6.4.3.	Principio de Concentración.....	52
2.2.1.6.4.4.	Principio de Celeridad.....	53
2.2.1.6.4.5.	Principio de protección o principio protectorio.....	53
2.2.1.6.4.6.	Principio de Primacía de la realidad.....	54
2.2.1.6.4.7.	Principio de Buena Fe.....	55
2.2.1.6.4.8.	Principio de Gratuidad en los procedimientos.....	55
2.2.1.6.5.	Características del proceso laboral.....	56
2.2.1.6.6.	Fines del proceso laboral.....	57
2.2.1.7.	El Proceso Ordinario Laboral.....	58
2.2.1.7.1.	Definiciones.....	58
2.2.1.7.2.	Pretensiones que se tramitan en el Proceso Ordinario Laboral.....	59
2.2.1.7.3.	El pago de Remuneraciones Insolutas en el proceso Ordinario.....	59
2.2.1.7.4.	Las Audiencias en el proceso.....	59
2.2.1.7.4.1.	Definiciones.....	59
2.2.1.7.4.2.	Regulación.....	60
2.2.1.7.4.3.	Las audiencias en el proceso judicial en estudio.....	62
2.2.1.7.4.4.	Los puntos controvertidos.....	62
2.2.1.7.4.4.1.	Definiciones y otros alcances.....	62
2.2.1.7.4.4.2.	Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	62

2.2.1.8.	Los sujetos del proceso.....	63
2.2.1.8.1.	El Juez.....	63
2.2.1.8.2.	La parte procesal.....	63
2.2.1.9.	La demanda y la Contestación de la Demanda.....	64
2.2.1.9.1.	La demanda.....	64
2.2.1.9.2.	La contestación de la demanda.....	65
2.2.1.10.	La Prueba.....	65
2.2.1.10.1.	En sentido común.....	65
2.2.1.10.2.	En sentido jurídico procesal.....	66
2.2.1.10.3.	Diferencia entre prueba y medio probatorio.....	67
2.2.1.10.4.	Concepto de prueba para el juez.....	67
2.2.1.10.5.	El objeto de la prueba.....	68
2.2.1.10.6.	El principio de la carga de la prueba.....	68
2.2.1.10.7.	Valoración y apreciación de la prueba.....	69
2.2.1.10.8.	Sistemas de valoración de la prueba.....	69
2.2.1.10.8.1.	El sistema de la tarifa legal.....	69
2.2.1.10.8.2.	El sistema de la valoración judicial.....	70
2.2.1.10.8.3.	El sistema de la Sana Critica.....	71
2.2.1.10.9.	Operaciones mentales en la Valoración de la prueba.....	71
2.2.1.10.10.	Valoración Conjunta.....	72
2.2.1.10.11.	El principio de adquisición.....	73
2.2.1.10.12.	Las pruebas actuadas en el proceso judicial.....	74
2.2.1.10.12.1.	Documentos.....	74
2.2.1.11.	Las Resoluciones Judiciales.....	75
2.2.1.11.1.	Definiciones.....	75
2.2.1.11.2.	Clases de Resoluciones Judiciales.....	75
2.2.1.12.	La Sentencia.....	77
2.2.1.12.1.	Etimología.....	77
2.2.1.12.2.	Definiciones.....	77
2.2.1.12.3.	Estructura o Partes de la Sentencia.....	78
2.2.1.12.4.	La Motivación de las Sentencias.....	78
2.2.1.12.5.	Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales	

2.2.1.12.5.1.	La Fundamentación de los hechos.....	80
2.2.1.12.5.2.	La Fundamentación del derecho	80
2.2.1.12.6.	Principios relevantes en el contenido de la sentencia.....	80
2.2.1.12.6.1.	El principio de congruencia procesal.....	80
2.2.1.12.6.2.	El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.....	81
2.2.1.13.	Medios impugnatorios.....	82
2.2.1.13.1.	Definiciones.....	82
2.2.1.13.2.	Clases de Medios Impugnatorios.....	82
2.2.1.13.3.	Los Recursos.....	83
2.2.1.13.4.	Finalidad de Recursos Impugnatorios.....	84
2.2.1.13.5.	Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio.....	85
2.2.2.	Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas al proceso judicial en estudio.....	85
2.2.2.1.	Identificación de la Pretensión Planteada.....	85
2.2.2.2.	Instituciones jurídicas previas para abordar las Remuneraciones Insolutas o Devengadas por Condiciones de Trabajo.....	86
2.2.2.2.1.	El Trabajo.....	86
2.2.2.2.1.1.	Desde el punto de vista histórico	86
2.2.2.2.1.2.	Desde el punto de Vista Sociológico.....	87
2.2.2.2.1.3.	Etimología.....	87
2.2.2.2.1.4.	Concepto.....	88
2.2.2.2.1.5.	Elementos que integran el concepto de Trabajo.....	88
2.2.2.2.2.	Derecho del Trabajo.....	89
2.2.2.2.2.1	Definiciones.....	89
2.2.2.2.2.2	Finalidad del Derecho del Trabajo.....	90
2.2.2.2.2.3.	Características Generales	91
2.2.2.2.2.4.	Fuentes del Derecho del Trabajo	92
2.2.2.2.2.4.1.	Fuentes Formales	93
2.2.2.2.2.4.2.	Fuentes Reales.....	95
2.2.2.2.2.5.	Clasificación del Derecho del Trabajo.....	96
2.2.2.2.3.	Contrato de Trabajo.....	97
2.2.2.2.3.1.	Definiciones.....	97

2.2.2.2.3.2.	Relación de Trabajo.....	98
2.2.2.2.3.3.	Características del Contrato de Trabajo.....	98
2.2.2.2.3.4.	Causa y Consentimiento en el Contrato de Trabajo.....	99
2.2.2.2.3.5.	Sujetos en el Contrato de Trabajo.....	100
2.2.2.2.3.6.	Elementos en el Contrato de Trabajo.....	101
2.2.2.2.3.6.1.	Genéricos-.....	101
2.2.2.2.3.6.2.	Esenciales.....	102
2.2.2.2.3.6.3.	Típicos.....	102
2.2.2.2.3.7.	Clases de Contrato de Trabajo.....	103
2.2.2.2.3.7.1.	Contratos de Naturaleza Temporal.....	104
2.2.2.2.3.7.2.	Contratos de Naturaleza Accidental.....	105
2.2.2.2.3.7.3.	Contratos de Obra o Servicios.....	105
2.2.2.2.3.8.	Suspensión del Contrato de Trabajo.....	106
2.2.2.2.3.9.	Extinción del Contrato de Trabajo.....	107
2.2.2.2.3.10.	Efectos del Contrato de Trabajo.....	107
2.2.2.2.4.	Condiciones de trabajo.....	108
2.2.2.2.4.1.	Definiciones.....	108
2.2.2.2.5.	Remuneraciones.....	109
2.2.2.2.5.1.	Definiciones.....	109
2.2.2.2.5.2.	Reconocimiento constitucional del derecho a la Remuneración	110
2.2.2.2.5.3.	Objetivos de la Remuneración.....	111
2.2.2.2.5.4.	Clases de Remuneraciones.....	113
2.2.2.2.5.4.1.	Remuneración Básica.....	114
2.2.2.2.5.4.2.	Complementos Remunerativos.....	115
2.2.2.2.5.5.	Remuneraciones Computables.....	117
2.2.2.2.5.6.	Remuneraciones No Computables.....	118
2.2.2.2.5.7.	Remuneraciones Devengadas o Insolutas.....	119
2.3.-	Marco Conceptual.....	120
III.	METODOLOGÍA.....	122
3.1.	Tipo y Nivel de investigación.....	122
3.1.1.-	Tipo de Investigación.....	122
3.1.2.-	Nivel de investigación.....	122

3.2. Diseño de investigación.....	122
3.3. Objeto de estudio y variable en estudio.....	123
3.4. Fuente de recolección de datos.....	123
3.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	123
3.6. Consideraciones éticas.....	125
3.7. Rigor científico.....	125
IV. RESULTADOS.....	126
4.1. Resultados.....	126
4.2. Análisis de los Resultados.....	160
V. CONCLUSIONES.....	167
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	171
ANEXOS.....	176
Anexo 1. Cuadro de operacionalización de la variable	177
Anexo 2. Cuadro descriptivo del procedimiento de calificación.....	183
Anexo 3. Carta de compromiso ético.....	193
Anexo 4. Sentencia de primera y segunda instancia.....	194

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	126
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	132
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive	142
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	145
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	149
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive	153
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia	156
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia	158

I. INTRODUCCIÓN

La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

En el contexto internacional:

En España, según Campos (2010), sostiene que la reciente crisis económica ha acentuado la percepción negativa que existe en la ciudadanía acerca del sistema de administración de justicia. Esta percepción se justifica, en buena medida, por las expectativas depositadas en la Justicia y su papel en el desarrollo económico y la consolidación del modelo social.

El desarrollo de las sociedades está relacionado con el establecimiento de instituciones jurídicas de calidad. Unas instituciones que permiten proteger los derechos civiles, económicos, sociales y políticos, garantizar una tutela judicial efectiva y dar, finalmente, estabilidad, credibilidad y un carácter previsible al conjunto del sistema económico y social.

El sistema de administración de justicia constituye uno de los pilares del modelo social y económico, por ello se afirma, que la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica son elementos necesarios para el desarrollo económico y la articulación de un modelo social basado en la equidad. En la actualidad, la promoción de estos elementos por la administración de justicia se enfrenta a importantes desafíos. El avance de la globalización económica y la creciente complejidad de las relaciones sociales demandan de la administración de justicia una transformación que permita garantizar la tutela de los derechos de los ciudadanos y la seguridad jurídica en un contexto socioeconómico de cambio e incertidumbre.

Asimismo en España, para Velasco (2010), indica por su parte que la justicia global se convierte así en un tema eminentemente político dotado de dimensiones institucionales

y jurídicas insoslayables, pero cualquier propuesta realista dirigida a mejorar la calidad de la justicia, resulta impracticable sin instituciones o sistemas de reglas globales de nuevo cuño, de instituciones supranacionales con capacidad reguladora, capaces de disciplinar o incluso gobernar las dinámicas globalizadoras. La justicia global es hoy en día poco más que una idea programática que acaso puede servir de guía en esa navegación en la que estamos embarcados toda la humanidad. El tema de la llamada “crisis de la justicia” viene siendo tan masivamente analizado y replicado, que resulta muy difícil determinar con exactitud el problema de la justicia; sin embargo, se podría llegar a la conclusión que la crisis de la justicia terminan siendo sólo un complemento de la crisis, por ello, Tarello afirma que la llamada crisis de la justicia no es extraordinaria, sino que es una prolongación del tipo de organización jurídica que hemos asumido, al punto tal que la crisis bien podría ser entendida como una prolongación de ésta, pudiendo inclusive tener la calidad de permanente.

En relación al Perú:

La administración de justicia en el Perú requiere de un cambio para solucionar los problemas que tiene y así responder a las necesidades de los usuarios y recuperar el prestigio de los jueces y de la institución.

Cabe destacar que muchos consideran el tema del funcionamiento eficaz del sistema judicial como un elemento determinante para que un Estado resuelva sus problemas esenciales. Si bien casi todos estos análisis parten del restringido concepto de que un sistema judicial eficaz y confiable es sinónimo de seguridad jurídica, principio que a su vez, incentiva la inversión extranjera, lo que equivale a progreso. En realidad se trata que una estructura judicial solvente asegura la vigencia plena de un Estado de Derecho. En ese sentido, el Perú no ha terminado de reformar su sistema legal en conformidad a los estándares internacionales, razón por la cual, aún mantiene esa divergencia.

Así encontramos a Jurídica (2013), quien sostiene que en realidad todos los magistrados deben coincidir en la defensa de los derechos fundamentales, en la vigencia plena de la Constitución y en el control de la legalidad de los actos de los poderes públicos. Este es el rol que le corresponde a todo juez en un estado constitucional de derecho, así lo han

entendido también los tribunales de justicia de la máxima jerarquía, como la Corte Interamericana, y en nuestro caso, el Tribunal Constitucional.

En este mismo sentido tenemos a Herrera (2014) quien dice que la calidad puede volverse una utopía si todos la sueñan, muchos la explican, pocos la implementan y nadie la respalda. En lo que respecta al sistema de administración de justicia, las diversas entidades que lo conforman realizan muchos esfuerzos, mediante proyectos propios o auspiciados, para mejorar sus actividades y, por ende, la calidad del servicio. Pese a ello, la perspectiva ciudadana continua siendo negativa.

En el ámbito local:

La situación actual, en la cual el Poder Judicial debe tener un papel central, es muy compleja, y presenta un panorama social muy crítico en relación con el desempeño de los jueces, este poder del Estado, en orden a su rol constitucional, realiza políticas públicas en pro de un servicio de justicia de calidad, sobre todo en los ámbitos de la celeridad, la probidad y la transparencia de los procesos jurisdiccionales.

El Dr. Mendoza (2014), nos indica que medir para mejorar, es una premisa que estamos ejecutando desde el inicio de esta gestión. Es imprescindible evaluar, contar o medir nuestros procesos judiciales para proponer y ejecutar mejoras sobre ellos con la finalidad de brindar un mejor servicio al usuario judicial. Pues bien, contamos ya con los indicadores, entre los que destacan: el de cumplimiento del estándar de procesos judiciales, el de descarga procesal y el de calidad judicial.

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011).

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente

judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, del Distrito Judicial del Piura, que comprende un proceso sobre Pago de Beneficios Sociales; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda; sin embargo al haber sido apelada se elevó al superior jerárquico, como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió Confirmar la Sentencia, declarándola fundada en parte la demanda interpuesta por Sophia Agatha Pinao Melgar, en nombre propio y en representación de los herederos de don Antonio Alberto Pinao Jiménez contra la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau Sociedad Anónima – EPS GRAU S.A. Ordenándole pagar la suma de Diecisiete Mil Novecientos Setenta y Siete con 40/100 (S/. 17,977.40) más intereses legales, con costos y sin costas del proceso.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue el 27 de julio del 2010, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 03 de septiembre del 2012, transcurrió 02 años, 01 mes y 07 días.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°02127-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Piura.

Respecto a la sentencia de primera instancia:

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

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

La presente investigación se justifica, porque nos va ayudar a comprender y abordar en forma directa las sentencias judiciales y aportar criterios para una mejora en las decisiones judiciales mediante nuestra participación como estudiantes de pre y posgrado.

Que consiste en la construcción del conocimiento jurídico informa articulado la teoría y la práctica y contribuir a la mejora continua de las decisiones judiciales en la administración de justicia en el Perú, a partir del análisis de las sentencias.

Su valor metodológico se evidencia en el procedimiento que se aplicara para analizar las sentencias en el desarrollo de los sub proyectos dentro de las asignaturas de tesis y responder a la pregunta de investigación que sean ido planteando para poder realizar un buen proyecto de investigación que nos servirá para la acreditación de la carrera profesional.

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

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1.- ANTECEDENTES:

Rivera (2014), en Perú, investigo: “Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental” y sus conclusiones fueron: PRIMERO: Las remuneraciones devengadas derivadas de un proceso de amparo por despido lesivo de derechos constitucionales tienen naturaleza restitutoria, por lo tanto, corresponde su pago en la misma vía procedimental. SEGUNDO: La naturaleza jurídica de la remuneración en nuestro país es definida como el pago que le corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad, siendo necesario que el empleador asuma el riesgo del trabajo. Ello encaja perfectamente con lo que el legislador pretendió definir en la remuneración, contenida en el artículo 6° de la LPCL, analizada conjuntamente con todo el cuerpo normativo donde establece situaciones especiales en donde el trabajador le corresponde su remuneración con la sola puesta a disposición de su fuerza de trabajo, y no solamente con una prestación efectiva de labores. TERCERO: El proceso constitucional de amparo es la vía correcta para reclamar las remuneraciones devengadas derivadas de una reposición en el mismo proceso, por cuanto su finalidad es restituir las cosas al estado anterior de la violación, es decir, restituir todos los derechos del trabajador antes del despido, ello incluye las remuneraciones devengadas. CUARTO: El artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR sobre el pago de las remuneraciones devengadas de un despido nulo, tiene la misma naturaleza jurídica que la declaratoria de nulidad del despido en la vía constitucional, por cuanto genera efectos jurídicos extintivos del acto de despido y corresponde la restitución del derecho retrotrayendo sus efectos hasta el momento de su celebración por nulidad absoluta. QUINTO: La naturaleza jurídica de la reposición reside en el carácter constitucional de la protección de los derechos constitucionales del trabajador en el ejercicio de la relación laboral, puesto que, como consecuencia de que el empleador usa el despido como vehículo para la lesión de los plenos derechos constitucionales del trabajador, la eficacia reparadora deviene en reponer las cosas al estado anterior de la lesión, esto es, la debida reposición del trabajador a su centro de labores, con pleno ejercicio de todos

sus derechos antes del despido ilícito. SEXTO: El contenido constitucional del derecho a la remuneración se encuentra en su carácter equitativo conforme a la dignidad humana, siendo el Estado el órgano protector, sin embargo, al negarle al trabajador el pago de sus remuneraciones devengadas derivas de un despido lesivo de derechos constitucionales se está afectando el principio-derecho de a la persona como la dignidad humana, al que se reducen todos los derechos fundamentales. SETIMO: Conforme al artículo 55° inciso 2 del Código Procesal Constitucional es posible que el juez del proceso de amparo declare la nulidad del despido lesivo de derechos constitucional, retrotrayendo sus efectos hasta la celebración del acto jurídico. OCTAVO: El despido lesivo de derechos constitucionales es contrario a las normas de orden público por contravenir la norma imperativa contenida en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, presupuesto necesario para que se declare la nulidad absoluta del despido, conforme al artículo 219° inciso 8 del Código Civil. NOVENO: La indemnización por despido arbitrario es una forma de reparación ante un despido abusivo, pero excluyentes una de otra, no es compatible con el derecho que el juez constitucional otorgue al trabajador, despido inconstitucionalmente, la reposición y pretenda que el trabajador en otra vía busque satisfacer su derecho a las remuneraciones devengadas a través de una indemnización por daños y perjuicios, cuando en nuestra legislación se permite el pago de las remuneraciones devengadas en el mismo proceso de amparo como derecho restitutorio.

Arguedas, (2011) en Perú, investigo “Análisis de la evolución de las remuneraciones de las personas que prestan Servicios en el sector salud para la Autoridad Nacional Del Servicio Civil - Servir” y concluye que: * Los principales incrementos de los salarios de estos profesionales se producen, especialmente durante la década de los 1990. Para los médicos cirujanos, se han producido también ciertos incrementos desde el año 2000 al 2001, desde el 2004 al 2006, mientras que para el resto de los profesionales de la salud, los principales incrementos se han producido desde el año 1990 hasta el año 2000, observándose en estos últimos 10 años pequeños incrementos. Si bien se evidencia incrementos en los ingresos de todos los grupos es claro que al no darse ajustes en los últimos cinco años el valor real de éstos ha ido decreciendo. * La parte remunerativa y pensionable de los salarios anuales de los profesionales de salud, que debería ser la más importante, supone un tercio de los ingresos, mientras que los conceptos que incrementan estos salarios son los incentivos y guardias hospitalarias, no pensionables y

los cuales constituyen las dos terceras partes del total del salario anual. * Lo anterior no es el caso de los médicos que más bien la parte remunerativa constituye un 66% en tanto los incentivos y guardias hospitalarias explican el 14% y 19% de sus ingresos mensuales. El ingreso mensual se explica en gran medida por el concepto asignado por el D. Leg. 559 que representa el 42% de la remuneración. Esto supone que los médicos a diferencia del resto de los profesionales tenían mayor capacidad adquisitiva en la década de los 1990 que la que tienen en la actualidad, por lo que los más beneficiados con los incrementos realizados a lo largo de este período han sido todos los profesionales de la salud con excepción de los médicos. * Otro elemento que llama la atención es que no observan grandes diferencias salariales entre niveles de los médicos y menos aún del resto de profesionales. o Entre los médicos por ejemplo, para el año 2010 la diferencia entre el nivel 1 y el nivel 5 de la parte remunerativa es de S/ 681.81, el monto de los incentivos es igual para todos los niveles y a nivel de guardias hospitalarias la diferencia aproximada es de apenas S/ 181. Entre el nivel 5 y el 4 la diferencia de la parte remunerativa es de S/ 170.98 y de las guardias hospitalarias es de aproximadamente S/ 79.9. o Entre las enfermeras, obstetricas, cirujanos dentistas y demás profesionales de la salud la diferencia mensual entre el nivel más bajo y el más alto es de S/ 51.88 y a nivel de guardias hospitalarias es de S/112. * Las remuneraciones de las enfermeras, obstetras y otros profesionales destacan por haber recibido importantes aumentos gracias a los incentivos y pagos por guardias. En lo que corresponde a la parte remunerativa no se identifica ningún concepto que afecte particularmente el monto de su remuneración, mientras que a nivel de incentivos es claro el impacto de las AETAS que representan el 59% del monto de los incentivos. Además, como se ha señalado no ha diferencias sustanciales entre unos y otros y tampoco entre los niveles de esos mismos grupos de profesionales. * Los cálculos para las CTS que se obtienen de la remuneración principal resultan en montos excesivamente bajos inclusive si estos profesionales han dedicado 30 años de su vida al MINSA. Ello es debido a que los conceptos que son la base para su cálculo excesivamente bajos (remuneración básica y remuneración reunificada que representan aproximadamente apenas el 4% de la remuneración mensual del trabajador), a pesar de ser unos de los conceptos más importantes. * En lo que respecta a los conceptos pensionables en el caso de los médicos todos los rubros que componen su remuneración son de carácter pensionable. En cambio, para las enfermeras se identifican algunos rubros que no son pensionables como es el caso de las asignación excepcional 276-91,

bonificación comedor y transportes. Para el resto de profesionales de la salud, no son pensionables estos dos mismos conceptos junto con la ley 28701. Estos rubros representan el 8% para el caso de los profesionales de la salud, con excepción de las enfermeras que es del 4%. * Llama la atención la gran cantidad de conceptos que constituyen la parte remunerativa tanto de médicos como del resto de profesionales de la salud, los cuales están asociados una gran variedad de normas y de los más distintos niveles (decretos supremos, decretos de urgencia, leyes, resoluciones ministeriales). Es importante el considerar la consolidación de todos los conceptos pensionables en un solo rubro a efecto de poder ir ordenando la parte remunerativa. Ello sin embargo tendría efectos financieros importantes en la medida que no todos los conceptos son utilizados para la determinación de vacaciones, CTS, aguinaldos.

Cieza, (2011) en Perú, investigo sobre “Análisis de las remuneraciones de las personas que prestan servicios al estado peruano” y concluye en lo siguiente: *Se requiere levantar información censal sobre el número de trabajadores que labora en el sector público y sus ingresos, según conceptos remunerativos, a través de un sistema que permita establecer controles y recoger así información de forma permanente y confiable. * La mayoría de las personas que trabajan en la administración pública lo realiza bajo el régimen laboral público (48%), seguido por el régimen especial CAS (31%) y el régimen de la actividad privada 728 (21%). *La mayoría de los trabajadores del Estado son técnicos, seguidos por auxiliares y profesionales. Hay un número reducido de funcionarios en la administración pública. *La mayoría de funcionarios que trabajan en la administración pública lo hacen bajo el régimen laboral de la actividad pública (80%), los profesionales corresponden principalmente al régimen laboral privado 728 (47%), más de la mitad de los técnicos están bajo el régimen laboral público 276 (53%), al igual que la mayoría de auxiliares (62%), con un número significativo de personas bajo el régimen especial CAS (31%). * El profuso, complejo y confuso marco legal que regula los tres regímenes laborales permite que el pago de los diferentes conceptos remunerativos a los trabajadores se realice, en muchos casos, en forma irregular. Incluso, al analizar la información sobre el régimen laboral CAS, regulado únicamente por el D.L N° 1057, se encontraron pagos al personal CAS que no les correspondería recibir, como por ejemplo, gratificaciones de julio y diciembre y propinas. Esto está generando como consecuencia, un mayor gasto para el Estado. * En general, considerando los tres regímenes laborales, los trabajadores reciben

mayores ingresos si laboran, en este orden, en los Organismos Reguladores, en el Congreso de la República y en los Organismos Ejecutores, seguido de los Organismos Técnicos Especializados y los Organismos Constitucionalmente Autónomos. *Si bien existe una relación directa y positiva entre el grupo ocupacional y la remuneración promedio que perciben los trabajadores -ganando en promedio más los funcionarios y menos los auxiliares-, en ocasiones, los rangos de dispersión de ingresos se traslapan entre un grupo y otro, lo que sugiere que existen casos, incluso dentro de una misma entidad, en que los auxiliares y/o técnicos perciben mayores ingresos que los profesionales; esta situación también se da al momento de comparar los ingresos promedio de diferentes entidades. *En general, las diferencias en las remuneraciones anuales promedio se van reduciendo conforme se va bajando en categoría ocupacional. Las mayores diferencias en las remuneraciones anuales promedio, entre grupos ocupacionales, se encuentran entre los trabajadores del régimen laboral 728, con excepción de los funcionarios. En este caso, el régimen especial CAS registra la mayor diferencia en las remuneraciones anuales promedio. *En general, los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada son, significativamente, los mejores pagados en todos los grupos ocupacionales. *Los profesionales del régimen especial CAS, en comparación a los del régimen laboral 728, están mal pagados, sin embargo, estas diferencias se van reduciendo a nivel de técnicos y auxiliares.

2.2.- BASES TEÓRICAS:

2.2.1. Desarrollo del contenido de instituciones jurídicas procesales relacionadas con el proceso judicial de estudio

2.2.1.1.- Acción:

2.2.1.1.1.- Definiciones:

Para definir el derecho de acción, hacemos mención de García, (2001) quien nos refiere que “Es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión. Es un medio que plantea la solución pacífica de los conflictos de intereses jurídicos y derechos aparentes, ante el órgano judicial”.

Arguello, (1993) señala que “La acción, es el derecho de perseguir en juicio lo que se nos debe”.

Para Fairen, (1992) “Es el derecho, facultad, potestad o actividad mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional”.

Asimismo según nos dice Couture, (1985) “El derecho de acción en una sub especie del derecho de petición, al que considera como un derecho genérico, universal, presente en todas las constituciones de los pueblos civilizados, a través del cual se regula la relación del individuo contra el Estado y le concede al primero el derecho de exigir al segundo el cumplimiento de los derechos básicos que configuran la vida en sociedad. Define al derecho de acción como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión”.

El derecho de acción no es más que un acto de contenido estrictamente procesal, destinado a efectuar un reclamo a la autoridad jurisdiccional.

2.2.1.1.2.- Características del derecho de acción:

Son muy variadas las características dadas al derecho de acción, en comentario de Monroy (1996), tenemos que:

- Es Público: porque el sujeto pasivo del derecho de acción es el Estado, pues es hacia el a quien se dirige.
- Es Autónomo: Porque tiene requisitos, presupuestos, teorías explicativas sobre su naturaleza jurídica, normas reguladoras sobre su ejercicio, etc.
- Es Subjetivo: porque se encuentra permanentemente presente en todo sujeto de derechos por el solo hecho de serlo, siendo irrelevante si está en condiciones de hacerlo efectivo.
- Es Abstracto: porque no requiere de un derecho sustancial o material que lo sustente o impulse. Se realiza como exigencia, como demanda de justicia, al margen si el derecho pedido (pretensión) tiene o no existencia.

Para Véscovi, (1984) dentro de sus características encontramos que la acción es:

- Es un derecho Autónomo: Porque es independiente del derecho subjetivo que se reclama en el proceso es decir de la pretensión. Por tanto, es instrumental de esta última. En efecto, lo que busca el actor con su demanda es que la pretensión sea amparada. Por ello es un derecho individual de carácter público, aun cuando la pretensión sea privada.
- Es un Derecho Abstracto: Dado que solo pone en funcionamiento el aparato jurisdiccional mediante el proceso. La acción la tienen todas las personas por el solo hecho de serlas, tengan o no razón, obtengan o no una sentencia favorable.
- Es un Derecho Público: En la medida que no se ejerce contra el demandado, sino frente al Juez. Contra el demandado se dirige la pretensión.

En teoría de Camelutti (2000), podría sintetizarse las siguientes proposiciones:

- La acción constituye un derecho autónomo anterior al proceso, pero de carácter subjetivo, procesal y abstracto.
- La acción es un derecho anterior al proceso.
- La acción es un derecho subjetivo.
- La acción es un derecho subjetivo procesal.
- La acción es un derecho público.
- La acción es un derecho autónomo.

— La acción es de carácter abstracto.

2.2.1.1.3.- Materialización de la acción:

Véscovi, (1984) señala que la acción se materializa con la presentación de la demanda o de una denuncia, que viene hacer el primer acto procesal de un proceso postulado por el titular de la acción.

Carnelutti, (2000) expresa que La demanda. Acto de procedimiento, oral o escrito, que materializa un poder jurídico (la acción), un derecho real o ilusorio (la pretensión) y una petición del actor como correspondiente a ese derecho procurando la iniciación del proceso.

2.2.1.2.- Jurisdicción:

2.2.1.2.1.- Definiciones:

La Función jurisdiccional alude a la potestad o poder deber que tienen los jueces de administrar justicia, resolviendo conflictos, declarando derechos, y ordenando que cumplan sus decisiones. Fairen, (1990) nos señala que es “Es la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado en todo tipo de procesos, que corresponde exclusivamente a los Jueces y Tribunales determinados por las leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan”.

Para Couture, (1985) “Es la función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias con relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución”

Otro autor que define la Jurisdicción es Véscovi, (1984) quien señala “Es una función (potestad) del Estado, cuyo principal fin es satisfacer el interés de esta en la realización del derecho y la garantía del orden jurídico y la libertad individual en los casos concretos y mediante decisiones que obliguen a las partes del respectivo proceso, para

que haya paz y armonía social”.

Según Chiovenda, (1940) “Es un función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la sustitución, por la actividad de los órganos públicos, de la actividad de los particulares o de otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva”.

Desde una perspectiva moderna la Jurisdicción se puede definir como la Función Pública Exclusiva y Soberana del Estado manifestada en un Poder-Deber para Administrar Justicia y resolver los conflictos desatados entre los particulares, a través del Órgano Jurisdiccional.

2.2.1.2.2.- Características de la Jurisdicción:

Cuando hablamos de las características de la jurisdicción hacemos referencia al tratadista Quisbert, (2009) para él la jurisdicción se caracteriza por ser:

- Constitucional: Porque nace de la constitución.
- General: Porque se extiende por todo el territorio;
- Exclusiva: Porque solo la ejerce el Estado; y
- Permanente: Porque se ejerce en todo momento.
- P.P: Puesto que es un presupuesto procesal.

Por otro lado, para Machicado, (2012) las características de la jurisdicción comprenden:

- Legalidad:

Porque es la ley quien expresamente otorga esas atribuciones y establece las obligaciones a los órganos del poder judicial.

- Orden Público:

Se entiende por orden público a las condiciones fundamentales de la vida social instituidas en una comunidad jurídica, las cuales, por afectar centralmente a la organización de esta, no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos, porque afectaría a la sociedad. Por lo tanto, de cumplimiento obligatorio y general.

La violación o desconocimiento de la jurisdicción, no sólo afectaría a la parte contraria del proceso, sino a toda la sociedad.

— Indelegabilidad:

Porque su ejercicio es “*intuitu personae*” del juez. Un juez no puede dar a otro juez o a otra persona su jurisdicción, ésta es dada sólo por el Estado y a través de una ley.

Otro autor que nos habla sobre el tema es Peña, (2011) quien precisa las siguientes:

— Es un servicio público:

Porque es realizada por la administración pública de manera activa y directa para la satisfacción concreta de necesidades colectivas de la sociedad.

— Es Primaria:

Porque la actividad jurídica del Estado inicia con el desarrollo de la actividad jurisdiccional.

— Es Inderogable:

Se trata de un poder-deber que emana de la Soberanía del pueblo. Los particulares carecen de la facultad de disponer de ella.

— Es Indelegable:

La jurisdicción es intransferible de forma absoluta, por lo tanto el Juez no puede delegar su Jurisdicción.

— Es Única e Indivisible:

Esta característica determina que la jurisdicción no admite clasificaciones ni divisiones.

— Es Exclusiva:

Solo el estado puede Administrar justicia.

— Es Autónoma:

Es autónoma porque cada Estado la ejerce soberanamente.

— Es Independiente:

Los magistrados y Jueces, en lo referente al ejercicio de la función jurisdiccional, son independientes y están sometidos exclusivamente a la Constitución y a las Leyes.

2.2.1.2.3.- Elementos de la Jurisdicción:

La jurisdicción tiene diferentes elementos, en palabras de Alsina, (1981) los indispensables para que la jurisdicción resuelva conflictos y ejecute sus decisiones, son

los siguientes:

— Notio:

Es decir el derecho a conocer una cuestión litigiosa determinada. Obviamente que ello solo será posible ha pedido de parte, y siempre que concurren los presupuestos procesales, pues de lo contrario no será factible resolver el conflicto.

— Vocatio:

Es decir la facultad de obligar a las partes a comparecer a juicio dentro del término de emplazamiento y en cuya virtud el juicio puede seguirse en rebeldía, sin que ello afecte la validez de las resoluciones.

— Coertio:

Es decir el uso de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas en el proceso, a fin de hacer posible su desarrollo, y que puede ser sobre personas o cosas.

— Iudicium:

Es la facultad de dictar sentencia poniendo término a la Litis con carácter definitivo, es decir con efecto de cosa juzgada.

— Executio:

Es el imperio para hacer cumplir las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública.

El maestro Quisbert, (2009), también nos comenta, dice que son potestades y aptitudes que tiene el juez u órgano jurisdiccional:

— Notio: Potestad de aplicar la ley al caso concreto.

— Vocatio: Aptitud de conocer la pretensión de un determinado sujeto procesal.

— Coertio: Potestad de precautelar los intereses sometidos a su decisión que tiene, por ejemplo el arraigo, las anotaciones preventivas, etc.

— Iudicio: Potestad de dictar una sentencia (aplicación de la ley al caso concreto). Es el elemento fundamental de la jurisdicción.

— Executio: Potestad que tienen un órgano jurisdiccional para ejecutar lo juzgado.

Revisando fuentes doctrinarias encontramos a distintos autores que nos hablan sobre los elementos esenciales para la administración de justicia, tenemos a Prat, (2011) quien también nos señala como elementos a “Notio, Vocatio, Coertio, Iudicium, y Executio”

2.2.1.2.4.- Requisitos de la Jurisdicción:

Cuando hablamos de requisitos de la jurisdicción, es necesario hablar de Ore, (1996) quien nos dice que las circunstancias o condiciones necesarias para que se desarrolle la función jurisdiccional son las siguientes:

- Conflicto entre las partes.
- Interés social en la composición del conflicto.
- Intervención del Estado mediante el órgano correspondiente como tercero imparcial.
- Actuación de la ley.

Los requisitos esenciales que se deberán tener en cuenta para administrar justicia, consisten en los mencionados, puesto que es necesaria la existencia de un conflicto intersubjetivo, cuya solución dependa de una persona ajena e imparcial para resolver, con sujeción a nuestro ordenamiento jurídico vigente.

2.2.1.2.5.- Principios Constitucionales aplicables a la función jurisdiccional:

En primer lugar, es necesario definir que debemos entender por principio, para lo cual tenemos al profesor Rendón, (2007) quien sostiene que “Los principios son lineamientos y orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido, o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas”.

Por lo tanto podemos decir que los principios, son las normas rectoras que inspiran la base y el fundamento del ejercicio de la función jurisdiccional encomendada a los jueces.

La actual Constitución Política del Perú que data de 1993, contiene una serie de principios y derechos que inspiran la función jurisdiccional, los cuales se encuentran contenidos en el artículo 139 los cuales son:

2.2.1.2.5.1.- Principio de unidad y exclusividad:

Para Almagro, (1995) este principio quiere decir, que “El estado en materia de administrar justicia lo hace a través del Poder Judicial solo él y de manera exclusiva, nadie puede arrogarse función jurisdiccional alguna, que la previamente señalada por la ley. La potestad jurisdiccional corresponde exclusivamente a los jueces y tribunales”.

Devis, (1984), nos comenta que en el ordenamiento jurídico peruano nadie puede irrogarse en un Estado de derecho, la función de resolver conflictos de intereses con relevancia jurídica, sea en forma privada o por acto propio. “Esta actividad le corresponde al Estado a través de sus órganos especializados jurisdiccionales; este tiene la exclusividad del encargo. De lo cual va a tener como consecuencia: prohibición de la justicia privada y obligatoriedad de las decisiones judiciales”.

Una interpretación desde la constitución, obliga pues a señalar en simple vista, que es el Poder Judicial el único órgano con la capacidad de Juris dictio: “decir el derecho”. Y solo se explica la presencia de la jurisdicción militar como un fuero privativo, en el que sólo estaría incurso el personal policial y militar, con las excepciones, constitucionalmente previstas a los civiles que pueden ser objeto del juzgamiento privativo militar.

De lo expuesto podemos afirmar que la potestad jurisdiccional corresponde exclusivamente a los jueces y tribunales, declaración que, de entrada, deja entrever que la jurisdicción se ejerce en régimen de monopolio por el Estado, al tiempo que consagra expresamente lo que se ha venido a denominar aspecto positivo de la exclusividad, esto es, la atribución exclusiva de la jurisdicción a los únicos órganos estatales investidos de potestad para esto. Conforme al cual los juzgados y tribunales no ejercerán más funciones que las señaladas en el apartado anterior y las que expresamente les sean atribuidas por ley en garantía de cualquier derecho.

Los jueces y Magistrados, integrantes del Poder Judicial, son en palabras de Pereira, (1997) “Independientes y sometidos a la Ley y al Derecho, tan sólo a ellos se les otorga la potestad jurisdiccional”.

2.2.1.2.5.2.- Principio de Independencia Jurisdiccional:

La independencia y responsabilidad en el ejercicio de la función jurisdiccional es un principio – garantía constitucional – que permite a los órganos jurisdiccionales que en el ejercicio de su función no puedan verse afectados por las decisiones o presiones extra-jurisdiccionales, ajenas a los fines del proceso. Como refiere García (2009) la independencia del Poder Judicial no solo debe ser referida al manejo autónomo de su estructura orgánica, sino fundamentalmente a la autonomía de la decisión de los magistrados, es allí donde se verifica la real independencia de los órganos jurisdiccionales.

Nuestra Constitución Política ha señalado que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en ellas. Indica nuestra carta fundamental que tampoco se puede dejar sin efecto las resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, toda vez que esta es inmutable (no cambia). Si contiene un mandato este debe ajustarse, y si contiene un reconocimiento o declaración de un derecho, este debe respetarse.

En su Artículo 139° inciso 2 de la Constitución indica al respecto que el principio de independencia judicial exige que el legislador adopte las medidas necesarias y oportunas a fin de que el órgano y sus miembros administren justicia con estricta sujeción al Derecho y a la Constitución, sin que sea posible la injerencia de extraños (otros poderes públicos o sociales, e incluso órganos del mismo ente judicial) a la hora de delimitar e interpretar el sector del ordenamiento jurídico que ha de aplicarse encada caso

En este orden de ideas Monroy (2009) nos dice que la independencia en la función jurisdiccional es una de las garantías judiciales más importantes que el Estado peruano proporciona a los ciudadanos. Esta permite a cualquier persona la seguridad de que los conflictos serán resueltos por los jueces teniendo como único sustento tanto lo actuado y probado durante el juicio como lo que prevé la ley y la Constitución Política del Estado, en el marco de la razonabilidad en la decisión y el logro de la justicia en el caso concreto.

Pereira, (1997) indica que el ejercicio de la judicatura debe hacerse en forma autónoma responsable e independiente la cual debe ser entendida como aquella capacidad

autoderterminativa para proceder a la declaración del derecho, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, dentro de los marcos que fijan la constitución y la Ley. En puridad, se trata de una condición de albedrio funcional.

2.2.1.2.5.3.- Principio de observancia del debido proceso y tutela jurisdiccional:

Para precisar la observancia del debido proceso, es necesario en primer lugar determinar que es Debido Proceso, así tenemos a Bustamante, (2001) quien nos señala que “El debido proceso (o proceso justo) es un derecho que encuentra su fundamento en la dignidad del ser humano, en el valor justicia y en la necesidad de asegurar la supervivencia justa y pacífica de la comunidad humana”.

También Quiroga, (2003) precisa que el debido proceso “Es la institución del Derecho Constitucional Procesal que identifica los principios y presupuestos procesales mínimos que siempre debe reunir todo proceso judicial jurisdiccional para asegurar al justiciable la certeza, justicia, razonabilidad y legitimidad de resultado socialmente aceptable”.

Para Devis, (2003) el concepto de debido proceso puede estar integrado por las siguientes condiciones:

- Dotar al juez para que procure hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso, protegiendo al débil que siempre es el más pobre.
- Inmediación del Juez sobre el material probatorio y sobre los sujetos del proceso,
- Aceleración del proceso, en cuanto sea posible dentro del sistema parcial de la escritura,
- Carácter dispositivo del proceso en cuanto a su iniciación y a la libertad para concluirlo por transacción o desistimiento, si las partes son incapaces son incapaces mediante licencia previa,
- Carácter inquisitivo en materia de pruebas,
- Valoración de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica y mediante una adecuada motivación,
- Una combinación del impulso del juez de oficio y del secretario, una vez iniciado el proceso con la perención por incumplimiento de la carga de las partes de promover

- su trámite si aquello no cumplen oficiosamente,
- Responsabilidad civil de los jueces, partes y apoderados por sus acciones en el proceso,
 - Amplias facultades al Juez para prevenir y sancionar el fraude procesal con el proceso y en el proceso y todo acto de deslealtad o mala fe de las partes, los apoderados y los terceros,
 - Simplificación de los procesos especiales innecesarios,
 - El principio de las dos instancias como regla general, y
 - Gratuidad de la justicia civil.

El derecho a la Tutela Jurisdiccional efectiva, es uno de los derechos fundamentales y/o constitucionales que tiene todo sujeto de derecho (persona natural, persona jurídica, concebido, patrimonio autónomo, entes no personales, etc., teniendo estos la situación jurídica de demandante o demandado según el caso) al momento de recurrir al órgano jurisdiccional (juez en representación del Estado) a fin de que se le imparta justicia, existiendo garantías mínimas para todos los sujetos de derecho que hagan uso o requieran de la intervención del Estado para la solución de su conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; utilizando para ello el proceso como instrumento de tutela del derecho sustancial de los mismos.

La Constitución nos señala “observancia”, ello implica que el juez al momento de administrar justicia, debe tener en cuenta los principios y las normas procesales correspondientes; podemos definir el debido proceso, como la garantía procesal que determina que la obligación que tiene el juez y las partes de observar los principios y lo establecido por las normas adjetivas correspondientes

2.2.1.2.5.4.- Principio de Publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley:

Devis, (1984) nos dice que de la lectura de este principio se puede interpretar que “No debe haber justicia secreta, ni procedimientos ocultos, ni fallos sin antecedentes, ello no quiere decir que todo el proceso debe ser necesariamente público y que toda persona puede conocer en cualquier momento los expedientes”.

La tarea dogmática e informadora de la publicidad es importante, como nos señala Gozaini, (1996) y se debe a los siguientes motivos:

- Como garantía constitucional integrada a la noción de ‘debido proceso’, por cuanto refleja los actos del Poder Judicial, transformando el silogismo que para el público tiene el proceso en una noción deductiva y comprensible para quienes nada conocen de leyes.
- La publicidad interna del proceso, se desenvuelve en el principio regulando los actos que pueden trascender hacia fuera o que, por su contenido, quedan sólo en conocimiento de las partes.

En este aspecto, conviene advertir que la naturaleza pública del proceso, impide la existencia de procedimientos secretos para las partes. Estas deben igualarse en las reglas de la bilateralidad, porque si el contradictorio se anula, también se anula el proceso como institución regular.

Este principio se encuentra consagrado en el inciso 4 del artículo 139° de nuestra carta Política, constituyendo la posibilidad de que los actos procesales sean presenciados o conocidos incluso por quienes no participan en el proceso como partes, sean funcionarios o auxiliares. En materia civil las audiencias serán públicas, a menos que los jueces o tribunales atendiendo a las circunstancias del caso, dispusieran lo contrario mediante resolución debidamente fundamentada.

2.2.1.2.5.5.- Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales:

La motivación es la expresión del por qué el juez emite una resolución, es decir, el juez al emitir una resolución en los considerandos explica las razones del porqué de su fallo.

Este principio se encuentra regulado en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución; artículo 12° Ley Orgánica del Poder Judicial; y en los artículos 121° y 122° del Código Procesal Civil, nos menciona que requieren motivación los autos y las sentencias.

Hubo una época en que los reyes, quienes entre sus atribuciones estaba la de administrar justicia, no necesitaban motivar sus fallos.

Monroy, (2009) nos comenta ello y nos dice que “No hace más de dos siglos, los jueces no estaban obligados a fundamentar sus decisiones, es decir, ejercían su función y resolvían a partir de su intuición de lo justo. Todo el sistema de resolución de conflictos

se sustentaba en cuán afinada tuviera un juez su *sindéresis*. Sin embargo, una de las conquistas más importantes, no sólo procesales sino del constitucionalismo moderno, ha consistido en la exigencia dirigida al juez en el sentido de que debe fundamentar todas y cada una de sus decisiones, salvo aquéllas que, por su propia naturaleza, son simplemente impulsivas del tránsito procesal”.

Ahora los jueces tienen el deber de motivar las resoluciones precitadas. Motivación y fundamentación, la motivación comprende la evaluación de los hechos y la valoración de los medios probatorios; la fundamentación consiste en la aplicación de las normas jurídicas al caso concreto.

Refiriéndose a este principio Devis, (1966) afirma que “De esta manera se evitan arbitrariedades y se permite a las partes usar adecuadamente el derecho de impugnación contra la sentencia para los efectos de la segunda instancia, planteándole al superior las razones legales y jurídicas que desvirtúan los errores que condujeron al juez a su decisión. Porque la resolución de toda instancia es el resultado de las razones o motivaciones que en ellas se explican”.

Así también tenemos a Sar, (2006) quien opina que “Los jueces cualquiera que sea la instancia a la que pertenezca, deben expresar el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, a efectos de asegurar que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la Ley”.

Que mayor seguridad jurídica, que la brindada en base a este principio, por el cual es obligación de los magistrados fundamentar cada decisión que toma, en base a nuestro ordenamiento legal.

2.2.1.2.5.6.- Principio de la Pluralidad de la Instancia:

Para Rubio, (1995) “Esta garantía constitucional es fundamental, y ha sido recogida por la Constitución peruana, y por la legislación internacional del cual el Perú es parte”.

Autores como García, (2009) nos dicen que “La pluralidad de instancia permite que una resolución sea vista en una segunda y hasta en una tercera instancia. Es decir, existe la

posibilidad de que un error, deficiencia o arbitrariedad contenida en una resolución expedida por un órgano jurisdiccional de instancia menor, pueda ser subsanado”.

Este principio se encuentra prevista en el inciso 6 del artículo 139 de la Constitución Política, es un principio según el cual, siempre que hay una primera decisión jurisdiccional en un proceso, las partes deben tener derecho a pedir que otra instancia distinta y superior a la primera, revise el fallo. Consagrando la posibilidad que las resoluciones judiciales puedan ser objetos de revisión por una instancia superior. Se entiende por instancia, en su acepción más simple; cada uno de los grados del proceso, o, en sentido amplio, el conjunto de actuaciones que integran la fase del proceso surtida ante un determinado funcionario y a la cual le pone fin mediante una providencia en la cual decide el fondo del asunto sometido a su consideración. La regulación de este derecho busca en el fondo el reexamen de la decisión, se busca, así, que no haya arbitrariedades en la justicia, producto de la simple subjetividad de un juez o de quienes conforman un órgano determinado.

2.2.1.2.5.7.- Principio de no dejar de Administrar Justicia por vacío o deficiencia de la Ley:

Este principio está vinculado a la función judicial, en referencia a la importancia del Juez en la vida del Derecho. Hoy en día la jurisprudencia tiene gran valor y un status de fuente formal de derecho positivo.

Sar, (2006) refiere que la misión del juez tiene aspectos diversos:

Aplicar la ley general a los casos particulares, ósea, individualizar la norma abstracta.

Interpretar el contenido de la ley, haciéndola evolucionar para adaptarla a las nuevas circunstancias sociales y políticas que la inevitable evolución historia vaya presentando, es decir interpretación dinámica no estática.

Señala que no siempre la ley puede contener las diversas manifestaciones de la vida humana. Corresponde al magistrado suplir las deficiencias para administrar justicia. Por lo tanto el juez tendrá que crear una norma cuando no encuentre disposición en la ley ni en la costumbre y necesite resolver una controversia determinada, ya que no puede abstenerse de fallar so pretexto de no existir norma para el caso.

Bramont, (2000) señala que en el último caso el juez crea una norma nueva; pero téngase presente que no lo hace nunca en su nombre. El necesita salvar la autoridad moral del derecho consagrado y por eso coloca sus innovaciones bajo el mandato de la ley o la costumbre o de las reglas generales del derecho cubriéndolas con el sello de la legalidad. Por lo que se afirma que el Juez desarrolla y crea derecho en cada una de sus sentencias.

2.2.1.2.5.8.- Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso:

Tratadistas como Monroy, (2009) nos expresan que “Este es un derecho fundamental en todo ordenamiento jurídico, a través de él se protege una parte medular del debido proceso. Según este principio, las partes en juicio deben estar en la posibilidad jurídica y fáctica de ser debidamente citadas, oídas y vencidas mediante prueba evidente y eficiente, de esta manera quedará garantizada el derecho de defensa”.

Por otro lado Ore, (1996) también nos habla sobre el tema y nos dice que “Es un derecho fundamental e imprescindible en un proceso, que permite al imputado hacer frente al sistema una formal contradicción con igualdad de armas”

El derecho de defensa establece una prohibición de estado de indefensión de la persona frente a un proceso o procedimiento que afecte un derecho o interés del mismo.

Este derecho no se satisface con el mero y aparente cumplimiento de una ritualidad de noticiar a la persona sobre la existencia de un proceso, sino con el desarrollo de todas las diligencias idóneas a efectos de una comunicación válida y oportuna sobre la existencia de un proceso.

2.2.1.2.5.9.- Principio del derecho que tiene toda persona de formular análisis y críticas a las resoluciones y sentencias judiciales:

Los jueces por el simple hecho de ser personas, no son perfectas y por lo tanto, pueden cometer errores, sin embargo, esto no es una excusa y, por lo tanto, sus resoluciones pueden ser objeto de análisis o críticas que estén acordes con los límites que establece la ley.

Esto es una garantía de un estado democrático de derecho.

Mediante este derecho cualquier persona, puede criticar y analizar las resoluciones y sentencias judiciales, porque corresponde a la libertad de cada uno a observar si una resolución se ha elaborado conforme a ley. Como nos dice Monroy, (1985) esta “Es una especie de control público sobre la idoneidad de las resoluciones, aunque su valor se limita al comentario porque no puede influir sobre la decisión adoptada”.

Este es el derecho a la crítica de las resoluciones judiciales, el cual es derecho de toda persona de examinar y emitir juicios públicamente respecto de las decisiones que adoptan los jueces en todas las especialidades o instancias. Tal derecho de crítica de las resoluciones judiciales también tiene límites, entre los que destaca, entre otros, que esta no deba servir para orientar o inducir a una determinada actuación del juez, pues este solo se encuentra vinculado por la Constitución y la ley que sea conforme a esta.

2.2.1.3. La Competencia:

2.2.1.3.1. Definiciones:

Una rápida definición, es la dada mediante la siguiente frase “La jurisdicción es el género, mientras que la competencia viene a ser la especie”.

Todos los jueces ejercen jurisdicción, pero cada una de ellos tiene delimitado el campo en que la ejerce. La jurisdicción representa la función de aplicar el derecho, mientras que la competencia, es la actitud legal de ejercer dicha función en relación con un caso determinado.

Para definir a la competencia tenemos a Delgado, (2006) quien nos manifiesta que “Es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente”.

Asimismo, para García, (2005) la competencia “Es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional. Se distinguen lógicamente de la jurisdicción como el todo se distingue de la parte”.

También Sada, (2000) nos refiere que por competencia entenderemos a la “Medida que la ley otorga a los jueces o tribunales para ejercer la jurisdicción”.

Fairen, (1992) señala por su parte que la competencia supone ser un “Examen de la distribución jurisdiccional entre los diferentes órganos de la misma, dentro de cada orden jurisdiccional habida cuenta de su pluralidad”.

La cuestión “de competencia” surge, pues, lógicamente, como un posterior de la cuestión “de jurisdicción”. La jurisdicción precisa quiénes tienen, en general, esa potestad constitucionalmente atribuida, mientras que la competencia precisa quién dentro de aquellos que tienen la función constitucionalmente atribuida puede, según la ley, conocer válidamente una causa en particular.

2.2.1.3.2. Regulación de la competencia:

Para conocer los criterios que determinan la competencia, recurrimos a nuestra legislación, la misma que prevé cuatro criterios para fijarla; según el Código Procesal Civil son:

- Competencia por razón de materia: Este factor se determina por la naturaleza de la pretensión procesal y por las disposiciones legales que la regulan, esto es, se toma en cuenta la naturaleza del derecho subjetivo hecho valer con la demanda y que constituyen la pretensión y norma aplicable al caso concreto.
- Competencia por razón de territorio: La razón de ser de este tipo de competencia es la circunscripción territorial del juez recogiendo el vigente Código Procesal Civil el criterio subjetivo y objetivo; en primer caso tiene en consideración el domicilio de la persona o litigante demandado o por excepción demandante. En el segundo prima el organismo jurisdiccional de la sala o tribunal.

Sin embargo este criterio territorial es flexible y relativo, admite por convenio que sea prorrogado, a diferencia del criterio anterior que resultaba inflexible y absoluto.

- Competencia por razón de cuantía: El criterio de la cuantificación del asunto o conflicto de intereses para fijar la competencia, abarca de un lado de la cuantía propiamente dicha y de otro procedimiento en que se debe sustanciar el caso en concreto.
- Competencia por razón de función: Denominado este criterio competencia funcional se relaciona con el nivel o jerarquía de los organismos jurisdiccionales pues existen juzgados de primera instancia o especializados civiles; Salas Civiles o mixtas de las cortes superiores (segunda instancia) y las salas civiles de la Corte Suprema que con fines exclusivamente académicos llamamos "tercera instancia" que ejercen su función dentro del marco de las otras competencias.

Aunque hacemos comentario a los criterios prescritos por el Código Procesal Civil, debemos señalar que esta norma se aplica de manera supletoria, en este caso al campo de lo laboral.

2.2.1.3.3.- Determinación de la competencia en materia laboral:

Así tenemos:

2.2.1.3.3.1.- Competencia por Razón de Territorio:

- A.- El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral.
- B.- Domicilio principal del empleador.

2.2.1.3.3.2.- Competencia por Razón de la Materia:

- A.- Las Salas Laborales de la Corte Superior conocen de las pretensiones en materia de:
 - Acción popular en materia laboral.
 - Impugnación de laudos arbitrales emanados de una negociación colectiva.
 - Acción contenciosa administrativa en materia laboral y seguridad social.
 - Conflictos de competencia promovidos entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.

- Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la Ley.
- Las quejas de derecho por denegatoria de recurso de apelación.
- La homologación de conciliaciones privadas.
- Las demás que señala la Ley.

B.- Los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre:

- Impugnación del despido.
- Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.
- Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza.
- Pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que excedan de 10 (diez) URP.
- Ejecución de resoluciones administrativas, sentencias emitidas por las Salas Laborales, laudos arbitrales firmes que ponen fin a conflictos jurídicos o títulos de otra índole que la Ley señale.
- Actuación de prueba anticipada sobre derechos de carácter laboral.
- Impugnación de actas de conciliación celebradas ante las autoridades administrativas de trabajo, reglamentos internos de trabajo, estatutos sindicales.
- Entrega, cancelación o redención de certificados, pólizas, acciones y demás documentos que contengan derechos o beneficios laborales.
- Conflictos intra e intersindicales.
- Indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que causa perjuicio económico al empleador, incumplimiento del contrato y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza por parte de los trabajadores.
- Los demás que no sean de competencia de los juzgados de paz letrados y los que la Ley señale.

C.- Los Juzgados de Paz Letrados conocen las pretensiones individuales sobre:

- Pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares que sean de obligación del empleador y tengan expresión monetaria líquida hasta un máximo de 10 (diez) URP.

- Impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral.
- Reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen de trabajo del hogar, cualquiera que fuere su cuantía.
- Materia relativa al Sistema Privado de Pensiones, incluida la cobranza de aportes previsionales retenidos por el empleador.
- Las demás que la Ley señale.

2.2.1.3.3.3.- Competencia por Razón de Función:

A.- La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema:

- Del recurso de casación en materia laboral.
- Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las Salas Laborales en primera instancia.
- De los conflictos de competencia entre juzgados laborales de distinto distrito judicial.

B.- Las Salas Laborales o mixtas de las Cortes Superiores, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Trabajo.

C.- Los Juzgados Especializados de Trabajo, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral.

2.2.1.3.3.4.- Competencia por Razón de Cuantía:

A.- El valor económico de la pretensión es el que resulta de la suma de todos los extremos que contenga la demanda, en la forma en que hayan sido liquidados por el demandante.

B.- El valor comprende sólo la deuda principal de cada extremo, no así los intereses, costas, costos ni conceptos que se devenguen en el futuro.

2.2.1.3.4.- Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio:

En el presente caso de estudio, la competencia corresponde a los Juzgados de Trabajo Especializados, por tratarse Pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que excedan de 10 (diez) URP.

Puesta que se está demandando el Pago de Remuneraciones Insolutas o Devengadas por Condiciones de Trabajo, correspondientes a la suma de S/. 23.050.00 Nuevos Soles.

2.2.1.4.- La pretensión:

2.2.1.4.1.- Definiciones:

La pretensión nace como una institución propia en el derecho procesal en virtud del desarrollo doctrinal de la acción, y etimológicamente proviene de pretender, que significa querer o desear.

Definiendo pretensión encontramos en doctrina a Monroy, (2004) quien señala que “La pretensión es la declaración de voluntad hecho ante el juez y frente al adversario; es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a una cierta relación jurídica. En realidad, se está frente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo”.

Por otro lado Sainz, (1994) precisa que “La pretensión es una declaración hecha en el plano de la realidad social mediante la cual se intenta subordinar a la propia una voluntad ajena; la insatisfacción de la pretensión, por la aparición contemporánea de una resistencia a ella, es lo que origina el conflicto intersubjetivo de intereses, que se presenta en la realidad con total prescindencia del efectivo derecho o razón que el pretendiente y el resistente tengan para fundar sus respectivas posiciones”.

Para Cuba, (1998) “La pretensión es el acto de declaración de voluntad exigiendo que un interés ajeno se subordine al propio, deducida ante juez, plasmada en la petición y dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada”.

En definitiva, la pretensión es la manifestación de voluntad contenida en la demanda

que busca imponer al demandado la obligación o vinculación con la obligación; el fin o interés concreto o que se busca en el proceso, para que se dicte una sentencia que acoja el petitorio o reclamación.

2.2.1.4.2 Elementos de la pretensión:

Para determinar cuáles son los elementos de la pretensión tenemos a Montilla, (2008) quien nos dice son:

— Los sujetos:

Representados por las partes del proceso, es decir, por el demandante, accionante o pretensionante, denominado el sujeto activo, quien afirma ser titular de una acreencia o interés jurídico frente al demandado, pretensionado o sujeto pasivo, de la relación procesal; siendo el Estado (es decir, el órgano jurisdiccional) un tercero imparcial, a quien corresponde el pronunciamiento de acoger o no la pretensión.

Cabe destacar que en el caso de la Acción el sujeto pasivo de la misma es realmente el Estado, a quien el solicitante le exige su participación en la resolución del conflicto planteado.

— El Objeto:

Está constituido por el determinado efecto jurídico perseguido (el derecho o la relación jurídica que se pretende o la responsabilidad del demandado) y por consiguiente la tutela jurídica que se reclama, lo cual es lo perseguido por el ejercicio de la acción. El objeto de la pretensión, se encuentra conformado por dos elementos básicos, uno inmediato, el cual es representado por la relación material o sustancial invocada, y otro mediato, constituido por el bien o derecho sobre el cual se reclama tutela jurídica.

— La Causa:

Es el fundamento otorgado a la pretensión, es decir lo reclamado se deduce de ciertos hechos coincidentes, con los presupuestos facticos de la norma jurídica, cuya actuación es solicitada para obtener los efectos jurídicos.

La causa o razón de la pretensión puede ser de hecho, contentiva de los fundamentos facticos en que se fundamenta la misma, aquellos que se encuadran en el supuesto abstracto de la norma, para producir el efecto jurídico deseado; y de derecho, lo cual,

viene dado por la afirmación de su conformidad con el derecho alegado, en virtud de determinados normas de carácter material o sustancial.

2.2.1.4.3.- Clases de pretensiones:

Fairen, (1990) comenta al respecto y nos dice que si la pretensión es el desarrollo concreto del derecho de acción, las formas clásicas de clasificar a la acción, también le resultan aplicables.

De esta manera podemos hablar de las siguientes pretensiones:

- Pretensiones de Cognición: Conforman la fase dialéctica, de discusión, del conflicto transformado en litigio. Con ellas, el actor pide se le reconozca un derecho o interés jurídico; la parte pasiva tiene la posibilidad de oponerse y resistir a la pretensión.
- Pretensiones de Ejecución.- Con las que el actor pretende ejecutar un derecho reconocido a su favor en algún título ejecutivo o de ejecución.
- Pretensiones Cautelares: Son instrumentales, pues tiene por finalidad asegurar la pretensión de fondo que se discute en un proceso principal o de ejecución.

2.2.1.4.4.- Diferencias entre acción y pretensión:

En la actualidad es pacífico admitir que la acción no debe confundirse con la pretensión. Esta última es el derecho concreto, y aquella es el derecho abstracto.

Así tenemos que Fairen, (1990) nos enseña que “La acción es el derecho de poner en actividad el aparato jurisdiccional, en tanto que la pretensión es el derecho de obtener todos los actos procesales necesarios para el reconocimiento del derecho, lo que comprende la sentencia y su ejecución”.

En este orden de ideas, nos dice que podemos señalar las principales diferencias, las mismas que son:

- La acción se dirige contra el estado a fin de obtener tutela jurídica plena en tanto que

la pretensión contra el demandado.

- La acción es un derecho inherente a todos los sujetos de derecho, su goce no se encuentra limitado por ley, por ello dentro de la doctrina ha quedado en desuso el término de condiciones de la acción y tenemos los presupuestos materiales, el ejercicio del derecho de acción no puede estar supeditado a condiciones; en tanto que la pretensión posee elementos tales como causa petendi, ius petitum o ius petitio y el petitorio.
- Con la acción se solicita al estado tutela jurídica, en tanto que la pretensión contiene un pedido concreto una conducta al demandado el demandado.
- La acción es un derecho abstracto, no tiene un contenido propio vale por sí mismo, en tanto que la pretensión tiene como sustento un derecho material por el que se exige algo al demandado, toda vez que los titulares de la relación jurídica sustantiva participan en la relación jurídica procesal esta identidad se denomina legitimidad para obrar.

En comentario de Véscovi (2012), las diferencias son:

- La acción es el poder jurídico de reclamar la prestación de la función jurisdiccional; es un derecho subjetivo procesal, y, por consiguiente, autónomo e instrumental, dirigido al juez (como órgano del Estado) para solicitar la puesta en movimiento de la actividad judicial y obtener un pronunciamiento (sentencia). Y
- La pretensión es la declaración de voluntad hecho ante el juez y frente al adversario; es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a una cierta relación jurídica. En realidad, se está frente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo.

2.2.1.5. El Proceso:

2.2.1.5.1. Definiciones:

Históricamente el vocablo proceso viene de la raíz latina processus, que a su vez está compuesta de dos voces: pro (para adelante) y cedere (caer, caminar), lo que implica un desenvolvimiento, o una continuidad dinámica.

El Diccionario de la Real Academia Española, nos define proceso, en su acepción más simple como la "Acción de ir hacia adelante", es decir, se trata de una continuidad dinámica, como ya antes hemos señalado.

Para Monroy, (2009) “El proceso judicial es el conjunto dialéctico de actos, ejecutados con ejecución a determinadas reglas más o menos rígidas, realizadas durante el ejercicio de la función jurisdiccional del estado, por distintos sujetos que se relacionan entre sí con intereses idénticos, diferentes o contradictorios, pero vinculados intrínsecamente por fines privados o públicos”.

Fairen, (1992) también nos da su apreciación al respecto y nos enseña que “El proceso es el único medio pacífico e imparcial para resolver conflictos intersubjetivos”.

Según nos dice Couture, (1985) “El proceso judicial en una primera acepción, como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión”.

De Pina, (1984) asimismo nos comenta que “Es el conjunto de actos regulados por la Ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente”.

El proceso judicial es básicamente la exigencia constitucional para el desarrollo rogado de la jurisdicción. El proceso sirve a la satisfacción de los intereses jurídicos socialmente relevantes, siendo el medio constitucionalmente instituido para ello.

2.2.1.5.2. Funciones del proceso:

Una función específica del proceso es la dada por Quisbert, (2010) para el su función es “Dirimir el conflicto de intereses sometidos a los órganos de la jurisdicción”.

Según nos indica Bautista, (2006) las funciones del proceso son:

- Interés individual e interés social en el proceso.- El proceso, es necesariamente teleológica, porque sólo se explica por su fin. El proceso por el proceso no existe.
- Función privada del proceso.- El proceso surgió cuando el individuo fue despojado

de la facultad de hacerse justicia por su mano, y cuando encontró en el proceso el instrumento idóneo, para obtener satisfacción de su interés legítimo mediante el acto denominado, sentencia proveniente de una autoridad. La concepción sobre la naturaleza del proceso es, privada: el derecho sirve al individuo, y tiende a satisfacer sus aspiraciones. Si el individuo no tuviera seguridad de que existe en el orden del derecho un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta, su fe en el derecho habría desaparecido.

— Función pública del proceso.- Porque el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho. El derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

Couture, (1978) nos señala como función la de “Restablecer la paz social a través de la solución del conflicto, la restauración del orden vulnerado y la búsqueda de una convivencia feliz”.

En Strictu sensu, la finalidad del proceso es en lo civil restituir el orden, dar tutela efectiva a un derecho o satisfacer una pretensión.

2.2.1.5.3.- Teorías sobre su naturaleza jurídica:

Parte de la comunidad jurídica actual afirma que el proceso constituye una relación jurídica que se denomina relación jurídica procesal, la cual explica la unidad del proceso y su estructura. A pesar de eso algunos dicen que no es una relación sino una situación jurídica, siendo para muchos una relación jurídica pública.

En torno a su naturaleza jurídica, son distintas las teorías que nos hablan al respecto, según nos dice el maestro Monroy, (2009) las principales teorías y con mayor aceptación jurídica son las siguientes:

— Teorías del Contrato:

La relación establecida entre el accionante y accionado, es básicamente producto de un acuerdo de voluntades entre ambos litigantes por el que se comprometen a aceptar lo que se resuelva al final. En otras palabras, existe una convención entre el demandante y el demandado, convención que fija determinados puntos de discusión y otorga autoridad

al juez. Su antecedente es la *litis contestatio*, lo que implicaba un acuerdo de voluntades por el que se investía del poder al *iudex* (arbitro).

— Teoría del Cuasi Contrato:

Es una derivación de la anterior. Esta teoría señala que el proceso no puede ser un contrato, pues si el demandado no concurre por su propia voluntad, o simplemente faltaba (rebeldía), la figura que más se adecuaba al fenómeno en estudio era la del cuasi contrato. Además, si el proceso es un hecho generador de obligaciones, y que no siendo un contrato, ni delito, ni cuasidelito, debía ser por descarte un cuasi contrato.

— Teoría de la relación jurídica:

Tiene como autor a Oskar Von Bülow. Él explica que la actividad de las partes y del juez está regida por la ley y que el orden establecido para regular la condición de los sujetos dentro del proceso, determina una relación jurídica de carácter procesal, consistente en el complejo de derechos y deberes a que está sujeto cada uno de ellos, atendiendo a un fin común.

Se trata de una relación jurídica compleja, ya que engloba todos los derechos y deberes que se producen en las distintas fases del procedimiento. Se perfecciona a través de la *litis contestatio*, de la que surgen dos obligaciones básicas: Por un lado, a que el órgano jurisdiccional asuma la tarea de decidir la contienda. Por otro lado, a que las partes queden sometidas a la resolución dada por el juez. Se trata de obligaciones puramente procesales, y para que éstas se produzcan, es necesario que se cumplan determinados requisitos, denominados presupuestos procesales, que son los requisitos de admisibilidad y condiciones previas a la tramitación de cualquier relación procesal.

— Teoría de la Situación Jurídica:

Su artífice fue Goldschmidt. Para esta teoría el proceso consiste en una serie de situaciones jurídicas contrapuestas de las partes, integradas por posibilidades, expectativas, perspectivas y cargas (naturaleza jurídica), concatenadas entre sí de modo ordenado (estructura) y destinada a la consecución de satisfacciones jurídicas (función), bajo la dirección del Juez Estatal.

Todo ello, en razón al principio de contradicción derivado de un conflicto entre los interesados, que ha devenido en litigio al hacer crisis, y que precisa resolver pacífica y justamente por los tribunales.

Desde el punto de vista de la teoría de la situación jurídica, el proceso puede definirse como el fenómeno jurídicamente reglamentado que se desenvuelve de situación en situación, produciendo determinadas cargas y expectativas, con el fin de obtener una decisión judicial.

2.2.1.5.4.- Clasificación de los procesos judiciales:

De acuerdo con Monroy, (2009) los procesos se clasifican según su finalidad o función y según su estructura, así tenemos que:

Según su finalidad o función, tenemos que se subdividen en:

- De Conocimiento: En este el Juez declara el derecho. Tiende a producir una declaración de certeza sobre una situación jurídica. En este proceso se parte de una situación iusmaterial de inseguridad, la que queda zanjada con la sentencia.
- De Ejecución: Tiende a ejecutar lo juzgado. Puede estar precedido de un proceso de conocimiento, que ya se encuentra en su fase de ejecución, o de ciertos títulos (ejecutivos o de ejecución) que permiten ir directamente a la ejecución sin la etapa previa de conocimiento. En estos procesos se parte de una situación iusmaterial de seguridad, pues una de las partes tiene a su favor un derecho reconocido en una resolución judicial o en un título de ejecución. En su desarrollo no hay en estricto igualdad, sino superioridad, controlada por los principios del proceso, de aquel que tiene el título.
- Cautelar: Que busca asegurar el resultado final de otro proceso, sea de conocimiento o de ejecución. En el plano teleológico, el proceso cautelar goza de autonomía, mas no lo es en el plano lega y procedimental donde solo tiene carácter instrumental y sirviente de otro proceso principal.

Según su estructura, el proceso puede ser:

- Simple: Tiene una estructura contradictoria en la cual el juez, antes de resolver, oye

a cada una de las partes. Este proceso simple puede ser ordinario, si sigue todas las ritualidades comunes, o sumario, si los trámites son más abreviados.

— Monitorio: En el cual se invierte el orden del contradictorio, pues el juez, oído una de las partes, el demandante, puede acoger su demanda, y solo después oye al demandado, abriéndose entonces, no antes, el contradictorio, siempre que el emplazado resista y luego del procedimiento el Juez puede o no mantener su primera sentencia.

2.2.1.5.5.- El proceso como tutela y garantía constitucional:

Las constituciones del siglo XX consideran, con muy escasas excepciones, que una proclamación programática de principios de derecho procesal es necesaria, en el conjunto de los derechos de la persona humana y de las garantías a que ella se hace acreedora.

Según nos indica Quiroga, (2003) “Esta garantía pertenece básicamente al ámbito del Derecho Procesal, al Derecho Judicial, más concretamente al rubro de la Ciencia Procesal que con el desarrollo histórico y teórico de la Teoría General del Proceso ha visto positivizada en el texto normativo de la Constitución diversos principios y postulados esencialmente procesales, sin los cuales no se puede entender un proceso judicial justo ni eficaz. Y el acceso a la justicia, esto es, el derecho a la Tutela Judicial Efectiva a través de un Debido Proceso Legal, es ahora considerado no sólo como un Derecho Constitucional, sino también como un Derecho Fundamental, como uno de los Derechos Humanos básicos exigibles al Estado Moderno de Derecho”.

Estos preceptos constitucionales han llegado hasta la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, formulada por la Asamblea de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948 cuyos textos pertinentes indican:

En primer lugar que toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, para que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la ley, lo que es señalado en artículo

8.

Además también reconoce que toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal, precisada en su artículo 10.

2.2.1.5.6.- El debido proceso formal:

2.2.1.5.6.1.- Definición:

El debido proceso es un derecho fundamental. Se materializa en aquellas garantías mínimas e ineludibles que permiten el resultado justo, equitativo e imparcial en un proceso, lo que se conoce como la tutela jurisdiccional efectiva.

En palabras de Bustamante, (2001) el debido proceso (o proceso justo) “Es un derecho que encuentra su fundamento en la dignidad del ser humano, en el valor justicia y en la necesidad de asegurar la supervivencia justa y pacífica de la comunidad humana”.

Para Herrero, (2003) “Es el derecho a ser oído -due process of law- del derecho norteamericano o debido proceso significa que: Ningún justiciable puede ser privado de un derecho sin que se cumpla un procedimiento regular fijado por la ley. Ese procedimiento no puede ser cualquiera, sino que tiene ser el “debido”; para que sea el "debido" tiene que dar suficiente oportunidad al justiciable de participar con utilidad en el proceso. Esa oportunidad requiere tener noticia fehaciente (o conocimiento) del proceso y de cada uno de sus actos y etapas, poder, ofrecer y producir prueba, gozar de audiencia (ser oído)”.

Otra de las definiciones es señalada por Quiroga, (2003) para él “Es la institución del Derecho Constitucional Procesal que identifica los principios y presupuestos procesales mínimos que siempre debe reunir todo proceso judicial jurisdiccional para asegurar al justiciable la certeza, justicia, razonabilidad y legitimidad de resultado socialmente aceptable”.

Según Madrid, (1997) “El debido proceso es el que en todo se ajusta al principio de juridicidad propio del Estado de derecho y excluye, por consiguiente, cualquier acción

contra legem o praeter legem. Como las demás potestades del Estado, a la de administrar justicia está sujeta al imperio de lo jurídico: sólo puede ser ejercida dentro de los términos establecidos con antelación por normas generales y abstractas que vinculan en sentido positivo y negativo a los servidores

2.2.1.5.6.2.- Contenido del debido proceso:

Sanguino, (2003) refiere que la “La garantía de un debido proceso constituye, por ende una seguridad, una tutela, una protección para quien se vincule o tiene la posibilidad de vincularse en un proceso”.

Por su parte Arazi, (2003) dice que “El debido proceso se integra con tres principios procesales de jerarquía constitucional: igualdad ante la ley, congruencia y bilateralidad. Estos solo pueden aplicarse y resultan eficaces si a su vez se respeta el principio de buena fe y si se tiene en cuenta que es el Estado quien debe velar por un mecanismo que tenga por fin dar a la luz la verdad material”.

También tenemos a Quiroga, (2003) quien nos señala que “Un debido proceso, supone, ante todo y sobre todo, que el justiciable haya tenido y podido acceder a un proceso justo y razonable, en donde haya también tenido posibilidad cierta de ejercer un derecho de defensa razonables dentro del Principio de Bilateralidad y en un esquema contradictorio, y al mismo tiempo un trámite predeterminado en la legislación; esto es que no se pueda admitir de modo alguno que ante cualesquiera situación inventemos o creemos o recreemos un “nuevo proceso” o “nuevos procedimientos”, o nuevas tramitaciones interlocutorias por vía de interpretación legislativa, analógica o extensiva; o por normas administrativas o ejecutivas, o normas reglamentarias, o por una actividad excesiva o arbitraria de la autoridad estatal o privada, o se recorten a través de normas estatutarias los principios constitucionales de la administración de justicia. Y que todo ello dé lugar a una motivada y razonada resolución que sea coherente con lo que se pretende sancionar, y que guarde la proporcionalidad de los hechos que describe”.

2.2.1.5.6.3.- Elementos del debido proceso:

El debido proceso, corresponde al proceso jurisdiccional en general y particularmente al proceso penal, al proceso civil, al proceso agrario, al proceso laboral, inclusive al proceso administrativo; y aún, cuando no existe criterios uniformes respecto de los elementos, las posiciones convergen en indicar que para que un proceso sea calificado como debido se requiere que éste, proporcione al individuo la razonable posibilidad de exponer razones en su defensa, probar esas razones y esperar una sentencia fundada en derecho. Para ello es esencial que la persona sea debidamente notificada al inicio de alguna pretensión que afecte la esfera de sus intereses jurídicos, por lo que resulta trascendente que exista un sistema de notificaciones que satisfaga dicho requisito.

Así tenemos que dentro de sus elementos encontramos:

2.2.1.5.6.3.1.- Intervención de un Juez independiente, responsable y competente:

Ticona, (1999) refiere que “El debido proceso un derecho fundamental que tiene toda persona, que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento parcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente, pues, el Estado no sólo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional –cuando se ejercitan los derechos de acción y contradicción— sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial”.

Puntualizándose, el debido proceso será aquel proceso que reúna las garantías ineludibles para que la tutela jurisdiccional sea efectiva, y la mejor manera en que se respete el principio del debido proceso, es contar con la intervención de un tercero completamente independiente, que asuma sus funciones de manera responsable.

2.2.1.5.6.3.2.- Emplazamiento válido:

Emplazamiento es el acto por el cual se notifica al demandado la demanda; es también el momento en el cual se establece una relación procesal, de allí su importancia para definir varias situaciones importantes. En este orden, las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben permitir el ejercicio del derecho a la defensa, la

omisión de estos parámetros implica la nulidad del acto procesal, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

Según Machicado, (2012) “El Emplazamiento es la fijación de un plazo o término en el proceso durante el cual se intima a las partes o terceros vinculados (testigos, peritos) para que cumplan una actividad o formulen alguna manifestación de voluntad; en general, bajo apercibimiento de cargar con alguna consecuencia gravosa: rebeldía, tenerlo por no presentado, remoción de cargo, multa”.

Gozaíni, (1996) comenta que “Un emplazamiento válido es un presupuesto procesal. Si se hace contra lo que establece el emplazamiento del demandado, provoca invalidez formal de los actos subsiguientes”.

2.2.1.5.6.3.3.- Derecho a ser oído o derecho a audiencia :

La garantía al debido proceso, no concluye con un emplazamiento válido; es decir no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además se debe posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados. Que los Jueces tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal. En síntesis nadie podrá ser condenado sin ser previamente escuchado o por lo menos sin haberse dado la posibilidad concreta y objetiva de exponer sus razones.

El derecho a ser oído es un derecho subjetivo del ciudadano. Tal como nos refiere Hass, (2006) quien señala que “Se trata de un derecho procesal originario del ser humano que debe garantizar que el individuo no sea meramente un objeto de la resolución judicial, si no que tenga ocasión de ser oído antes de un fallo que afecte sus derechos. El derecho a ser oído es un principio de derecho objetivo que como tal asegura estándares elementales del Estado de Derecho para los procesos judiciales. Apunta a facilitar una resolución correcta y justa y a garantizar una conducción objetiva y equitativa del proceso a través de la disposición imparcial del juez a utilizar y valorar los hechos presentados en el proceso. La persona afectada debe tener la oportunidad de expresar su oposición en forma escrita u oral frente al Tribunal acerca de las acusaciones en su contra, presentar solicitudes y realizar alegatos”

O como nos señala Quiroga, (2003) quien manifiesta “Se trata de un derecho procesal originario del ser humano que debe garantizar que el individuo no sea meramente un objeto de la resolución judicial, si no que tenga ocasión de ser oído antes de un fallo que afecte sus derechos. El derecho a ser oído es un principio de derecho objetivo que como tal asegura estándares elementales del Estado de Derecho para los procesos judiciales apunta a facilitar una resolución correcta y justa y a garantizar una conducción objetiva y equitativa del proceso a través de la disposición imparcial del juez a utilizar y valorar los hechos presentados en el proceso. La persona afectada debe tener la oportunidad de expresar su oposición en forma escrita u oral frente al Tribunal acerca de las acusaciones en su contra, presentar solicitudes y realizar alegatos”.

2.2.1.5.6.3.4.- Derecho a tener oportunidad probatoria :

Los medios probatorios producen convicción judicial y determinan el contenido de la sentencia; de modo que privar de este derecho a un justiciable implica afectar el debido proceso. En relación a las pruebas las normas procesales regulan la oportunidad y la idoneidad de los medios probatorios. El criterio fundamental es que toda prueba sirva para esclarecer los hechos en discusión y permitan formar convicción conducente a obtener una sentencia justa.

Como nos dice Bentham, (1971) “El arte del proceso no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar las pruebas”.

Monroy, (1996), nos dice que el derecho a la prueba se encuentra dentro de los derechos que tienen rango constitucional, debemos considerar que el derecho a la prueba “Se coloca entre los derechos procesales fundamentales, cual componente esencial del más amplio derecho a la tutela jurisdiccional”.

El derecho de prueba comprende la facultad de aportar pruebas lícitas al proceso y de contradecir las que ofrezca la otra parte: “Éste es un elemento esencial en la garantía constitucional que estudiamos —el debido proceso— ya que, en última instancia, la posibilidad de las personas de defender sus derechos en un proceso pasa sobre la posibilidad de aportar pruebas al proceso y de contradecir las que la otra parte ofrezca.”

2.2.1.5.6.3.5.- Derecho a la defensa y asistencia de letrado:

Este derecho en palabras de Monroy, (1996) “Es un derecho que también forma parte del debido proceso; es decir la asistencia y defensa por un letrado, el derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso, su duración razonable entre otros”.

Álvarez, (2009) precisa que “Es el derecho de una persona, física o jurídica, o de algún colectivo a defenderse ante un tribunal de justicia de los cargos que se imputan con plenas garantías de igualdad e independencia. Se trata de un derecho que se da todos los órdenes jurisdiccionales, y se aplica en cualquiera de las fases del procedimiento penal (sumario, intermedia y juicio oral) y civil (alegaciones, prueba y conclusiones). Así mismo, se impone a los tribunales de justicia el deber de evitar desequilibrios en la posición procesal de ambas partes e impedir que las limitaciones de alguna de las partes puedan desembocar en una situación de indefensión. Es parte inseparable del concepto conocido como debido proceso”.

Esta descripción concuerda con la prescripción del artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: que establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, pero en todo caso con sujeción a un debido proceso.

2.2.1.5.6.3.6.- Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente :

Esta prevista en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado; que establece como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional, la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

De esta descripción se infiere, que el Poder Judicial en relación a sus “pares” el legislativo y el ejecutivo, es el único órgano al que se le exige motivar sus actos. Esto implica que los jueces serán todo lo independiente que deben ser, pero están sometidos

a la Constitución y la ley. La sentencia, entonces, exige ser motivada, debe contener un juicio o valoración, donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder.

Para hablar de este derecho es necesario acotar lo precisado para Gozaini, (1996) quien comenta que “Deben ser motivadas de manera escrita todas las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos en que se sustentan”.

Por su parte De La Rúa, (1968) nos dice que “Las sentencias se deben razonar, porque la racionalidad aplicada a los hechos que constituyen un requisito natural para que las partes conozcan los motivos que han provocado la persuasión y certeza representada en la decisión”.

2.2.1.5.6.3.7. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del Proceso:

La pluralidad de instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales.

Es decir que las sentencias son recurribles, o como nos dice Fairen, (1990) “La apelación responde a un triple orden de necesidades: históricas, psicológicas y técnico jurídicas. De las cuales una de las más importantes es la de considerar atentamente las resoluciones judiciales, no solamente en cuanto al derecho ya aplicado en la instancia anterior, sino también sobre la buena formación del supuesto o material fáctico que formó parte de la sentencia o resolución recurrida; ya que la complicación en el iter de esta elaboración obliga a que, a fin de eliminar o disminuir, al menos- los errores del anterior, el asunto pueda ser examinado por segunda vez y por un segundo tribunal”.

La actual Constitución regule la instancia plural como un principio y derecho de la función jurisdiccional, “impide al legislador ordinario regular procesos a instancia

única”, lo cual afirma evitó que en sede de redacción del Código Procesal Civil “se terminará consagrando uno que otro proceso civil a instancia única”. Tal intencionalidad del legislador del Código Procesal Civil se evidenciaría en el hecho que el artículo X de su Título Preliminar, al tratar sobre el principio de doble instancia, estableció expresamente que “el proceso tiene dos instancias, salvo disposición legal distinta”.

2.2.1.6.- El proceso laboral:

2.2.1.6.1.- Definiciones:

El Derecho Procesal Laboral o derecho procesal del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, de características muy peculiares, que regulan la solución de conflictos de trabajo, individuales o colectivos, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando ésta se haya extinguido, con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social.

Es concebido para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente. Es por tal un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

Olea, (1985) nos señala que “El proceso laboral es definido como una institución jurídica para formalizar y dirimir conflictos de trabajo ante un Juez, instituido por el Estado con esta finalidad”.

O en definitiva lo manifestado por Guasp, (1949) quien define el proceso laboral como la “Institución destinada a la actuación de pretensiones conforme con las normas de Derecho laboral, por órganos creados especialmente para ello”.

2.2.1.6.2.- Clases de Procesos Laborales:

La clasificación a los procesos laborales la realizaremos en base a nuestras fuentes normativas, entre las cuales podemos distinguir los siguientes tipos de proceso, según la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo:

- Proceso sumarísimo: Se tramitan ante Juzgados de Paz, son cinco días para contestar demanda y diez días para audiencia única.
Excepcionalmente el Juez puede postergar la sentencia hasta diez días después de la audiencia.
- Procesos de ejecución: Este tipo de proceso se da en títulos ejecutivos, títulos de ejecución, así como en las obligaciones en las que se pueden demandar ejecutivamente como por ejemplo dar sumas de dinero, dar bienes determinados, hacer o no hacer.
- Proceso contencioso administrativo: Se tramita como proceso ordinario laboral. Este proceso tiene por objeto la declaración de nulidad del acto o resolución administrativa. La demanda es contra autoridad que realizó el acto, si fuera el caso al Procurador Público y a tercero con legítimo interés.
- Impugnación de laudos arbitrales: Se da ante Sala Laboral y contra Laudo emitido en procedimiento arbitral derivado de negociación colectiva.
- Procesos no contenciosos: Consignación: En 3 días acreedor puede contradecir efecto cancelatorio. Con la contradicción o sin ella Juez resuelve lo correspondiente o manda reservar decisión sobre su efecto cancelatorio en proceso respectivo. Deudor puede retirar consignación a solo pedido.

2.2.1.6.3.- Finalidad del Proceso Laboral:

La finalidad del Derecho Procesal del Trabajo es superar el desequilibrio de la relación jurídica laboral, para lograr el equilibrio que conduce a la paz social, indispensable para la consecución del desarrollo socio económico.

Trueba, (1981) nos comenta que “De nada serviría la protección jurídica del trabajador, contenida en el derecho sustantivo, si de la misma manera no se tutelara por el Derecho

Procesal Laboral, evitando que el litigante más poderoso pudiera desviar y entorpecer los fines de la justicia”.

Teniendo en cuenta que el proceso no es un fin en sí mismo, sino un instrumento de actuación del derecho material, consideramos que un sistema procesal es eficaz, en la medida que el proceso laboral constituya un instrumento técnico eficiente, que la tutela de los derechos de los trabajadores sea más efectiva, en la medida que se constituya en un instrumento de política social, lo que necesariamente implica observar los principios de: oralidad, concentración, inmediación, apreciación razonada de la prueba, gratuidad, reducción de recursos, bilateralidad de la audiencia, entre otros, es decir, consideramos que el carácter tutelar de la norma material exige que la norma instrumental objetivice un proceso ágil, sencillo y flexible.

2.2.1.6.4.- Principios que inspiran el proceso laboral:

Para empezar tal como nos precisa Cabanellas, (1981) “El principio, es una norma guía que orienta al legislador ordinario en la elaboración de las leyes”.

De ahí que Torres, (1999) afirma que “Los principios están dentro del derecho escrito como el alcohol está dentro del vino; representan el espíritu o la esencia de la ley y replicando al naturalismo o historicismo, asevera que la historia o la filosofía no son aquello de donde se extraen, sino, eventualmente, aquello con que se extraen los principios generales de las normas constituidas, es decir los medios para la interpretación de estas”.

Los principios procesales legislados en el Título preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, determinan la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, así como la función tuitiva que debe desempeñar el juzgador.

Dentro de nuestras fuentes normativas encontramos los siguientes:

2.2.1.6.4.1.- Principio de Irrenunciabilidad:

En lo relativo a la irrenunciabilidad la primera parte del Artículo 57, de la Constitución Política de 1979, precisaba que los derechos reconocidos a los trabajadores son

irrenunciables; su ejercicio está garantizado por la Constitución. La Constitución Política vigente, promulgada en el año 1993, legisla en su artículo 26 inciso 2 el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

Se trata de la imposibilidad legal del trabajador a renunciar a los derechos establecidos a su favor, tanto por la Constitución, la ley y los convenios, lo que constituye una base firme donde se asienta el derecho al trabajo. No podría ser de otra manera si se tiene en cuenta que el derecho del trabajo es protector de la parte más débil, que es el trabajador, que busca atenuar la desigualdad entre los sujetos del contrato de trabajo. Para lograr tal propósito es que el derecho le priva al trabajador de la capacidad de renunciar o disponer de este mínimo de beneficios que las normas le acuerda.

2.2.1.6.4.2.- Principio de Inmediación:

La Ley Procesal del Trabajo, así como el Código Procesal Civil, recogen éste principio, necesario e importante por cuanto es indispensable que el juzgador se encargue de dirigir e impulsar el proceso en forma directa, personal, inmediata, y activa en relación a los litigantes, y a los terceros, que conozca en forma directa la formulación de los alegatos, la audiencia y actuación de medios probatorios, resolviendo con criterio crítico y de conciencia, observando celeridad y eficiencia, por lo tanto su función es indelegable bajo sanción de nulidad. Por lo tanto permite una correcta administración de justicia.

El segundo párrafo del Artículo I del Título Preliminar, precisa al respecto que las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el juez, siendo esta función de los magistrados indelegables bajo sanción de nulidad.

Cabanellas, (1981) señala que este principio “Es aquel que impone o aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio, indicio importante de la mala o buena fe con que actúan y, por ende del derecho en que confían o del que simulan”

El principio de inmediación es uno de los pilares fundamentales de la oralidad, se define como la presencialidad del juez en todas las etapas del proceso.

Como nos recuerda Vécovi, (2008), así siendo concebida la inmediación, es tan o más importante que la oralidad. Y señala, como caracteres de la inmediación, los siguientes:

- La presencia de los sujetos procesales ante el juez.
- La falta de un intermediario judicial entre las cosas y personas del proceso y el juez.
- La identidad física entre el juez que tuvo contacto con las partes y el que dictará la sentencia. Este punto es fundamental para evitar que el juez que sentencia lo haga en base a una versión mediata de la realidad que le proporcione otro juez.

2.2.1.6.4.3.- Principio de Concentración:

Constituye otro de los principios recogidos por la Ley Procesal del Trabajo y el Código Procesal Civil, su propósito es concentrar el proceso en el menor número de audiencias o en una audiencia única, faculta al juez para que reduzca el número de audiencias sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso. El párrafo tercero del artículo I del Título Preliminar precisa que el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El juez podrá reducir su número, sin afectar la obligatoriedad de los actos procesales que aseguren el debido proceso, entendemos que éste principio faculta al juez reducir los pasos procesales dispuestos por la ley, siempre que no vulnere el debido proceso. Consideramos que éste principio no deja de lado la unidad del proceso y la celeridad, garantiza la oralidad y la inmediación.

Para Krotoschin, (1987) “Este principio consiste en la tendencia inherente al proceso de trabajo de reunir, en actividades procesales unitarias, numerosos y variados actos procesales, que se suceden unos a otros en el seno de un acto complejo, sin separación y sin plazos ni términos de tiempo”.

Devis, (1984) alude que “Es un complemento del principio de inmediación que orienta la realización de toda actividad procesal en el menor número de audiencias y tiempo posible, con la finalidad de que el Juez tenga una visión integral que le permita participar de todas las audiencias y adquirir una visión de conjunto del proceso que debe resolver”.

O como nos dice Rioja, (2004) “El Principio de Concentración, es una consecuencia

lógica del principio de intermediación. Es imprescindible regular y limitar la realización de actos procesales, promoviendo la ejecución de estos en momentos estelares del proceso”.

2.2.1.6.4.4.- Principio de Celeridad:

Otra característica del proceso laboral es su tendencia a una tramitación rápida (celeridad). Esta particularidad del proceso es esencial para el cumplimiento del principio constitucional de justicia pronta y cumplida. Determinando entre las funciones del Juez una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce

Al respecto tenemos a Krotoschin, (1987) para quien “Por el principio de celeridad se dan las disposiciones sobre improrrogabilidad (los plazos dados no se pueden alargar) y perentoriedad (los plazos son muy cortos)”.

El Principio de Celeridad, es la expresión concreta de la economía por razón de tiempo. Por otro lado, se expresa a través de diversas instituciones del proceso; por ejemplo: la perentoriedad o improrrogabilidad de los plazos o el impulso del proceso por parte del Juez.

2.2.1.6.4.5.- Principio de protección o Principio Protectorio:

Tiene por objeto amparar al trabajador en base a la presunción de la hiposuficiencia, esto es la debilidad frente al empleador. Este principio está sustentado sobre tres pilares:

- In dubio pro operari: la duda razonable sobre la interpretación de una norma debe ser interpretada a favor del trabajador
- Regla de la norma más favorable: cuando dos o más normas traten un Instituto, se estará por la más beneficiosa al trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa: toda modificación no puede ir en contra de los mínimos inderogables, los estatutos especiales o convenios.

Para tratadistas como Plá, (1998) “De acuerdo al principio protector, mientras que en el derecho común, una preocupación constante es asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central es proteger a una de las

partes, para equilibrar la desigualdad. En las relaciones laborales, el trabajador es la parte débil frente a la potestad del empleador”.

El principio protector, en Derecho laboral, es uno de sus principios más importantes, ya que establece la diferencia con el Derecho civil.

El Derecho laboral parte de una desigualdad, por lo que trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad del Derecho privado.

La equiparación consiste en darle más protección al trabajador frente al empleador, el cual, por lo común, tiene muchas más obligaciones y menos derechos que el primero.

2.2.1.6.4.6.- Principio de Primacía de la realidad:

También se le suele denominar principio de veracidad. Se trata del instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso. Esta tarea es cada vez más frecuente en la medida que van apareciendo situaciones de simulación con el propósito de apartar las relaciones de trabajo del ámbito del derecho laboral, para ubicarlos en ámbitos distintos que no reconocen beneficios laborales.

Por lo cual, en Derecho laboral, se llama principio de la primacía de la realidad al principio que dicta que, para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente.

Bajo este principio, no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden expresar sus voluntades en un contrato, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efectos jurídicos.

Por ejemplo, un empleador y un trabajador pueden suscribir un contrato de servicios profesionales, donde el primero disminuye sus obligaciones bajo el amparo de ese contrato. Sin embargo, comprobada que la realidad de la relación es la de un contrato individual de trabajo convencional, se aplicarán las reglas de este.

Al referirnos a este principio, hacemos mención a Plá, (1998) quien nos comenta que “Frente a una discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos. Debe darse preferencia a la realidad de los hechos”.

2.2.1.6.4.7.- Buena Fe:

La buena fe, proviene del latín, bona fides, es un principio general del Derecho, consistente en el estado mental de honradez, de convicción en cuanto a la verdad o exactitud de un asunto, hecho u opinión, título de propiedad, o la rectitud de una conducta. Exige una conducta recta u honesta en relación con las partes interesadas en un acto, contrato o proceso.

Couture, (1985) la definía como la “Calidad jurídica de la conducta legalmente exigida de actuar en el proceso con probidad, con el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón”.

En este sentido, este principio busca impedir las actuaciones abusivas de las partes, que tengan por finalidad dilatar un juicio.

En el ámbito laboral, tanto trabajador como empleador, actuarán de buena fe, en la celebración, ejecución y extinción del contrato, basado en criterios de colaboración y solidaridad, fidelidad y reserva de guardar secretos, prohibición de competencia desleal.

Las relaciones de trabajo tienen un carácter personal y sinalagmático. Por lo tanto, está de por medio la conducta de los sujetos, quienes deben actuar de buena fe, que implica lealtad, honestidad y honradez en el cumplimiento de sus obligaciones. En tal sentido en trabajador debe cumplir con su labor prestando sus servicios de la mejor manera; por su parte el empleador debe abonar todos los derechos que le correspondan a la otra parte.

2.2.1.6.4.8.- Gratuidad en los procedimientos:

Ese principio se concreta en la eliminación de cargas para todos los actos jurídicos. Es establecido para que el costo de los mismos, no resulte un impedimento del ejercicio del derecho del trabajador.

Este principio nos trae evidentes ventajas, para eso mencionamos al profesor Mosqueira, quien nos señala entre ellas:

- Garantiza el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva por parte de toda la población.
- Garantiza la igualdad de las partes al momento de costear el proceso, por que las tasas y aranceles judiciales pueden convertirse en trabas para puedan ejercitar sus derechos y sus actuaciones procesales, dentro de los sistemas dispositivos.

A pesar de ello, en su último informe sobre la situación de Derechos Humanos en Perú el Centro Peruano de Derechos Humanos, expresó que “Acceder a la justicia se torna cada vez más difícil para quienes carecen de recursos económicos para lograr una resolución judicial pronta y ajustada a derecho”. La población continúa percibiendo al sistema de administración de justicia como ineficaz y tendiente a la corrupción. Los esfuerzos desarrollados por las autoridades judiciales para crear nuevas instituciones como los Módulos Básicos de Justicia, con el objeto de modernizar y superar los atrasos existentes en materia normativa se ven limitados y obstaculizados por la carencia de recursos y por los continuos intentos del Poder Ejecutivo por partidizar a su favor las diversas instancias del poder judicial.

2.2.1.6.5.- Características del proceso laboral:

Según Arévalo, (2005) las características del proceso laboral generalmente señaladas son las siguientes:

- La unidad de instancia.- En el proceso laboral, la instancia es única a todos los efectos: no hay instructor distinto del juzgador ni existe recurso de apelación, es decir, el mismo órgano judicial practica todas las diligencias y resuelve, y los recursos admisibles no suponen un nuevo juicio, sino una revisión del proceso.
- El régimen especial de conciliación.- La pretensión de potenciar los intentos conciliatorios se manifiesta a través de un doble mecanismo: la conciliación extrajudicial ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación y la conciliación ante el Juez, que éste debe intentar antes de pasar a juicio.

- La rapidez.- que se consigue simplificando los trámites, abreviando los plazos y facilitando la legitimación y representación de las partes, con objeto de evitar dilaciones en la resolución del conflicto.
- La oralidad.- que además de contribuir a la rapidez, facilita la espontaneidad y permite al Juez una flexibilidad mayor en la averiguación de los hechos. Existen escritos, pero el procedimiento es preferentemente oral.
- La economicidad.- La Ley Procesal Laboral en su artículo 18 dispone que no será necesaria la intervención de Abogado ni Procurador en la instancia, pero podrá utilizarlo cualquiera de los litigantes, en cuyo caso será de su cuenta el pago de los honorarios o derechos respectivos, con algunas excepciones. En vía de recurso, en cambio, será necesaria la intervención de Letrado.

2.2.1.6.6.- Fines del Proceso Laboral:

El derecho procesal del trabajo, es la rama adjetiva del derecho laboral, una de las divisiones del derecho social. Por derecho social entendemos aquel conjunto de normas, principios e Instituciones que regulan las relaciones jurídicas entre económicamente diferentes para otorgar cobertura a la parte más débil, nivelando así su desigualdad.

La doctrina representada por Ovalle, (2001) dice que:

La idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico.

Para hacer efectivos los derechos subjetivos derivados de la parte sustantiva de las normas laborales, se crea el derecho procesal del trabajo, que ha hecho exclamar a Couture, (1985) que es un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el

orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato, y los que sirven de él para la satisfacción de sus intereses.

La finalidad del Derecho Procesal del Trabajo, es mantener la paz laboral previendo los diversos conflictos que se pudieran generar entre capital y trabajo y señalando los procedimientos que debe seguirse para la solución de los mismos. Una vez que el conflicto se presenta, el principal obligado a buscar solución será el propio Estado quien tiene la obligación de garantizar la paz social.

Trueba, (1981) nos comenta que “De nada serviría la protección jurídica del trabajador, contenida en el derecho sustantivo, si de la misma manera no se tutelara por el Derecho Procesal Laboral, evitando que el litigante más poderoso pudiera desviar y entorpecer los fines de la justicia”.

2.2.1.7.- El proceso Ordinario Laboral:

2.2.1.7.1.- Definición:

El proceso ordinario es el centro o la regla general de la actuación procesal laboral. Así lo trata la Ley Procesal del Trabajo cuando afirma que estas reglas del proceso ordinario van a ser supletorias en todo aquello que no esté expresamente previsto en el resto de las modalidades procesales.

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es el proceso de mayor capacidad y complejidad en materia laboral y digamos el más moldeable y elástico. Es también de uso exclusivo de los jueces especializados de trabajo, el segundo nivel de la jerarquía judicial, pues los jueces de paz no manejan este proceso.

En la nueva ley procesal del trabajo, señala que el proceso ordinario laboral, da inicio con la interposición ante el órgano jurisdiccional de la demanda laboral, la misma que habiendo cumplido los requisitos de admisibilidad es admitida a trámite, y señala como plazo de 5 días, para que sea notificada a la parte demandada, y esta cumple con absolverla y contestarla.

El juzgado, tendrá el plazo de 20 días para señalar fecha para llevarse a cabo la

audiencia de conciliación, no habiendo llegado a un acuerdo conciliatorio, se procederá a señalar fecha dentro de los próximos 30 días hábiles para llevarse a cabo la audiencia de juzgamiento, luego de la cual la causa quedara expedita para que el juez dicte sentencia.

2.2.1.7.2.- Pretensiones que se tramitan en el Proceso Ordinario Laboral:

En atención al artículo 61 de la Ley Procesal del Trabajo se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta.

2.2.1.7.3.- El Pago de Remuneraciones Insolutas en el proceso Ordinario Laboral:

En el presente caso de estudio, la pretensión debe ser tramitada mediante el Proceso Ordinario Laboral ya que son competentes los Juzgados de Trabajo Especializados, por tratarse Pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que excedan de 10 (diez) URP.

2.2.1.7.4.- Las audiencias en el proceso:

2.2.1.7.4.1.- Definición:

La Audiencia etimológicamente proviene del latín, “audir”, que significa escuchar. Y viene hacer el Acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución.

Entre lo que señalan diversos autores encontramos a Alzamora (2001) quien manifiesta que las Audiencias Públicas constituyen una instancia de participación en el proceso de toma de decisión administrativa o legislativa en el cual la autoridad responsable de la misma habilita un espacio institucional para que todos aquellos que puedan verse afectados o tengan un interés particular expresen su opinión respecto de ella. El objetivo de esta instancia es que la autoridad responsable de tomar la decisión acceda a las distintas opiniones sobre el tema en forma simultánea y en pie de igualdad a través del contacto directo con los interesados.

Citando a Monroy (2009) encontramos que La idea más difundida de audiencia es que ésta es una metodología para la toma de decisiones judiciales; las partes entregan al juez información relevante para su pretensión u oposición, para que éste tome una decisión; esta metodología opera sobre la base de reunir a las partes involucradas en un proceso y permite que entre ellos se genere un intercambio verbal de información relevante – adversaria – para la decisión que se solicita.

No obstante la aparente claridad de este concepto, debe hacerse notar que destaca sólo el carácter instrumental de la audiencia como metodología para la toma de decisiones; empero, soslaya el núcleo esencial de la audiencia como principio-derecho, esto es su fundamento; en efecto, sólo si se atiende a la centralidad del fundamento y a la finalidad de la audiencia, se tendrá un concepto claro y operativo de audiencia, evitando extravíos conceptuales generadores de problemas en su operatividad práctica.

2.2.1.7.4.2.- Regulación:

En el Título II de la Ley Procesal del Trabajo encontramos regulada la Audiencia Única, y así encontramos que en el Capítulo I nos refiere sobre la Citación y efectos de la inasistencia.

El Artículo 63 nos habla del Señalamiento de fecha para audiencia e indica que Contestada la demanda, el juez notifica la misma al demandante concediéndole un plazo de 3 días para la absolución escrita de las excepciones y cuestiones probatorias propuestas por el demandado, quien absolverá las cuestiones probatorias propuestas contra sus pruebas en la audiencia única. En la misma resolución señala día y hora para dicha diligencia, la que debe realizarse dentro de un plazo máximo de quince (15) días.

Sobre las Inasistencias, encontramos en el Artículo 64 que refiere que si a la audiencia concurriera una de las partes, ésta se realizará sólo con ella. La incomparecencia de ambas partes determinará el archivamiento del proceso si transcurridos 30 días naturales desde la fecha de la audiencia, el proceso no ha sido activado por ninguna de ellas.

El Capítulo II de la mencionada Ley, refiere sobre el Saneamiento Procesal indicando

en su Artículo 65 que iniciada la audiencia el Juez actúa las pruebas referidas a las excepciones que hubieran sido propuestas; luego, de oficio, y aun cuando el emplazado hubiese sido declarado rebelde, emitirá en el mismo acto resolución declarando:

A.- La validez de la relación jurídica procesal.

B.- La nulidad y consiguiente conclusión del proceso por invalidez insubsanable de la relación, precisando sus defectos.

C.- La suspensión de la audiencia, concediendo un plazo de cinco días para la subsanación de los defectos si éstos lo permitieran.

Subsanados los defectos, el Juez señalará fecha para la audiencia; en caso contrario, declarará concluido el proceso.

Al hacer referencia a la Conciliación nos remitimos al Artículo 66 del Capítulo III en donde establece que una vez saneado el proceso, en la misma audiencia, el Juez invita a las partes a conciliar el conflicto.

Se puede conciliar en forma total o parcial el petitorio contenido en la demanda. El Juez dejará constancia en el acta de la invitación a conciliar y de la falta de acuerdo si fuere el caso.

Al aprobar la fórmula conciliatoria, el Juez deberá observar el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter.

De no haber conciliación, con lo expuesto por las partes, el Juez procederá a enumerar los puntos controvertidos y, en especial, los que serán materia de prueba, resolviendo para tal efecto las cuestiones probatorias. A continuación, ordenará la actuación de los medios probatorios ofrecidos relativos a las cuestiones controvertidas en la misma audiencia.

Por último del capítulo IV referimos que la actuación de pruebas es dirigida personalmente por el Juez. Cuando corresponda, el Juez toma a cada uno de los convocados juramento o promesa de decir la verdad.

Dentro de un plazo de cinco (5) días de concluida la actuación de pruebas las partes pueden presentar alegatos. En este alegato las partes pueden proponer un proyecto de sentencia, que puede ser o no considerado por el Juez.

2.2.1.7.4.3.- Las audiencias en el proceso judicial en estudio:

En el presente proceso se llevó a cabo la audiencia Única, en la que solo asistió la parte demandante, habiendo quedado establecida la relación laboral se declaró Saneado el Proceso. Al no haberse presentado la parte demandada no hubo oportunidad para Conciliar.

2.2.1.7.4.4.- Los puntos controvertidos:

2.2.1.7.4.4.1.- Definiciones y otros alcances:

Existe una tendencia parcialmente generalizada, y por cierto errónea, en la Judicatura de identificar los puntos controvertidos con las pretensiones contenidas en la demanda o en la reconvención o en la contradicción formulada por el demandado o reconvenido.

Dentro del marco normativo, los Puntos Controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la Contestación de demanda.

Coaguila (23 noviembre 2009) señala finalmente que es pertinente subrayar que una adecuada y correcta fijación de los puntos controvertidos, cuya responsabilidad por cierto no es exclusiva del Juzgador sino es compartida con las partes y sus abogados, permitirá concentrar todo el tiempo, esfuerzo e inteligencia de los sujetos procesales en la actuación de los medios probatorios que tiendan a acreditarlos, evitando derroche inútil de energías en hechos no controvertidos; todo lo que facilitará en gran medida la expedición de una sentencia coherente, ordenada, clara y precisa, que sea fiel reflejo de lo actuado y probado en el proceso; y así el conflicto de intereses será resuelto con mayor aproximación a la verdad.

2.2.1.7.4.4.2.- Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio:

Los puntos controvertidos en el presente proceso fueron:

A.- Establecer si le asiste o no a la demandante el derecho al pago de beneficios que reclama concernientes a los conceptos de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo extraordinarias o excepcionales, gratificaciones, bonificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, los cuales fueron dejados de percibir por su difunto padre. Así como intereses legales, costos y costas.

2.2.1.8.- Los Sujetos del proceso:

2.2.1.8.1.- El Juez:

En palabras de Monroy, (2009) un Juez es aquel abogado que tiene la máxima autoridad en un tribunal de justicia. Es aquel que luego de un análisis exhaustivo de las ideas y las defensas de cada parte (la demandada y la demandante) tiene la capacidad de juzgar libremente y dar penas o libertades según sea el caso. Un juez es aquel que administra la justicia de manera que quede equiparada en los principios morales en los que se basa, el juez debe tener la experiencia suficiente para poder desarrollar una capacidad de juzgar justamente.

Juez es el que juzga, ya lo decía el Fuero Juzgo “Que tod omne a quien es dado el poder de iudgar, ha nombre iuez”. Y lo repiten, de otra manera las Siete Partidas: “Los judgadores deber aver nome de jueces, que quier tanto decir, como omes buenos, que son puestos para mandar, et fazer derecho”

Con la misma idea, pero de otra forma, refiere Escriche, (1885) el juez está revestido de la facultad de aplicar las leyes en los juicios civiles o en los criminales. La potestad que tienen los jueces de juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado se llama jurisdicción.

Para Cabanellas, (1949) el juez es el que posee la autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa.

2.2.1.8.2.- La parte procesal:

Monroy, (1985) define que son personas (individuales o colectivas) capaces legalmente, que concurren a la substanciación de un proceso contencioso; una de las partes, llamada

actor, pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada demandado, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta. Siendo solo el actor y el demandado.

Citando a Carnelutti (2000), distingue la parte en sentido material o sustancial de la parte en sentido formal o procesal.

Son parte en sentido material o sustancial los sujetos de la relación jurídica sustancial.

Son parte formal o procesal los sujetos que ejerciten el derecho de acción y de contradicción en el proceso, es decir, el demandante y el demandado.

2.2.1.9.- La demanda y la Contestación de la Demanda:

2.2.1.9.1.- La demanda:

Dentro de las definiciones dadas por distintos autores, encontramos que para Arlas, (1974) “Es la petición que el actor dirige al juez para que produzca el proceso y a través de él satisfaga su pretensión. Es también un acto jurídico procesal, no un derecho”.

Doctrinariamente, se le considera un medio hábil para ejercer el derecho a la acción, siendo la forma común de ejercitarlo. En la mayoría de los sistemas debe ser escrita, aunque excepcionalmente puede ser verbal, en algunos procedimientos orales.

En comentario de Alsina, (1996) quien sostiene que la demanda “Es un acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del Tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica. Según sea en efecto, la naturaleza de la acción deducida, la demanda será de condena, declarativa o constitutiva”.

La demanda es el acto de iniciación procesal por antonomasia. Como nos explica Alzamora, (2001) la demanda: “Es el acto jurídico con el cual se inicia el proceso”.

Se diferencia de la pretensión procesal en que aquella se configura con motivo de la petición formulada ante un órgano judicial para que disponga la iniciación y el trámite del proceso.

Se encuentra regulado en los artículos 424 y 425 del Código Procesal Civil, los mismos que nos señala los requisitos de admisibilidad que debe contener la demanda.

2.2.1.9.2.- La contestación de la demanda:

Es el acto jurídico procesal del demandado, quien compadeciendo al llamado de la jurisdicción, pide se rechace la pretensión deducida por el actor, para evitar cualquier sujeción jurídica”.

Para Monroy, (2009) la referencia al derecho de contradicción, específicamente llamado el derecho de defensa; consiste en la “Oportunidad que se le debe de otorgar al emplazado para que se defienda”.

Otra definición es la dada por Castro (2000), quien nos dice que la contestación “Es la manifestación verbal o escrita que hace el demandado respecto a las afirmaciones contenidas en el escrito de demanda”.

Se encuentra regulado en el artículo 442 del Código Procesal Civil, este prescribe lo que el escrito de contestación de la demanda deberá contener, como requisitos de admisibilidad.

2.2.1.10.- La Prueba:

2.2.1.10.1.- En sentido común y jurídico:

Así como se ha construido la Teoría General del Proceso, la doctrina ha elaborado la Teoría General de la Prueba que puede definirse como aquella derivada de la unidad fundamental del proceso que implica una noción común de prueba para todo tipo de proceso, “siempre que en ella se distingan aquellos puntos que por política legislativa, ya que no por razones de naturaleza o función, pueden estar regulados de diferente manera en uno u otro proceso”.

Según Rodríguez, (1995). “En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una

afirmación. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición”.

Se entiende por prueba, en palabras de Bentham, (1971) en general a “Un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho”.

2.2.1.10.2.- En sentido jurídico procesal:

Adecuando este concepto al campo jurídico procesal Couture, (1985) señala que “Probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Agrega que probar en el campo científico, es tanto la operación tendiente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto. Concluye que en el ámbito procesal, la prueba es ambas cosas: es un método de averiguación y un método de comprobación”.

En el derecho penal, la prueba es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo. Mientras que en el derecho civil, es normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio. La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación.

Devis, (2000) define la prueba "Como el conjunto de motivos o razones, que de los medios aportados se deducen y que nos suministran el conocimiento de los hechos, para los fines del proceso".

A su vez Carnelutti, (2000) indica que es "El conjunto de las normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos, constituye, pues, la institución jurídica de la prueba".

Los medios probatorios son en palabras de Hinostroza, (1999) “Los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan las razones que conducen al Juez a adquirir certeza sobre los hechos”.

Por su parte Paredes, (1997) indica que “Técnicamente, el medio probatorio es la manifestación formal del hecho a probar; es la descripción, designación o representación mental de un hecho”.

2.2.1.10.3.- Diferencia entre prueba y medio probatorio:

Si tenemos en cuenta que la prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al juez a adquirir certeza sobre los hechos propuestos, en cambio los medios de prueba, son los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan tales razones.

Así, en la prueba documental la prueba o fuente es “documento” y el medio consiste en la actividad por la cual aquél es incorporado al proceso; o tratándose de la prueba testimonial, el testigo y su conocimiento constituyen la fuente de prueba, y la declaración judicial de aquél viene a ser el medio probatorio.

Ahora bien, en palabras de Carnelutti, (2000) un sector importante del procesalismo contemporáneo ha distinguido entre "fuentes de prueba" y "medios de prueba", para analizar en forma completa esta cara de la prueba judicial. Grosso modo, se postula la necesidad de seccionar esta dimensión en dos rubros, ubicando uno en un plano extrajudicial (fuentes) y otro en el terreno del proceso (medios).

2.2.1.10.4.- Concepto de prueba para el Juez:

Al Juez no le interesan los medios probatorios como objetos; sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido.

En el proceso los justiciables están interesados en demostrar la verdad de sus afirmaciones; sin embargo este interés particular, hasta de conveniencia se podría decir, no lo tiene el Juez.

Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia.

El objetivo de la prueba, en la esfera jurídica, es convencer al juzgador sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia. Mientras que al Juez le interesa en cuanto resultado, porque en cuanto a proceso probatorio debe atenerse a lo dispuesto por la ley procesal; a las partes le importa en la medida que responsa a sus intereses y a la necesidad de probar.

2.2.1.10.5.- El objeto de la prueba:

Se entiende por objeto de prueba al hecho efectivamente acaecido en un lugar y tiempo determinados, hacia el cual previamente se ha dirigido la hipótesis normativa, por ello es que Paredes, (1997) refiere que “Concluyentemente el hecho ocurrido es tanto objeto de la hipótesis de incidencia, como objeto de la prueba, o mejor dicho de los medios de prueba”.

Para Carnelutti, (1982) “El objeto de la prueba es la comprobación de la verdad de una proposición, sólo se habla a propósito de alguna cosa que haya sido afirmada. Para concluir que las partes afirman y el juez comprueba”.

Por su parte Couture, (1985) nos dice que “Probar es demostrar la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Para este autor la prueba civil es comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio. Empero atenúa un tanto su afirmación al sustentar que el objeto de la prueba lo constituye el hecho o conjunto de hechos alegados por las partes”

Así también Herrero, (1966) afirma que “El objeto de la prueba es formarle al el juez convicción acerca de la probabilidad de una afirmación”

Por último para Alsina, (1981) nos refiere al respecto que “Los hechos que se alegan como fundamento del derecho que se pretende constituyen el objeto de la prueba; agrega que no hay derecho que no provenga de un hecho y precisamente de la variedad de hechos procede la variedad de derechos”.

2.2.1.10.6.- El principio de la carga de la prueba:

Según Midón, (2007) “Este principio pertenece al Derecho Procesal, porque éste principio regula los actos para ofrecer, admitir, actuar y valorar las pruebas, a fin de alcanzar el derecho pretendido”.

Corresponde a las partes ofrecer los medios probatorios a fin de asumir la carga de la prueba que les corresponde, de esta manera intentarán dar cumplimiento a lo previsto en el Artículo 196 del Código Procesal Civil, el cual prescribe que la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.

Como comenta Monroy, (1985) “Esta facultad se enmarca dentro del Principio de Defensa Privada, el cual a su vez pertenece al sistema procesal privatístico”.

2.2.1.10.7.- Valoración y apreciación de la prueba:

Debemos entenderlo basándonos lo señalado por Devis, (2000) quien dice que "Por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido".

A su vez Paredes, (1997) indica que "La apreciación o valoración es acto del juez consistente en medir la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, según el precio o valor que le asigna la ley o le otorgue el juez, en relación al grado de convicción que permita generar certeza en el juez de la ocurrencia del hecho a probar".

Sobre el tema Carrión, (2000) refiere que podemos sostener válidamente que la apreciación y valoración de los medios probatorios “Constituye la fase culminante de la actividad probatoria. Es el momento también en que el Juez puede calificar con mayor certeza si tal o cual medio probatorio actuado tiene eficacia para convencerlo sobre los hechos alegados y si ha sido pertinente o no su actuación en el proceso”.

2.2.1.10.8.- Sistemas de valoración de la prueba:

2.2.1.10.8.1.- El sistema de la tarifa legal:

En sistema la ley establece el valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El

Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley.

Devis, (2000) refiere que “Este sistema sujeta al juez a reglas abstractas preestablecidas, que le señalan la conclusión que forzosamente debe aceptar en presencia o por la ausencia de determinados medios de prueba”.

Al respecto Carrión, (2000) comenta que la ley le atribuye un valor a determinado medio probatorio y el Juez no tiene otro camino que admitirlo así. Así mismo señala que “En este sistema la actividad del Juez se hace mecánica, en donde el juzgador se encuentra impedido de formarse un criterio personal sobre los medios de prueba y, consecuentemente, sobre los hechos acreditados, encontrándose eventualmente obligado a aceptar valoraciones en contra de su propio convencimiento razonado”.

2.2.1.10.8.2.- El sistema de valoración judicial:

Este sistema también es conocido como el sistema de apreciación razonada, la libre convicción o de la prueba racional.

Carrión, (2000) nos habla y señala que “En este sistema el juzgador tiene libertad para apreciar las pruebas actuadas de acuerdo a las reglas de la lógica, a las reglas de la experiencia, a su propio criterio racional de apreciación, a su observación crítica, a sus propios conocimientos psicológicos y alejado, naturalmente, de la arbitrariedad”.

De su lado, Paredes, (1997) indica que "El sistema de la libre apreciación es aquel por el cual el juez mide la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, guiado por las reglas de la sana crítica, auto conformando su propia convicción que le permita sentar por ocurridos los hechos que representan los medios de prueba”.

Sobre el tema Devis, (2000) inserta este sistema como parte del moderno sistema probatorio cuando expresa que “El proceso moderno debe ser oral, aunque con ciertas

restricciones como la demanda; inquisitivo para que el juez investigue oficiosamente la verdad, y con libertad de apreciar el valor de convicción de las pruebas según las reglas de la sana crítica basadas en los principios de la sicología y la lógica y las máximas generales de la experiencia, quedando sujeto únicamente a las formalidades que la leyes materiales contemplan ad substantiam actus, o sea solemnidades necesarias para la existencia o validez de ciertos actos o contratos”.

2.2.1.10.8.3.- Sistema de la Sana Crítica:

En sentido amplio y partiendo de las acepciones que nos da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, aplicándolas al interés de la unidad conceptual de sana crítica, aplicado al proceso de enjuiciamiento ya sea civil o penal, entendemos que la sana crítica es el arte de juzgar atendiendo a la bondad y verdad de los hechos, sin vicios ni error; mediante la lógica, la dialéctica, la experiencia, la equidad y las ciencias y artes afines y auxiliares y la moral, para alcanzar y establecer, con expresión motivada, la certeza sobre la prueba que se produce en el proceso.

Arazi (2003) nos dice que si bien los procesos de enjuiciamientos civil y penal son ciencia en base a la cual se juzga la conducta de hombres y mujeres que infringen las reglas de convivencia social; los proceso de enjuiciamiento civil y penal, entendidos como la ciencia que en efecto son, se explica en el conjunto de normas reguladoras de las fases y momentos procesales, dentro de los cuales, también, se manifiesta la determinación de decisiones sobre la situación jurídica de las personas y los bienes, y la responsabilidad o culpabilidad del procesado (Juicio, propiamente), y todo ello en base al análisis de la prueba.

2.2.1.10.9.- Operaciones mentales en la valoración de la prueba:

La valoración debe entenderse como conjunto de operaciones mentales referentes al estado crítico de las pruebas actuadas en un proceso, tanto las aportadas por las partes como las adquiridas directamente por el Juez.

Es sabio el concepto que en este sentido realiza el profesor Mendoza, (2005) cuando refiere que por valoración se entienden las operaciones mentales mediante las cuales el

juez llega al convencimiento o certeza sobre los hechos objetos del debate.

El destinatario de la prueba es el juzgador, quien se forma un convencimiento psicológico sobre la existencia o no de los datos de hechos aportados al proceso, mediante las pruebas que se practican en él y en esa medida relaciona la norma de valoración con estos para, en definitiva plasmar el resultado de sus valoraciones en la sentencia que pone fin al proceso.

2.2.1.10.10.- La valoración conjunta:

Al respecto Peyrano, (1985) nos dice que la valoración conjunta de la prueba “Consiste en tener en cuenta que el material probatorio ha de ser apreciado en su conjunto mediante la concordancia o discordancia que ofrezcan los diversos elementos de convicción arimados a los autos, única manera de crear la certeza moral necesaria para dictar el pronunciamiento judicial definitivo”.

Hinostroza, (1999) refiere sobre este punto lo siguiente: "El magistrado debe considerar la prueba en su conjunto, como un todo, siendo además irrelevante su fuente, en virtud del principio de comunidad o adquisición que postula la pertenencia al proceso de todo lo que en él se presente o actúe”.

De su parte Devis, (2000) señala lo siguiente: “Los diversos medios aportados deben apreciarse como un todo, en conjunto, sin que importe que su resultado sea adverso a quien la aportó, porque no existe un derecho sobre su valor de convicción. Para una correcta apreciación no basta tener en cuenta cada medio aisladamente, ni siquiera darle el sentido y alcance que en realidad le corresponda, porque la prueba es el resultado de los múltiples elementos probatorios en el proceso, tomados en su conjunto, como una "masa de pruebas", según la expresión de los juristas ingleses y norteamericanos”.

Nuestro Código Procesal Civil contiene una norma explícita sobre la valoración de la prueba, nos referimos al multicitado Artículo 197 que contiene en primer término la valoración conjunta de todos los medios probatorios, luego la referencia a la utilización por parte del Juez de su apreciación razonada, y finalmente se establece que el mismo no tiene la obligación de expresar en su resolución todos los medios probatorios, sino

únicamente aquellos sobre los cuales se han extraído las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión judicial.

La mencionada norma tiene que aplicarse e interpretarse en forma sistemática con el Artículo 188 del mismo cuerpo de leyes, referido a la finalidad de los medios probatorios, es decir, a acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar su decisión. Igualmente con el Artículo 200 que establece que si se prueban los hechos que sustentan la pretensión, la demanda será declarada infundada, debiendo aplicarse el mismo criterio en caso que exista reconvención.

De otro lado, la valoración de la prueba que el Juez debe hacer en forma conjunta al momento de resolver la causa, no debe confundirse con la calificación que el Juez también realiza sobre los medios probatorios en forma individual en etapas procesal distintas a la resolución de la causa, nos referimos a lo previsto en el Artículo 190 del Código Procesal Civil, que señala que los medios probatorios deben referirse a los hechos y a la costumbre cuando ésta sustenta la pretensión, de lo contrario serán declarados improcedentes. Igualmente, en este Artículo se mencionan otros supuestos de improcedencia de medios probatorios, como por ejemplo que tiendan a establecer hechos no controvertidos, imposibles o que sean notorios o de pública evidencia. Es obvio que el Juez debe evaluar la pertinencia, idoneidad y utilidad de los medios probatorios, lo cual no debe llevar al error de considerar esta labor como de valoración de estos últimos

2.2.1.10.11.- El principio de adquisición:

En un proceso hay elementos activos y pasivos, es decir, personas que realizan actividad procesal en su interior, es el caso del juez y las partes, y también elementos cuya naturaleza es permanecer estáticos, a disposición de los agentes procesales, es el caso de las normas procesales.

Citando a Monroy, (1985) el principio de adquisición enseña que una vez que la actividad procesal concreta ha sido incorporada al proceso, nos referimos a los actos, documentos, o informaciones que hubieran sido admitidas, deja de pertenecer a quien lo

realizo y pasa a formar parte del proceso. La parte que no participo de su incorporación, inclusive, puede desarrollar conclusiones respecto de estas.

En otra obra, Chiovenda, (1940) describe al principio de adquisición con mayor precisión como un derecho importante de las partes que se deriva de la circunstancia que la actividad de ambas pertenece a una relación única. Este derecho consiste en que los resultados de sus actividades son comunes a las dos partes en un juicio. En virtud de este principio, llamado adquisición procesal, cada una de las partes tiene derecho a utilizar las deducciones hechas y los documentos presentados por la contraria, las peticiones que ésta presente o los actos que impulso que realice.

2.2.1.10.12.- Las pruebas actuadas en el proceso judicial:

En el presente proceso laboral se actuaron pruebas documentales tales como:

A.- Por la parte Demandante:

- Copia Legalizada del Acta de Sucesión Intestada y del Poder General y Especial otorgado por los familiares para representarlos en el proceso laboral, a fin de petitionar los derechos laborales de su difunto padre.
- Copia legalizada de la Partida de Matrimonio de su señora madre y copia legalizada de las Partidas de Nacimiento de sus hermanos y la actora a fin de acreditar el vínculo matrimonial y paterno filial de los herederos del causante.
- Copia legalizada de la Partida de Defunción y Certificado de Defunción de su padre.
- Copias simples de las boletas de pago de su señor padre, y donde se aprecia que no se han cancelado las remuneraciones insolutas que peticionan en el escrito de demanda durante el periodo correspondiente por parte de la demandada.
- Copia simple del Instructivo de Trabajo donde la demandada dispone el otorgamiento de condiciones de trabajo extraordinarias o excepcionales al personal del EPS GRAU SAC, de fecha octubre del 2004.

B.- Por la parte del Demandado:

- La Reversión de los medios probatorios presentados por la parte demandante.

2.2.1.10.12.1.- Documentos:

La prueba documental es uno de los medios disponibles para demostrar la veracidad de un hecho alegado. Esto por cuanto la información que consta en documentos o escritos puede ser valorada por un juez como muestra veraz de la autenticidad de un hecho.

Para el maestro Monroy, (1996) “Es un testimonio material de un hecho o acto realizado en el ejercicio de sus funciones por instituciones o personas físicas, jurídicas, públicas o privadas, registrado en una unidad de información en cualquier tipo de soporte (papel, cintas, discos magnéticos, fotografías, etc.) en lengua natural o convencional. Es el testimonio de una actividad humana fijada en un soporte”.

Recurriendo a nuestras fuentes normativas, encontramos el Artículo 233 del Código Procesal Civil que regula dentro de los medios de prueba a los Documentos, señalando que es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. Así también en el Artículo 234 Código Procesal Civil nos habla sobre las clases de documentos, refiriendo que son documentos los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, microformas tanto en la modalidad de microfilm como en la modalidad de soportes informáticos, y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado.

2.2.1.11.- Las resoluciones judiciales:

2.2.1.11.1.- Definición:

Para definir a la resolución judicial encontramos a Couture, (1985) quien nos dice que “Es el acto que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual deciden la causa o puntos sometidos a su conocimiento”.

Son todas aquellas decisiones, providencias por medio de las cuales el juzgador decide sobre las peticiones y las resistencias de las partes en un proceso jurisdiccional.

2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales:

Dentro de las clases de resoluciones judiciales, tenemos:

- Autos: Podemos conceptualarlos como resoluciones a través de las cuales se resuelven incidencias en el proceso y requieren de fundamentación. Los autos dentro de la sustanciación de la relación jurídica procesal en cuanto a su valor se denominan autos simples y resolutivos.

Los autos simples, son aquellas resoluciones que admiten o rechazan resolviendo algún trámite o entredicho de los Justiciables dentro de la secuela del proceso sin poner fin a la controversia demandada, y los autos resolutivos, son aquellos que cobran importancia porque ponen fin a una cuestión incidental o de fondo que se promueve antes de la sentencia o que repercute en esta.

Monroy, (2009) nos habla sobre la diferencia entre Decreto y Auto y nos dice que se encuentra en que esta última es el producto de una elaboración lógico - jurídica por parte del Juez, quien además, destaca la importancia que los Autos tienen en el proceso y si bien no son los que motivan el proceso, salvo excepciones, con estas resoluciones se resuelven incidencias menores para el normal desarrollo del proceso.

- Decretos.- Son resoluciones de carácter breve e interlocutorio, mediante el cual se impulsa el proceso aplicando apenas la norma procesal y sobre todo no requieren de reflexión por parte del juez ya que no son fundamentadas.

Los decretos son actos procesales de mero trámite, mediante los cuales el Juez impulsa el desarrollo del proceso, y como señala la ley no requieren de fundamentación, no son apelables y solo procede contra ellos el Recurso de Reposición ante el Juez o Sala que conoce el proceso, son expedidos por los Auxiliares Jurisdiccionales respectivos (Secretarios de las Cortes Supremas, Superiores y Juzgados) y los suscribe con su firma completa, salvo que se expidan por el juez dentro de la audiencia.

- Sentencias.- Couture, (1985) define a la sentencia y nos dice que “Es el acto procesal emanado de los órganos que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento”

2.2.1.12.- La sentencia:

2.2.1.12.1.- Etimología:

El termino Sentencia, el cual proviene del latín Sententia contrae una serie de significados que le dan una esencia particular al concepto de Sentencia.

Sententia proviene de “sentiens, sentientis” participio activo de “sentire” que significa sentir. Al estudiar la etimología de la palabra nos damos cuenta que una sentencia es más que la decisión de un órgano competente (Juez) hacia una persona que cometió algún fallo por el que debe ser sancionado. Una sentencia implica los sentimientos que el juzgador pueda tener frente a la controversia. Luego de esto, se aplicarían las normas correspondientes a la decisión tomada, es lo que se llama en el ámbito jurídico “Luz”.

2.2.1.12.2.- Definiciones:

La sentencia es una resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin a la litis (civil, de familia, mercantil, laboral, contencioso-administrativo, etc.) o causa penal. La sentencia declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a pasar por tal declaración y cumplirla.

Doctrinariamente encontramos a distintos autores quienes nos hablan sobre la sentencia, así tenemos a Chiovenda, (1940) quien dice que “Es la resolución del juez que, acogiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad de la ley que le garantice un bien al demandado”.

Otra definición es la dada por García, (2001) quien refiere que “La sentencia es, ante todo un acto del Juez”.

Para Barbosa, (1997) “Constituye el fallo anticipatorio definitivo que expide el juez poniendo fin a la instancia, sin realizar un mayor desarrollo del proceso porque terminará en ese momento y tendrá efectos de cosa juzgada una vez que queda

consentido o ejecutoriado”.

Es pues un acto jurisdiccional que emana de un juez que pone fin al proceso o a una etapa del mismo, la cual tiene como objetivo reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica así como formular órdenes y prohibiciones. Esta es regida por normas de derecho público, ya que es un acto emanado por una autoridad pública en nombre del Estado y que se impone no solo a las partes litigantes sino a todos los demás órganos del poder público; y por normas de derecho privado en cuanto constituye una decisión respecto de una controversia de carácter privado, cuyas consecuencias se producen con relación a las partes litigantes.

2.2.1.12.3.- La sentencia: su estructura:

Según nos señala nuestra legislación como fuente normativa, en el Artículo 121 Código Procesal Civil nos dice que la sentencia en su redacción tiene las siguientes partes:

- Expositiva: en esta parte el Juez hace un resumen de lo que se pide por parte del accionante (demandante) y también la defensa del demandado.
- Considerativa: aquí el Juez hace un razonamiento jurídico, lógico de los hechos probados y la norma aplicable al caso concreto.
- Resolutiva: lo que ordena decide, en forma clara y concreta.

2.2.1.12.4.- La motivación de la sentencia:

Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

Para fundamentar una resolución es indispensable que ésta se justifique racionalmente, es decir, debe ser la conclusión de una inferencia o sucesivas inferencias formalmente correctas, producto del respeto a los principios y a las reglas lógicas.

Tal como nos dice Monroy, (1996) “La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y su importancia es de tal magnitud que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, situación que ha

coadyuvado para extender su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales”.

O como señala Ossorio, (1998) quien dice que “Es el conjunto de razonamientos de hecho y de derechos realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión”.

Las sentencias que no se entienden, ya sea porque no se expone claramente los hechos materia de juzgamiento, o porque no se evalúa su incidencia en el fallo final de los órganos jurisdiccionales

2.2.1.12.5.- Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales:

Para una adecuada motivación es necesario que:

- La motivación debe ser expresa.- Cuando el juzgador expide un auto o una sentencia debe consignar taxativamente las razones que lo condujeron a declarar inadmisibile, admisible, procedente, improcedente, fundada, infundada, válida, nula, una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte, o resolución, según corresponda.
- La motivación debe ser clara.- Hablar claro es un imperativo procesal implícito en la redacción de las resoluciones judiciales, de modo que éstas deben emplear un lenguaje asequible a los intervinientes en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas.
- La motivación debe respetar las máximas de experiencia.- Cajas, (2008) señala que “Las máximas de experiencia no son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común”.

Se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga.

Su importancia en el proceso es crucial, porque sirven para valorar el material probatorio, conducir el razonamiento del juez y motivar las resoluciones judiciales.

2.2.1.12.5.1.- La fundamentación de los hechos:

Taruffo, (2006) nos habla sobre el tema y nos dice que “En el campo de la fundamentación de los hechos, el peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se de una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de corrección racional en la valoración de las pruebas”.

Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos.

2.2.1.12.5.2.- La fundamentación del derecho:

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente.

No se piense que la calificación jurídica del caso sub iudice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión.

Se debe tener presente que cuando se piensa en los hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho por ejemplo: persona casada, propietario, etc.

El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso.

2.2.1.12.6.- Principios relevantes en el contenido de la sentencia:

2.2.1.12.6.1.- El principio de congruencia procesal:

Hay un aforismo que reza *ne eat iudex ultra petita partium*, que poco más o menos significa que el juez no puede darle a una parte más de lo que esta pide. A pesar de su antigua data, la vigencia de este principio es absoluta en el proceso.

Monroy, (1985) señala que siendo el juez la persona encargada de declarar el derecho que corresponda al caso concreto, y pese a que las normas que regulan el trámite que lo conducirá a producir dicha declaración son de naturaleza pública, el derecho que declara, nos referimos al contenido de su declaración, es de naturaleza privada, en consecuencia, le pertenece a las partes. Por tal razón el juez no tiene facultad para afectar la declaración de la voluntad del pretensor y concederle más de lo que este ha pretendido en su demanda. Sin embargo, este impedimento no se presenta cuando el juez le otorga menos de lo demandado, dado que tal declaración se habrá expedido cuando, por ejemplo, el juez estime que el demandante no probó todos los extremos de su pretensión.

Como refiere García, (2001) en síntesis el principio de congruencia procesal exige al juez que no omita, altere o exceda las peticiones contenidas en el proceso que resuelve.

2.2.1.12.6.2.- El principio de la motivación de las resoluciones judiciales:

La función jurisdiccional como actividad exclusiva del Estado, específicamente de sus órganos judiciales, es un instrumento de paz y seguridad social. Sin embargo, una buena parte de sus instituciones judiciales están diseñadas para impedir que la autoridad del Estado convierta en dictadura, es decir, para que los derechos del ciudadano no sean burlados por el ejercicio arbitrario del Imperio del estado en sede judicial.

Monroy, (1996) refiere que no hace más de dos siglos los jueces no estaban obligados a fundamentar sus decisiones, es decir, ejercían su función y resolvían a partir de su intuición de lo justo. Sin embargo, una de las conquistas más importantes, no solo procesales sino del constitucionalismo moderno, ha consistido en la exigencia dirigida al juez en el sentido que debe fundamentar todas y cada una de sus decisiones, salvo aquellas, que por su propia naturaleza, son simplemente impulsivas del tránsito procesal.

2.2.1.13.- Medios impugnatorios:

2.2.1.13.1.- Definición:

La expresión impugnación deriva del latín y simboliza la representación de “quebrar, romper, contradecir, o refutar”. Así es definido como “combatir, atacar o impugnar un argumento”. Entendamos que los actos procesales de impugnación están dirigidos directamente a provocar la modificación o sustitución de una resolución judicial, en el mismo proceso en el que ella fue dictada.

Hinostroza, (1999) precisa que “Es la actividad impugnativa emana de la facultad del mismo orden inherente de las partes. Dicha potestad procesal constituye un derecho abstracto cuyo ejercicio no se encuentra supeditado a la existencia de un vicio o defecto que invalide el acto, siendo suficiente la invocación de tal facultad para que se desarrolle la actividad impugnativa”.

Según Monroy, (1995) podemos definir este instituto procesal como el “Instrumento que la ley le concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule revoque éste, total o parcialmente.”

Para Gozaini (1997), “el reconocimiento del derecho a impugnar la decisión, se viabiliza en la senda de los recursos, que son medios de transferir la queja expresiva de los agravios, que son considerados presentes en la resolución cuestionada.”

2.2.1.13.2.- Clases de medios impugnatorios en el proceso:

Los medios impugnatorios han sido sometidos a una doble división y reconocidos en nuestro Código Procesal Civil, el cual concibe dos clases de medios impugnatorios: los remedios y los recursos.

En el ordenamiento civil, el sistema de recursos se halla integrado por la reposición, la apelación, la casación y la queja, y entre los remedios que prevé se puede mencionar a

las nulidades, a la oposición y a la tacha. Estos últimos, han sido los más estudiados y aplicados en nuestro sistemas jurídicos.

En breve comentario de los remedios decimos que para el maestro Monroy, (1985) “Los remedios son aquellos a través de los cuales la parte o el tercero legitimado pide se reexamine todo un proceso a través de uno nuevo o, por lo menos, el pedido de reexamen está referido a un acto procesal. El rasgo distintivo está dado porque el remedio está destinado a atacar toda suerte de actos procesales, salvo aquellos que están contenidos en resoluciones.”

En tal sentido los remedios son aquellos medios impugnatorios encaminados a lograr que se anule o revoque, ya sea en manera parcial o total determinados actos procesales que no se encuentran contenidos en resoluciones. Se interpone ante el mismo Juez que conoció del acto procesal materia de impugnación, a fin de que este proceda a reexaminarlo y en su oportunidad lo modifique, revise o revoque, en su totalidad o en parte de ella.

Así, los remedios pueden ser dirigidos contra el acto de notificación, la actuación de un medio de prueba, una diligencia externa realizada por el secretario, etc. es decir cualquier acto procesal que no se encuentran comprendidos en una resolución.

2.2.1.13.3.- Los Recursos:

Para Couture, (1985) Recurso quiere decir literalmente, “Regreso al punto de partida. Es un recorrer, correr de nuevo, el camino ya hecho. Jurídicamente la palabra denota tanto el recorrido que se hace nuevamente mediante otra instancia, como el medio de impugnación por virtud del cual se re-corre el proceso.”

Siguiendo en línea, dentro de nuestra legislación se evidencian los siguientes recursos:

- Recurso de Reposición.- El recurso de reposición aquel medio impugnatorio de naturaleza ordinaria dirigido contra una resolución de mero trámite (decreto) con el objeto de lograr que sea modificada o revocada por el mismo órgano jurisdiccional que la expidió o que conoce de la instancia en que aquella tuvo lugar.
- Recurso de Apelación.- La apelación es aquel recurso ordinario y vertical o de

alzada formulado por quien se considera agraviado con una resolución judicial (auto sentencia) que adolece de vicio o error, y encaminado a lograr que el órgano jurisdiccional superior en grado al que la emitió la revise y proceda a anularla o revocarla, ya sea total o parcialmente, dictando otra en su lugar u ordenando al juez a quo que expida una nueva resolución de acuerdo a los considerados de la decisión emanada del órgano revisor.

- **Recurso de Casación.**- El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, es decir que está sujeto a la exigencia del cumplimiento de un mayor número de requisitos, y tiene efecto devolutivo ya que la revisión de la resolución cuestionada, funcionalmente es de competencia de la Corte Suprema.

- **Recurso de Queja.**- El recurso de queja, conocido también con el nombre de recurso directo o de hecho, es aquel medio impugnatorio dirigido contra la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación o de casación o que concede apelación en efecto distinto del peticionado, con el fin de que el órgano jurisdiccional superior en grado de aquel que expidió el acto procesal cuestionado.

2.2.1.13.4.- Finalidad de los Recursos Impugnatorios:

La impugnación tiene por objeto corregir los errores procesales en los que se haya incurrido. La doctrina también ha sostenido que el objeto de toda impugnación es la resolución judicial que contiene la motivación del agravio, siempre y cuando así lo reconozca la ley, por lo que en los derechos o en objeto de impugnación los autos y las sentencias.

Alsina, (1981) nos dice que “La finalidad de la impugnación es garantizar la regularidad de la producción normativa con respecto a uno de los preceptos individuales, al fallo creado por los magistrados”.

Conforme señala Hinostroza, (1999) la impugnación se sustenta en la “Necesidad de disminuir la posibilidad de injusticia basada, principalmente, en el error judicial, el mismo que si no es denunciado, origina una situación irregular e ilegal, que causa agravio al interesado. Precisa que, la revisión de los actos que se encuentran afectados

de vicio o error aparece a consecuencia de un perjuicio inferido al impugnante surgido como consecuencia de la inobservancia de las reglas procesales o de una errónea apreciación al resolver así como en el caso que exista una decisión arbitraria o una conducta dolosa”.

Para Gozaini, (1996) con relación a la finalidad los medios impugnatorios, precisa brevemente que “La impugnación tiende a corregir la falibilidad del juzgador, y con ello, lograr la eficacia del acto jurisdiccional.”

En tal sentido como se había precisado, la labor del magistrado es un acto humano, falible de errores que pueden ser objeto de observación y puesta en conocimiento por las partes y terceros y corregido en su caso por el superior, el mismo que también es humano y por tanto también dicha decisión puede ser falible y en tal supuesto podremos recurrir a un ente superior y de allí, qué más podemos esperar.

En tal sentido y con la finalidad de garantizar una resolución justa y la estricta aplicación de la ley resulta indiscutiblemente necesaria la impugnación de los actos procesales y la instancia plural.

2.2.1.13.5.- Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio:

En el presente proceso, se Apeló la sentencia de Primera Instancia, emitida por el Juzgado Especializado de Trabajo, tanto por la Parte Demandante como por la Parte Demandada.

2.2.2.- Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con el proceso judicial en estudio:

2.2.2.1.- Identificación de la pretensión planteada:

A.- Por la Parte Demandante:

Que teniendo legítimo interés para obrar, se interpone demanda de Derechos Laborales o Derechos Económicos, solicitando el Pago de Remuneraciones Insolutas o Devengadas por Condiciones de Trabajo Extraordinarias o Excepcionales al personal de la EPS GRAU SAC, cuyo monto total asciende a la suma de S/ 23.050.00 nuevos soles,

así como sus respectivos intereses legales, mas costos y costas.

B.- Por la Parte Demandada:

Que dentro del plazo, se contesta la demanda, en la cual se solicito sea declarada infundada en todos sus extremos.

2.2.2.2.- Instituciones jurídicas previas, para abordar las Remuneraciones Insolutas o Devengadas por Condiciones de Trabajo:

2.2.2.2.1.- El Trabajo:

2.2.2.2.1.1.- Desde el punto de vista histórico:

Según nos dice Ccanto, (2009) “La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del empresario. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa”.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

La facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón. Palabras que nos hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este

derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico.

El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

2.2.2.2.1.2.- Desde el Punto de Vista Sociológico:

El trabajo, una de las categorías centrales de la sociología, puede definirse en virtud de lo que nos señala Sanchis, (2011) como “La ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del trabajo de los demás”.

El concepto de trabajo ha sido transformado y ha adquirido relevancia desde la revolución francesa y la revolución industrial.

La Sociología presta atención y estudia las implicancias sociales de la relación del trabajo con la herramienta (técnica y tecnología). Las profundas transformaciones que derivan del paso del trabajo con simples herramientas individuales (artesanado), al trabajo industrial con grandes máquinas (maquinismo), al trabajo con computadoras (sociedad de la información), y el impacto micro que generan, constituyen un permanente tema de estudio sociológico.

2.2.2.2.1.3.- Etimología:

Las palabras trabajo y trabajar, derivan del castellano antiguo trebejare (esfuerzo, esforzarse), no derivan de la usual voz latina labor (que da las castellanias labor y laborar), sino de una tortura de la antigua Roma cuyo nombre era tripalium (tres palos) y del verbo tripaliare (torturar o torturarse).

La palabra trabajo deriva del latín tripalium, que era una herramienta parecida a un cepo con tres puntas o pies que se usaba inicialmente para sujetar caballos o bueyes así poder

herrarlos. También se usaba como instrumento de tortura para castigar esclavos o reos. De ahí que tripaliare significa tortura, atormentar, causar dolor.

2.2.2.2.1.4.- Concepto:

Al respecto tenemos a Ccanto, (2009) quien nos dice que “El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfacciones y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación. Es una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado”.

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Así mismo tenemos a Díaz, (2009) quien nos dice que “El trabajo es la actividad humana que implica esfuerzo físico y mental consciente, libre y voluntario para producir bienes y/o prestar servicios, recibiendo un ingreso o retribución para satisfacer las necesidades primarias y secundarias, actividad que permite al ser humano alcanzar su realización personal, su dignificación, contribuyendo al perfeccionamiento del mundo que Dios le ha otorgado, influyendo en el desarrollo socio-económico y de la civilización en general”.

O como nos dice Vásquez, (1970) quien define el trabajo humano como “La acción del hombre sobre la naturaleza y de esta manera convertirse en señor de ella en vez de ser su esclavo”.

Por su parte Ossorio, (1998) define que “El término trabajo se refiere a una actividad propia del ser humano. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada”.

Es pues todo tipo de acción realizada por el hombre.

2.2.2.2.1.5.- Elementos que integran el Concepto de Trabajo:

Respecto de estos elementos Ccanto, (2009) nos señala que son tres:

— El trabajo es una condición de existencia del hombre:

La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no este impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

— El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades:

Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

— El trabajo es objeto de protección jurídica:

Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

2.2.2.2.2.- Derecho del trabajo:

2.2.2.2.2.1.- Definiciones:

Para una tener una clara idea del derecho del trabajo citamos a Díaz, (2009) quien considera que “El derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público y Privado que tiene por objeto el reconocimiento y protección de los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación jurídica empleador y trabajador en relación de dependencia (derecho privado), para asegurar el orden social, el desarrollo socio-económico y la paz social (derecho público)”.

Otra apreciación es la dada por De Buen, (1997) quien nos dice que “El derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente

derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.

Otro de los tratadistas que nos habla al respecto es Krotoschin, (1975) quien nos señala que “El derecho del trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo”.

Por otro lado Pérez, (1983), señala que “El derecho al trabajo es una rama del derecho que estudia los principios y normas que rigen el hecho social trabajo, como fundamento de las relaciones jurídicas que tienden a la realización de los fines individuales y sociales de los que lo ejecutan”.

2.2.2.2.2.- Finalidad del Derecho del Trabajo:

Díaz, (2009) nos comenta sobre la finalidad del Derecho del Trabajo y nos menciona que es “Proteger a la parte más débil de la relación jurídica laboral: el trabajador, con el objeto de equilibrar la relación jurídica”.

Los fines del Derecho del Trabajo son los objetivos del ordenamiento laboral. Obviamente, determinar cuáles son dichos fines requiere una tarea de interpretación importante, en la que habrá que tener en cuenta la viabilidad, la eficacia y la efectividad de las soluciones adoptadas.

Los fines del Derecho del Trabajo son:

— Finalidad tuitiva:

Es decir, protectora de la persona del trabajador. Esta finalidad es la primera que se protege en la primera etapa de legislación laboral, y la única en un primer momento. Su

fundamento está en que el Derecho del Trabajo regula los intercambios de trabajo humano y, puesto que este bien económico no es separable de la persona que lo presta, el ordenamiento debe garantizar ciertos derechos a la persona que lo presta.

Algunos de los intereses personales que tradicionalmente se han protegido son la protección de la salud laboral, la intimidad personal, la conciliación de la vida familiar y laboral y la dignidad frente a un trato discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales, entre otros.

— Finalidad compensadora:

Es decir, compensación al trabajador por existir desigualdad de fuerza contractual o poder de negociación entre las partes (el empresario goza de una posición más fuerte que el trabajador).

La compensación variará dependiendo del contexto histórico, la zona geográfica o país o los sectores del mercado de trabajo, entre otras cuestiones.

— Finalidad de construcción y sostenimiento del sistema de relaciones laborales:

Es decir, el Derecho del Trabajo tiene vocación de regular el “sistema de relaciones laborales”, entendido como el conjunto formado por las representaciones profesionales y por las prácticas de negociación o interacción existentes entre las mismas.

— Finalidad de rendimiento de la fuerza de trabajo:

Es decir, controlar que el capital humano sea rentable, lo cual es un objetivo económico que tiene en última instancia un trasfondo social: el mantenimiento y la creación de puestos de trabajo en las empresas y en el conjunto del sistema productivo. A estos efectos, la legislación laboral a puesto a disposición de los empresarios facultades directivas y disciplinarias, derechos relativos a la modificación de condiciones de trabajo, negociación colectiva de empresa, etc.

2.2.2.2.3.- Características Generales:

Para el maestro Cabanellas, (1949) entre las características tenemos que:

- El derecho al trabajo es tutelar de los trabajadores.
- El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajo del trabajador.
- El derecho del trabajo es necesario e imperativo.
- El derecho del trabajo es realista y objetivo.
- En el derecho del trabajo el interés privado debe ceder ante el interés social y colectivo.
- El derecho del trabajo es hondamente democrático.

Encontramos en doctrina nacional que las características generales del Derecho del Trabajo son:

- Es un derecho en el cual el orden público tiene un papel preponderante.
- Se encuentra en constante evolución.
- Su evolución está referida a factores sociales, económicos, ideológicos.
- Es un derecho protector.
- Es un derecho relativamente nuevo.

2.2.2.2.4.- Fuentes del Derecho del Trabajo:

En base a fuentes doctrinarias, en palabras de Zegada, (1998) nos dice que “Son fuentes del Derecho todas aquellas causas que generan la presencia institucionalizada de normas jurídicas, orientadas a consolidar y regular las relaciones de los hombres entre sí”.

En palabras de Monroy, (1985) “El término fuente del derecho designa todo lo que contribuye o ha contribuido a crear el conjunto de reglas jurídicas aplicables dentro de un Estado en un momento dado (derecho positivo)”.

En general, fuente es el principio u origen de una cosa, el lugar donde nace o se produce algo. Es el principio, el fundamento, el origen, la causa o la explicación de una cosa. Cuando hablamos del origen de la norma jurídica, nos referimos a los hechos que le dan nacimiento, a las manifestaciones de la voluntad humana o a los usos o prácticas sociales que la generan, nos referimos, desde luego, al origen del propio objetivo.

Dentro de las Fuentes encontramos dos Tipos:

2.2.2.2.4.1.- Fuentes Formales:

Monroy, (1985) nos enseña que “Las fuentes formales del Derecho son los actos o hechos pasados de los que deriva la creación, modificación o extinción de normas jurídicas. A veces, también, se entiende por tales a los órganos de los cuales emanan las leyes que componen el ordenamiento jurídico (conocidos como órganos normativos o con facultades normativas), y a los factores históricos que inciden en la creación del derecho”.

Son fuentes formales del Derecho del Trabajo: La ley, La Costumbre, La jurisprudencia, Los principios Generales del Derecho y la Doctrina:

— La ley:

La ley, deriva del latín *lex*, *legis*, es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia. Su incumplimiento trae aparejada una sanción.

Según el jurista panameño Quintero, en su libro *Derecho Constitucional*, la ley es una “norma dictada por una autoridad pública que a todos ordena, prohíbe o permite, y a la cual todos deben obediencia”.

El derecho formado por las leyes es la obra de la autoridad pública y está contenida en textos expresos y escritos.

— La Costumbre:

Son normas jurídicas que no están establecidas en ninguna ley pero se cumple porque en el tiempo se ha hecho costumbre cumplirla; es decir, en el tiempo se ha hecho uso de esta costumbre que se desprenden de hechos que se han producido repetidamente, en el tiempo, en un territorio concreto. Tienen fuerza vinculante y se recurre a él cuando no existe ley (o norma jurídica escrita) aplicable a un hecho. Conceptualmente es un término opuesto al de Derecho escrito.

Para Monroy, (1985) “El uso es una práctica o modo de proceder y configura un elemento de la costumbre. Se considera al uso como un hecho, mientras que la costumbre es un Derecho. De que no todo uso es costumbre, pero toda costumbre es uso”.

La costumbre constituye una de las fuentes fundamentales en la formación y evolución del Derecho en general y en forma particular en la evolución del Derecho Laboral.

— La Jurisprudencia:

Está constituida por el conjunto de fallos firmes, uniformes o de sentencias definitivas, coincidentes y admitidas.

Monroy, (1985) hace mención al tema y sostiene que “Se entiende por jurisprudencia a los informes dictados por los órganos jurisdiccionales del Estado. Esto significa que para conocer el contenido completo de las normas vigentes, hay que considerar cómo han sido aplicadas en el pasado. En otras palabras, la jurisprudencia es el conjunto de sentencias que han resuelto casos fundamentándose en ellas mismas”.

La jurisprudencia se inspira en el propósito de obtener una interpretación uniforme del derecho en los casos que la realidad presenta a los jueces.

— Los Principios Generales del Derecho:

Se denominan así, a las verdades jurídicas de validez universal, elaboradas por la Filosofía del Derecho como base común del ordenamiento jurídico.

Los principios generales del Derecho son los enunciados normativos más generales que, a pesar de no haber sido integrados formalmente en el ordenamiento jurídico, se entiende que son parte de él, porque sirven de fundamento a otros enunciados normativos particulares, o bien recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos. Son conceptos o proposiciones de naturaleza axiológica o técnica que informan la estructura, la forma de operación y el contenido mismo de las normas, grupos normativos, conjuntos normativos y del propio Derecho como totalidad.

Los principios Generales del Derecho tienen tres funciones, según nos dice Couture, (1985) las funciones que tienen incidencia muy importante en las normas del

ordenamiento, son: la función creativa, la función interpretativa, y la función integradora:

a). La función creativa establece que antes de promulgar la norma jurídica, el legislador debe conocer los principios para inspirarse en ellos y poder positivizarlos.

b). La función interpretativa implica que al interpretar las normas, el operador debe inspirarse en los principios, para garantizar una cabal interpretación.

c). La función integradora significa que quien va a colmar un vacío legal, debe inspirarse en los principios para que el Derecho se convierta en un sistema hermético.

Estas funciones no actúan independientemente, sino que en la aplicación del Derecho operan auxiliándose una a otra, así cada interpretación de una norma, basada en los principios, es una nueva creación.

— La Doctrina:

Origina el Derecho Científico y ella influye en la formación, aplicación y evolución de esta rama del Derecho.

Se entiende por doctrina jurídica al conjunto de derechos, teorías, investigaciones que han realizado los expertos en la ciencia jurídica. Dicha opinión sobre una materia concreta, aunque no es una fuente formal del Derecho. En el siglo XIX fue Savigny quien exaltó la trascendencia de la doctrina de los juristas.

2.2.2.2.4.2.- Fuentes Reales:

Son fuentes reales la Justicia, la Equidad, Las Necesidades Sociales.

— La Justicia:

Es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones.

— La equidad:

La equidad habrá de ponderarse en la aplicación de las normas, si bien las resoluciones de los Tribunales sólo podrán descansar de manera exclusiva en ella cuando la ley expresamente lo permita". Este enunciado, a contrario sensu, implica que la equidad sí que puede ser utilizada, pero siempre que vaya acompañada de derecho positivo.

— Las necesidades sociales:

Es decir las necesidades más importantes de los seres humanos que necesitan ser satisfechas.

2.2.2.2.5.- Clasificación del Derecho del Trabajo:

El derecho del Trabajo en nuestros días comprende:

— El Derecho Individual del Trabajo:

Es un derecho que hace referencia y tiene como punto principal a las relaciones personales de trabajo; el contrato de trabajo, sus modalidades, a las reglas que son aplicables a la prestación de trabajo y a la forma de hacer efectivo el cumplimiento de las normas vigentes en la materia.

— El Derecho Colectivo del Trabajo:

Es derecho colectivo del trabajo, como se ha dicho, es un derecho que hace referencia exclusivamente a los grupos sociales, ya de trabajadores o patronos y que tiene como objeto garantizar la defensa de los derechos laborales de grupos de obreros.

Constituye un medio para lograr el equilibrio entre trabajadores y patronos, eliminando la inferioridad de estos últimos, derivada de su carencia de capital, logrando colocar a aquellos en una situación de igualdad para la concertación de las condiciones de trabajo.

Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.

El derecho colectivo del trabajo reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo, representando una garantía de libertad. En el derecho colectivo del trabajo se da la existencia de lo que se conoce como “triangularidad” o “teoría de la unidad indisociable”, que sostiene la fusión al derecho del trabajo en tres instituciones: El sindicato; La negociación colectiva y La huelga.

— Cabe precisar que también podría agregarse el Derecho Procesal del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social.

2.2.2.2.3.- Contrato de trabajo:

2.2.2.2.3.1.- Definiciones:

Habitualmente se define el contrato de trabajo como un acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empresario, actuando bajo su dirección, a cambio de un salario.

El concepto de Contrato de Trabajo, es más que eso puesto que implica un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios a favor del empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo.

Para Pérez, (1979) “El contrato de trabajo constituye la institución fundamental del derecho del trabajo, en virtud de la cual se aplican todas las normas que rigen la relación jurídica entre empleador y trabajadores”.

Caballero, (2007) nos dice al respecto que “Es todo acuerdo de voluntades que origina una prestación de servicios bajo un vínculo de subordinación jurídico y de la cual se obtiene una remuneración. En el contrato de trabajo, el trabajador pone a disposición del empleador una fuerza de trabajo que será utilizada en forma directa de acuerdo a la voluntad del empleador; por tanto el trabajo debe de ser prestado en forma subordinada o dependiente personalmente (es decir que no se trate de suministro de trabajo ajeno), en forma onerosa o con finalidad de lucro y por un cierto tiempo que puede ser definido es decir con plazo estipulado o indeterminado”.

En palabras de Carrión, (2001) “Es el acuerdo prestado en forma libre y voluntaria, entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propia fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración”.

Para el contrato de trabajo existe una gran restricción a la autonomía privada de la voluntad, esto quiere decir que el contenido de derechos y obligaciones derivados del contrato no provienen del contrato mismo. Por regla general el contrato de trabajo no necesita llenar requisito de forma alguno, aunque existen excepciones.

Es pues, también denominado como un Contrato individual de trabajo.

2.2.2.2.3.2.- Relación de Trabajo:

Caballero, (2007) nos dice que “Es la consecuencia fundamental del contrato, es la puesta en marcha del mismo, es cuando el trabajador queda incorporado a la empresa. Esta relación estará sujeta a las reglas impuestas por los propios contratantes y a las especiales que han restringido el campo de la libertad contractual”.

Esta relación tiene como presupuesto y condición el cumplimiento efectivo de las prestaciones a cargo de las partes, consistentes en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte del trabajador, a cambio del pago de la remuneración pactada con el empleador.

Resumiendo, como decíamos en el comienzo, trabajadores y empleadores son los sujetos del derecho por definición, que están sometidos como en toda relación jurídica a derechos y deberes.

En así, que podemos definir a los trabajadores como a las personas físicas que se obligan y prestan servicios en relación de dependencia a un empleador a cambio de una remuneración, y a los empleadores como las personas físicas, jurídicas, o conjunto de ellas con o sin personalidad jurídica propia, que requiera y contrate los servicios de uno o más trabajadores.

El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador.

2.2.2.2.3.3.- Caracteres del Contrato de Trabajo:

Al respecto Barrios, (2008 – 2009) nos dice que los caracteres del contrato de trabajo son:

- Contrato típico y nominado (fijado).
- Contrato regido por el principio de reciprocidad.
- Contrato bilateral o sinalagmático.
- Contrato oneroso, generador de obligaciones de contenido patrimonial.
- Contrato conmutativo en el que la equivalencia entre prestaciones es cierta y no aleatoria.
- Contrato consensual, perfeccionado por el nuevo consentimiento de las partes.
- Contrato normado en cuanto que el acto contractual, y sobre todo la relación jurídica que de él emana, se someten a una normativa, la normativa laboral.

Caballero, (2007) por su parte, nos dice que el contrato de trabajo tiene los siguientes caracteres:

- Consensual: Nace del simple acuerdo de voluntades de las partes.
- Bilateral: Existe el interés de dos partes: trabajador y empleador, cada una de las partes se obliga a cumplir una prestación.
- Oneroso: Cada parte debe cumplir con una prestación que signifique desprenderse de algo en beneficio de la otra: la fuerza de trabajado (trabajador) y la remuneración (empleador).
- Conmutativo: Es el momento de la celebración del contrato ya se conocen las prestaciones a cargo de ambas partes, entrega de la fuerza de trabajo (trabajador) y pago de la remuneración (empleador).
- Tracto sucesivo: Su ejecución se da en el transcurso de tiempo a través de prestaciones que se ejecutan permanentemente.

2.2.2.2.3.4.- Causa y Consentimiento en el Contrato de Trabajo:

Barrios, (2008 – 2009) nos habla sobre el tema, y nos señala al respecto que:

- La causa del contrato de trabajo:

Es la “razón práctica típica”, la “función económico-social del negocio” querida por el ordenamiento jurídico para este específico contrato.

Por causa del contrato de trabajo ha de entenderse la voluntad de cambio entre trabajo y salario, ordenada a la producción de bienes y servicios. El Derecho no se limita a exigir como elemento causal del contrato de trabajo el puro esquema de cambio-salario, sino que pide además que ese cambio sirva a una función social.

Se puede definir la causa del contrato como el fin esencial, común a ambas partes, por el cual éstas celebran un determinado contrato, y que justifica la tutela que el ordenamiento otorga a dicho contrato.

— El consentimiento de las partes del contrato:

Es por definición elemento esencial del contrato de trabajo. La formación del acuerdo consensual viene precedida de los llamados “tratos preliminares”, que se inician con la oferta de empleo, en la que desempeñan un papel mediador las oficinas públicas de colocación y las agencias privadas.

La validez del consentimiento, su capacidad de crear una relación jurídica, está condicionada a la inexistencia de vicios: violencia, intimidación, dolo, error de la voluntad, reserva mental, error obstativo, simulación; temas todos ellos analizados por la doctrina civilista con extrema y repetida atención.

Carece de relevancia jurídica la posible situación de apremio económico que obliga al trabajador a celebrar un contrato de trabajo. Las presiones que las necesidades económicas pueden ejercer sobre los contratantes no son tomadas en cuenta por el Derecho que opera con una óptica formalista.

2.2.2.2.3.5.- Sujetos en el Contrato de Trabajo:

Caballero, (2007) nos señala que los sujetos del contrato de trabajo son:

— El trabajador:

Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración.

El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo.

El trabajador es el sujeto activo del derecho del trabajo a partir del contrato o la incorporación a la relación laboral, aunque el contrato sea inexistente o nulo.

— El empleador:

Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

Según nos dice Caballero, (2007) “Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina “trabajador” o empleado”.

2.2.2.2.3.6.- Elementos en el Contrato de Trabajo:

Caballero, (2007) consideró que los elementos serían de tres tipos:

2.2.2.2.3.6.1.- Genéricos:

Son los que corresponden a todo contrato, o aún más a todo acto jurídico. El artículo 140 del Código Civil considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos: Agente capaz; Objeto físico y jurídicamente posible; Fin Lícito; y la Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo.

2.2.2.2.3.6.2.- Esenciales:

Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurran los tres elementos esenciales:

— Prestación personal de servicios:

El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa.

— La Subordinación:

Consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Ese poder de dirección se concreta en tres atribuciones especiales, reconocidos al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.

La subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercitado, mucho menos con la misma intensidad cada ocasión. Por tanto la falta de ejercicio de algunas de las facultades inherentes al poder dirección, no desvirtúa ni hace que desaparezca la subordinación.

— La Remuneración:

Es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral. Tiene carácter contraprestativo, en cuanto retribución por el trabajo brindado.

2.2.2.2.3.6.3.- Típicos:

Los elementos típicos, son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores. En si ayudan a determinar la verdadera naturaleza de la relación cuando ésta es controvertida.

Los elementos que suelen calificar a una relación de trabajo como “típico” o “atípico” son los siguientes:

- La duración de la relación: el contrato de trabajo puede ser a plazo indefinido o encontrarse sujeto a modalidad.
- La duración de la jornada: que puede ser a tiempo completo a tiempo parcial. El lugar de prestación del servicio: el mismo que puede realizarse en el centro de trabajo de trabajo o fuera de él.
- El número de empleo (o empleadores) que tiene el trabajador: los servicios que se presten pueden ser exclusivos – para un solo empleador – o se puede estar pluriempleado.

2.2.2.2.3.7.- Clases de Contrato de Trabajo: Contratos sujetos a modalidad

Caballero, (2007) nos señala que por principio general debe entenderse que en toda relación laboral, se presume la existencia de una relación de carácter permanente si se tiene en cuenta que el Contrato de Trabajo se rige por el Principio de Continuidad, el cuál considera al mismo “Como uno de duración indefinida, haciéndole resistente a las circunstancias que en ese proceso pueden alterar este carácter, de tal manera que el trabajador pueda trabajar mientras quiera, mientras pueda y mientras exista la fuente de trabajo, salvo las excepciones que puedan limitar legítimamente la duración del empleo o su terminación por causas específicas”.

En tal sentido en virtud de esta vocación de permanencia que posee el Contrato de Trabajo, el contrato de trabajo debe durar lo que debe la causa que lo motivó y, por ende preferir una contratación determinada antes de un contrato a plazo o modal; criterio que ha sido recogido por nuestra Ley de Productividad y Competitividad Empresarial, en el primer párrafo de su Artículo 4° que señala que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminada; sin embargo, esta realidad se ve alterada con la flexibilización de ámbito laboral surgido en la década del 80, cuando se ampliaron los límites de permeabilidad de muchas de las instituciones del derecho del trabajo las instituciones como la estabilidad de entraba, tuvieron que ceder ante la política de generación de puestos de empleos a través de la facilidad e incentivo de las contrataciones a tiempo determinado o contratos modales que, tuvo lugar tan solo a continuación del concepto mencionado en el primer párrafo del artículo aludido, si se

tiene en cuenta que este señala en sus segundo y tercer párrafo que, el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

Caballero, (2007) los clasifica en tres:

2.2.2.2.3.7.1.- Contratos de Naturaleza Temporal:

— El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad:

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial.

Su duración máxima es de tres años.

— El contrato por necesidades del mercado:

El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

Este contrato puede ser renovado sucesivamente hasta el término establecido por el Artículo 74° de la Ley en cuestión, el cual señala como plazo máximo de duración cinco (5) años.

— El contrato por reconversión empresarial:

Este contrato es celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

Su duración máxima es de dos años.

2.2.2.2.3.7.2.- Contratos de Naturaleza Accidental:

— El contrato ocasional:

El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

Su duración máxima es de seis meses al año.

— El contrato de suplencia:

Es aquel contrato celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.

Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

— El contrato de emergencia:

El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.

Su duración coincidirá con la emergencia.

2.2.2.2.3.7.3.- Contratos de Obra o Servicios:

— El contrato específico:

Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada.

Su duración será la que resulte necesaria para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto del contrato.

— El contrato intermitente:

Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática.

En este contrato no habrá necesidad de una nueva celebración o renovación.

— El contrato de temporada:

Es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

2.2.2.2.3.8.- Suspensión del Contrato de Trabajo:

Para hablar sobre la suspensión del Contrato de Trabajo, recurrimos a nuestras fuentes normativas. El artículo 11 del Decreto Legislativo 728 nos hace referencia sobre el tema y nos dice que se entiende por suspensión del contrato aquel cese temporal de la relación laboral que puede ser producido por diversos motivos o circunstancias. Así mismo establece la existencia de dos tipos de suspensiones: la perfecta y la imperfecta.

— Suspensión Perfecta: Es aquella por medio de la cual cesa temporalmente la obligación del trabajador de realizar su trabajo y a la vez cesa la obligación del Empleador de retribuir con la remuneración. No Trabajo y No Remuneración.

— Suspensión Imperfecta: Es aquella por medio de la cual cesa temporalmente la obligación del trabajador de realizar su trabajo pero no cesa la obligación del Empleador de retribuir con la remuneración. No Trabajo y Si Remuneración.

En el artículo 12° del Decreto Legislativo 728 establece cuales son consideradas suspensiones sin hacer distinción si son perfectas o imperfectas. Tenemos que estas son:

— La Invalidez Temporal del trabajador

— La enfermedad y accidentes comprobados.

— La maternidad durante el descanso pre y posnatal.

- El descanso vacacional.
- La licencia para desempeñar cargo cívico.
- El permiso y licencia para el desempeño de cargos sindicales.
- La sanción disciplinaria.
- El ejercicio de derecho a huelga.
- La detención del trabajador salvo la condena privativa de la libertad.
- Inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a los tres meses.
- El permiso o licencia concedidos por el empleador.
- El caso fortuito y la fuerza mayor.

2.2.2.2.3.9.- Extensión del Contrato de Trabajo:

Esta debemos entenderla como el cese definitivo de la relación laboral, motivada por las causas contempladas en el artículo 16° del Decreto Legislativo 728 que nos señala cuales son:

- El fallecimiento del trabajador o empleador si es persona natural.
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo alguna modalidad.
- El mutuo disenso sobre trabajador y empleador.
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación.
- El despido, en los casos y forma permitidos por la ley.
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y las formas establecidas en la ley.

2.2.2.2.3.10.- Efectos en el Contrato de Trabajo:

Caballero, (2007) señala que “El contrato de trabajo se convierte en el título jurídico del que se deriva la atribución patrimonial de los frutos del trabajo al empleador”.

La relación laboral determina el pago de una serie de beneficios laborales, como seguro de vida, gratificaciones semestrales, vacaciones anuales pagadas, compensación por tiempo de servicios, participación en utilidades, indemnización por despido arbitrario, remuneración mínima vital, asignación familiar, entre otros.

Rogelio, (2011, junio 12) nos habla sobre el tema y nos dice que:

— Crean obligaciones entre las partes:

Porque las partes deben garantizar el cumplimiento de lo pactado; la obligatoriedad nace del contrato mismo sin necesidad de que existan solemnidades adicionales. La obligatoriedad se extiende a las consecuencias que, según su naturaleza sean conformes a la buena fe, a la ley y a la costumbre. El contrato surte efecto únicamente entre las partes que lo han otorgado, en consecuencia no afecta a terceras personas. Una vez perfeccionado el contrato no existe la posibilidad de revocarlo o alterarlo, salvo pacto en contrario.

— Presunción de buena fe:

Los contratos gozan de la presunción de la buena fe. Si se vulnera la buena fe, estaríamos en presencia de un acto ilícito que puede dar lugar a responsabilidad civil. La buena fe implica el deber de cumplimiento de las obligaciones adquiridas y la abstención de parte del acreedor de ejecutar maniobras que pueden afectar dicho cumplimiento.

2.2.2.2.4.- Condiciones de Trabajo:

2.2.2.2.4.1.- Definiciones:

Las diversas instituciones y entes especializados en el tema de trabajo han presentado un interés cada vez mayor sobre las condiciones de trabajo en que se desenvuelve el trabajador. Ello se debe a la implicancia que tiene este aspecto en la calidad de vida, así como en la dignidad de la persona. Para entender la importancia de las condiciones de trabajo, se debe considerar, no sólo la cantidad de horas que los trabajadores permanecen en su centro de labores, sino también las condiciones en que se desarrolla el trabajo encomendado.

El concepto condiciones de trabajo es bastante amplio y se encuentra relacionado con el entorno en que se trabaja, abarcando lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo en general. En ese sentido, su impacto se reflejará en la calidad de vida del trabajador a través de su indicador satisfacción del trabajador

En lo referente Clerc (1985) considera que “condiciones de trabajo” es una entidad junto con el “entorno”, con el cual forma un sistema complejo de interacciones y consecuencias, e involucra lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo generales. Esta cobertura muestra dos particularidades; la primera, muestra la importante relación existente entre condiciones de trabajo, y seguridad y salud; y la segunda, el amplio significado de las condiciones de trabajo generales que puede implicar diferentes cosas, el cual podría resumirse como los factores que determinan la satisfacción de los trabajadores como las horas de trabajo, organización del trabajo, entre otros.

Las condiciones de trabajo son cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyéndose además de los aspectos ambientales y los tecnológicos las cuestiones que tienen que ver con la organización y ordenación del trabajo.

Aunque la enfermedad es una cuestión inherente a la naturaleza humana, ciertamente, en el trabajo estamos en estrecha relación con peligros: sustancias, materiales, máquinas y exigencias físicas forzadas que realmente nos pueden poner de un momento a otro y sin avisos, al borde de situaciones difíciles y complicadas para nuestra salud.

Por ultimo tenemos a Neffa (1988) quien nos dice que las condiciones de trabajo son el conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso de trabajo y que influyen en el bienestar físico y mental de los trabajadores.

2.2.2.2.5.- Remuneraciones:

2.2.2.2.5.1.- Definiciones:

No existe consenso pacífico sobre la definición de remuneración. Así, por ejemplo, López, (1988) identifica al salario como la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a este (prestación del trabajo). El salario, para el jurista es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado.

Desde otra perspectiva, De La Cueva (1975) establece que el salario o remuneración es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

O como bien señala Toyama (2011) son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente

Tratando de condensar las diversas posturas que existen, Mascaro (1977), clasifica las concepciones que definen a la remuneración desde el punto de vista contraprestativo y desde el no contraprestativo. En cuanto al primero, encontramos distintos niveles de contraprestatividad de la remuneración: al trabajo efectivo, a la disponibilidad del trabajador y la contraprestación del contrato de trabajo. Respecto al segundo, se encuentra la teoría del salario social y el salario como conjunto de prestaciones económicas del trabajador.

2.2.2.2.5.2.- Reconocimiento Constitucional del Derecho a la Remuneración:

Nuestra Constitución Política parte por establecer en su artículo 23° la garantía de la retribución de la remuneración o, dicho en otros términos, la proscripción del trabajo gratuito, que: “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

Así, el punto inicial para la determinación del derecho fundamental a la remuneración en nuestra Constitución se manifiesta en el reconocimiento de su carácter retributivo, estableciendo, de esta forma, “una vinculación directa entre la remuneración y el servicio
prestado.

Por su parte, el primer párrafo del artículo 24° de la Carta Política establece que: “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”. De esta manera, el precepto en mención establece el contenido del derecho a una remuneración equitativa y a una remuneración suficiente. El derecho a una remuneración suficiente, se relaciona directamente con el establecimiento de pisos mínimos de percepción remunerativa, esto es, del pago de una remuneración mínima para los trabajadores, la cual, según señala el tercer párrafo del artículo 24° “se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”. Para Alonso, (1975) la suficiencia de la remuneración vendría a ser pues el criterio de política social que incide en el ámbito económico-sociológico cuya delimitación se debe realizar teniendo en cuenta factores externos al contrato de trabajo.

2.2.2.2.5.3.- Objetivos de la Remuneración:

Así tenemos, que para Alles (1999), se pueden identificar y definir los objetivos y premisas comunes que persigue la remuneración. Entre los más representativos se encuentran:

— Atracción de Personal Calificado:

Ya que, con un adecuado sistema de remuneraciones, se despierta el interés del personal externo a la empresa. Este sistema ayudaría también a posicionar, competitivamente hablando, a la empresa en el mercado de talentos.

— Retener Colaboradores Actuales e Incentivar el Desempeño Adecuado:

Los trabajadores perciben una relación entre lo que aportan a la organización y cómo esta los remunera; si esta ecuación los “convence”, serán retenidos por la organización. El sistema remunerativo debe incentivar aquellos comportamientos deseados por la organización, motivando y compensando la correcta alineación de estos comportamientos con el logro de los objetivos empresariales.

— Remuneración Equitativa:

Se debe remunerar a cada trabajador de acuerdo al valor del puesto o cargo que ocupa en la organización, guardando una relación directa entre el puesto que ocupa y sus compensaciones. La empresa debe lograr la percepción de equidad y justicia por parte del trabajador con respecto a su remuneración.

— Garantizar la Igualdad:

La misma está estrechamente ligada a la idea de equidad que debe perseguir la compensación: “a igual tarea, igual remuneración”. Internamente, la igualdad debe representar la relación entre el valor relativo de los puestos y su remuneración. Externamente a la empresa, equivaldría al pago de remuneraciones análogas a las de otras empresas, si bien también podría ser inferior o superior a la media del mercado.

— Controlar Costos:

Una administración racional de compensaciones ayuda a que la empresa atraiga y retenga personal calificado al menor costo posible. Por otro lado, alienta también al control de costos laborales o de mano de obra, ya que reduciría la rotación del personal, como también el ausentismo y demás.

En suma, el objetivo primario de la administración de sueldos y salarios deviene en lograr que todos los trabajadores sean compensados justa y equitativamente, en función a la consideración de las responsabilidades de cada puesto, el esfuerzo (intelectual, físico, mental) necesario para desempeñar las diferentes funciones por parte del empleado, la eficiencia en sus tareas, etc.

Citando a otros autores tenemos a Robbins (1996) quien refiere al respecto que el objetivo técnico tradicional de las políticas remunerativas, es crear un sistema de recompensas que sea equitativo tanto para el colaborador como para el empleador u organización, lo ideal al final es que, el colaborador se sienta atraído por el trabajo y que esté motivado económicamente para desempeñarse en forma contenta y armoniosa. En forma resumida manifestaremos que los objetivos que buscan las políticas remunerativas son que éstas sean las adecuadas, equitativas, equilibrada efectiva motivadoras, aceptadas y seguras.

Estos objetivos crean conflictos y deben buscarse soluciones de compromiso. Otro aspecto esencial lo constituye el amplio potencial del área para promover criterios de igualdad entre las personas. El objetivo de la administración de sueldos y salarios es lograr que todos los colaboradores sean justa y equitativamente compensados mediante sistemas de remuneración racional de trabajo y de acuerdo a los esfuerzos, eficiencia, responsabilidad, y condiciones de trabajo en cada puesto. La administración de salarios deberá basarse en los tabuladores estructurados sobre valuaciones de puestos y los datos

resultantes o encuestas de salarios de los mercados de trabajo que afectan la organización, considerando los salarios mínimos legales vigentes en el país.

Dentro de los objetivos más comunes y precisas que cumplen las remuneraciones tenemos para Robbins (1996):

- Remuneración equitativa. Remunerar a cada colaborador de acuerdo con el valor del cargo o puesto que ocupa
- Atracción de personal calificado. Las compensaciones económicas deben ser suficientemente altas y compensatorias para despertar interés y/o atraer postulantes.
- Retener colaboradores actuales. Cuando los niveles remunerativos no son competitivos, el colaborador está buscando otra oportunidad de empleo, siendo esta generalmente en las organizaciones de la competencia, si esto sucede la tasa de rotación aumenta.
- Garantizar la igualdad. La igualdad interna se refiere a que la compensación económica o remuneración guarde relación con el valor relativo de los puestos y/o cargos; la igualdad externa significa compensaciones análogas o promedios a las de otras organizaciones.
- Alentar el desempeño adecuado. El pago debe reforzar el cumplimiento adecuado de los esfuerzos y responsabilidades desarrollados. Es decir recompensarlo adecuadamente por su desempeño y dedicación.
- Controlar costos. Un programa racional de remuneraciones contribuye a que la organización obtenga y retenga el personal adecuado a los más bajos costos.
- Cumplir con las disposiciones legales. El gobierno establece las remuneraciones mínimas.

Mejorar la productividad y eficiencia administrativa. Indudablemente todo colaborador motivado económicamente aumentara su productividad y eficiencia.

2.2.2.2.5.4.- Clases de Remuneraciones:

Entre las más comunes y principales remuneraciones tenemos en doctrinaria nos señala Alles (1999):

- Por la Capacidad Adquisitiva:

Salario Nominal: equivale al volumen de dinero que se recibe por el trabajo ofrecido.

Salario Real: representa la capacidad de “compra” y la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir, es decir, su poder adquisitivo: a mayor salario real, mayor nivel de consumo y de vida. Es todo lo que el empleado recibe como contraprestación.

— Por el medio utilizado de pago:

Salario en Especie

Salario en Moneda

Salario Mixto (parte en especie y en dinero)

— Por su límite:

Salario Mínimo: aquel capaz de satisfacer las necesidades normales de la vida de todas las personas (alimentación, vivienda, vestuario, transporte, etc.)

Salario Máximo: el salario más alto que una empresa puede ofrecer, siempre manteniendo los gastos de mano de obra costeables.

— Por la forma de pago:

Salario por Unidad de Tiempo (Fijo): se establece qué unidad de tiempo (hora, día, semana, quincena, mes) se utilizará para compensar al empleado.

Salario por Unidad de Obra (Variable): el trabajo se remunera sobre unidades producidas, claramente identificadas

La remuneración puede encontrarse integrada por diferentes conceptos remunerativos, los mismos que obedecerán a la prestación efectiva de los servicios del trabajador o a su condición como tal. A su vez, la remuneración cuenta con una determinada estructura, integrada por una remuneración principal (denominado básico) y remuneraciones complementarias.

2.2.2.2.5.4.1.- Remuneración Básica:

Cardoso (11 agosto 2012) refiere que constituye la remuneración mínima que se otorga por desempeñar un puesto de trabajo, se le da la calificación de básica, porque sirve de base para los demás pagos complementarios.

Esta remuneración en la mayoría es superior al salario mínimo conocido como la cantidad menor que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, este debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

Constituye la remuneración mínima que se otorga por desempeñar un puesto de trabajo, se le ha dado esta cantidad la calificación de básica porque sirve de base para los demás pagos complementarios. Se entiende que esta remuneración en la mayoría de los casos es superior al salario mínimo y en otros se identifica con este y su fijación depende del pacto o convenio colectivo o bien de disposición legal, esta remuneración básica consecuentemente excluye las gratificaciones, bonificaciones y toda otra remuneración eventual o permanente, así como asignaciones por variaciones de precios o por negociación colectiva, y los anticipos de los aumentos por pactarse. Cuando la empresa no tiene establecida la política remunerativa y/o escala de remuneraciones, se opta por tomar la Remuneración Mínima Vital establecida por el estado como remuneración básica.

2.2.2.2.5.4.2.- Complementos Remunerativos:

— Bonificaciones:

Elias (1999) nos señala que son remuneraciones complementarias, otorgadas al colaborador para compensar factores externos distintos a su trabajo. Muchas de estas son establecidas por ley, por convenio colectivo o individual, estas cantidades se pagan periódicamente, ya sea semanal, quincenal, o mensual. Las bonificaciones pueden ser clasificadas en la forma siguiente: Por el alza del costo de vida. Por tiempo de servicios. Por el trabajo nocturno.

Por riesgo y altura. Por eficiencia y puntualidad en el trabajo. Por productividad. Por la naturaleza del trabajo.

— Asignaciones:

Son las remuneraciones que percibe el colaborador no por los servicios que presta a su empleador, sino para satisfacer un gasto determinado que puede ser vivienda, hijos, escolaridad, fallecimiento de algún familiar, etc. Dentro de estas tenemos la más conocida y aplicada, como es la Asignación familiar, que perciben los colaboradores del régimen de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva y que tengan hijos menores de 18 años a su cargo, o que siendo mayores están cursando estudios superiores, la cual se extenderá hasta la culminación de los estudios o hasta que cumpla veinticuatro años; percibirán por este concepto el 10% de la remuneración mínima vital, vigente en la oportunidad del pago.

Toyama (2011) refiere que es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera fuera su fecha de ingreso; su finalidad es la de contribuir a la manutención de los hijos menores o que esté siguiendo educación superior, con independencia del número de hijos.

Este beneficio asciende al diez por ciento mensual de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.

— **Vacaciones:**

Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, luego de 12 meses de servicio continuo con el mismo empleador. (Art. 10 del Dec. Leg. N° 713). No existe ninguna disposición en la ley que indique aumento en las vacaciones anuales por antigüedad.

En este orden de ideas, Tamayo (2011) nos enseña que el importe a pagar por la licencia anual es igual al salario percibido por el trabajador. El pago de las vacaciones anuales se tiene que hacer antes de empezar las vacaciones. En los casos generales, la ley no permite la división de las vacaciones. Sin embargo, el trabajador puede presentar una solicitud al empleador para dividir las vacaciones en períodos más cortos. Sin embargo, la duración no puede ser inferior a 07 días. La ley también permite que los trabajadores reciban una compensación por la mitad (15 días) o la licencia completa (un mes) en lugar de tomarse los días de vacaciones anuales.

— **Gratificaciones:**

Elías (1999) nos enseña que son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que exige la ley. Estas percepciones suponen un incremento patrimonial para atender un aumento previsible de gastos en estas dos épocas del año.

No tienen naturaleza asistencial ni de liberalidad ni tampoco persigue una promoción del trabajador o su familia, simplemente puede considerarse un aumento salarial por la prestación de servicios.

En este sentido, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad. Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

— **Horas Extras:**

Tamayo (2011) nos indica que de conformidad con el artículo 25 de la Constitución Política, las horas habituales de trabajo son de 8 horas diarias y 48 horas semanales. No hay un límite definido para el máximo de horas de trabajo después de incluir las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias son totalmente voluntarias.

Si un trabajador labora más allá de las horas estipuladas de trabajo, es decir, 8 horas por día y 48 horas a la semana, tiene derecho a un pago de horas extras a los siguientes precios:

- 125% de la tarifa normal por hora durante las primeras 2 horas de tiempo extra
- 135% de la tarifa normal por hora para las horas posteriores de las horas extras
- 200% de la tarifa por hora normal si los trabajadores se ven obligados a hacer horas extras de trabajo.

2.2.2.2.5.5.- Remuneraciones Computables:

El art. 9º del TUO DEL Dec. Leg. N° 650 determina que constituye Remuneración Computable (RC) para efectos de la Compensación por Tiempo de Servicios, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen determinados conceptos que precisaremos más adelante.

A dicho concepto remunerativo se le adicionarán aquellos otros que resulten computables, los cuales deberán convertirse a período mensual en caso que se otorguen por día.

Sobre el tema Tamayo (2011) refiere que se entiende por remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en

dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

Será computable como remuneración computable todas las remuneraciones percibida por el trabajador en Abril más la Asignación Familiar que se pague en dicho mes, incorporándose también la gratificación pagada en Diciembre del año en cuestión a razón 1/6 de lo percibido por dicho concepto.

Si durante el semestre Noviembre-Abril, el trabajador realizó horas extras cuando menos en tres meses, se sumarán los montos percibidos y el resultado dividido entre seis formará parte de la remuneración computable.

Es importante precisar que ingresa al cálculo de la CTS la alimentación principal proporcionada en especie salvo que se trate de vales de alimentos.

Si el empleador ha otorgado en el semestre a su personal una gratificación extraordinaria, movilidad como condición de trabajo (indispensable para la labor), asignación por cumpleaños, matrimonio o participación en las utilidades, estos beneficios no formarán parte de la remuneración computable.

2.2.2.2.5.6.- Remuneraciones No Computables:

Las remuneraciones son computables están expresamente contempladas e los arts. 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650, concordantes con los arts. 6° y 7° del TUO del Dec. Leg. N° 728 (LPCL) aprobado por D.S. N° 003-97-TR. Su inclusión en la Planilla Electrónica o en el Libro de Planillas, de ser el caso, no afecta su naturaleza de no computable.

Tamayo (2011) nos señala:

— Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciban el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo,

o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.

- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de Navidad o similares.
- El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.

2.2.2.2.5.7.- Remuneraciones Devengadas o Insolutas:

Avalos (20 de febrero 2011) nos dice que la pretensión sobre pago de remuneraciones y beneficios laborales devengados es de naturaleza retributiva, ya que lo que busca el demandante no es el resarcimiento de algún daño que se le hubiere causado, sino es la restitución de los derechos y beneficios que no le han sido reconocidos ilegítima y oportunamente.

Desde nuestro punto de vista no. El pago de las remuneraciones devengadas y los derechos que no se gozaron y efectivizaron durante el tiempo que duró el cese ilegítimo no constituyen un resarcimiento hacia el trabajador, en términos reales implica retribuirle al trabajador lo que le debió ser retribuido en su momento; en consecuencia, dichos pagos no tendrían una naturaleza resarcitoria, sino, más bien, retributiva.

La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N° 1806-2004-Lima, publicada en El Peruano, 2 de julio de 2006, ha pregonado el mismo criterio al señalar que: “La naturaleza de las remuneraciones y beneficios devengados que se reclaman es propiamente retributiva y no así indemnizatoria dado que su sustento es la reconstrucción jurídica del vínculo laboral declarada en vía de acción de amparo, por lo que el lapso que el actor estuvo fuera del empleo no solo debe ser reconocido por la empleada como tiempo de servicios efectivamente prestados sino también como condición que genera el pago de sus derechos y beneficios dejados de percibir”

En este sentido Balta (26 diciembre 2007) precisa que las remuneraciones devengadas a que tiene derecho un trabajador deben calcularse en función de las remuneraciones percibidas por quien lo sustituyó en su puesto como consecuencia del despido o, en todo caso, en función de las remuneraciones percibidas por un trabajador de cargo equivalente tanto en categoría funcional como remunerativa.

2.3.- MARCO CONCEPTUAL:

Acción.- Posibilidad de acudir a los Tribunales para que tramiten y resuelvan recursos y pretensiones con arreglo a las leyes.

Calidad.- Atributo compuesto por un conjunto de condiciones o características que presenta un elemento de tal forma que se distingue entre otros.

Competencia.- Atribución a un Juez, tribunal u otra autoridad para que conozca o resuelva un asunto.

Condición de Trabajo.- son cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyéndose además de los aspectos ambientales y los tecnológicos las cuestiones que tienen que ver con la organización y ordenación del trabajo.

Cosa Juzgada.- Asunto sobre el cual no se puede iniciar un juicio (también llamado pleito) porque ya ha sido juzgado antes.

Costas.- Conjunto de todos los gastos que se producen en un procedimiento judicial.

Corte Superior de Justicia.- Órgano Jurisdiccional conformado por otros órganos jurisdiccionales con competencia en un determinado ámbito territorial.

Corte Suprema de Justicia.- Es el máximo órgano jurisdiccional del Perú. Su competencia se extiende a todo el territorio del país.

Criterio Razonado.- Punto de vista, opinión coherente, que resiste el análisis.

Decisión judicial.- Determinación, resolución firme que se asume en un asunto judicializado, proveniente de un órgano jurisdiccional competente.

Expediente.- Conjunto de actuaciones practicadas que aparecen en documentos debidamente ordenados.

Fallo.- Sentencia de un juez o de un tribunal, y en ella, especialmente, el pronunciamiento decisivo o imperativo.

Instancia.- Nivel de organización de los órganos jurisdiccionales.

Juzgado Laboral.- Órgano jurisdiccional perteneciente a una Corte Superior de Justicia, con competencia para resolver asuntos previsto en el derecho laboral.

Laboral.- Relativo al trabajo.

Medios impugnatorios.- Es el instrumento que la ley le concede a las partes o terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que anule o revoque este, total o parcialmente.

Medios probatorios.- Lo que se utiliza en los juicios para demostrar que una cosa es verdad.

Pago.- El Pago es uno de los modos de extinguir las obligaciones, y consiste en el cumplimiento efectivo de la prestación debida.

Partes.- Las partes son el sujeto activo del proceso ya que sobre ellos recae el derecho de iniciarlo y determinar su objeto, mientras que el juez es simplemente pasivo pues solo dirige el debate y decide la controversia.

Pretensión.- Petición que se hace al Juez para que solucione algún problema que exista entre dos partes.

Principio.- Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discutiendo en cualquier materia.

Puntos controvertidos.- Aspectos fácticos puntuales respecto de los cuales las partes en conflicto tienen distinta opinión.

Remuneración.- Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio.

Recurso de Apelación.- El que se plantea ante un tribunal superior para que revise una decisión tomada por otro inferior.

Sustento normativo.- Base, conjunto de fundamentos tomados de un sistema jurídico.

Sustento teórico.- Base, conjunto de fundamentos tomados de la teoría.

Valoración conjunta.- Apreciación global y coherente de un conjunto de elementos.

III. METODOLOGIA

3.1.- Tipo y nivel de investigación:

3.1.1.- Tipo de investigación:

Es cuantitativo, porque la investigación ha partido del planteamiento de un problema delimitado y concreto; versa sobre aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guía el estudio ha sido elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.1.2.- Nivel de investigación:

Exploratorio descriptivo. Exploratorio, porque el objetivo ha sido examinar una variable poco estudiada; no se han hallado estudios similares realizados, con una propuesta metodológica similar. Se orienta a familiarizarse con la variable y tiene como base la revisión de la literatura que contribuye a resolver el problema de investigación. Descriptivo, porque el procedimiento aplicado ha permitido recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito ha sido identificar las propiedades o características de la variable en estudio (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Ha sido un examen intenso del fenómeno, bajo la luz de la revisión permanente de la literatura (Mejía, 2004). La intención ha sido, verificar si el objeto de estudio, en el caso concreto las sentencias, evidencian en forma expresa o tácita los parámetros previstos para medir su calidad.

3.2.- Diseño de investigación:

No experimental, transversal, retrospectivo. No experimental; porque no existe manipulación de la variable; sino observación del fenómeno tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. Los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador. Retrospectivo, porque la planificación de la toma de datos se han efectuado de registros (sentencia) donde el

investigador no tiene participación. En el caso concreto, la evidencia empírica está referida a una realidad pasada. Transversal, porque el número de ocasiones en que se ha medido la variable es una vez; lo que significa que el recojo de datos se ha realizado en un momento exacto del transcurso del tiempo (Hernández, Fernández & Batista, 2010). También se le conoce como transeccional (Supo, s.f.).

3.3.- Objeto de estudio y variable en estudio:

El objeto de estudio, comprende a las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Remuneraciones insolutas o devengadas por Condiciones de Trabajo extraordinarias o excepcionales existentes en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Tercer Juzgado Transitorio Laboral de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial del Piura. La variable en estudio ha sido: la calidad de las sentencias de primera, segunda instancia.

3.4.- Fuente de recolección de datos:

Ha sido el expediente judicial N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado Transitorio Laboral de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura. Seleccionado de acuerdo a la técnica por conveniencia, que es un muestreo no probabilístico; porque se elige en función a la experiencia y comodidad del investigador (Casal, 2003).

3.5.- Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos:

Se ejecuta por etapas o fases, conforme sostienen Do Prado, De Souza y Carraro; (2008), y consiste en:

3.5.1.- La primera etapa es abierta y exploratoria:

Se trata de una actividad que consiste en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, guiado por los objetivos; donde cada momento de revisión y comprensión es una conquista, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial para la recolección de datos.

3.5.2.- La segunda etapa es más sistematizada, en términos de recolección de datos.

También es una actividad, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, facilita la identificación e interpretación de los datos existentes en el fenómeno en estudio, utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido trasladando, a su vez, los hallazgos en forma fidedigna a un registro (hojas digitales) para asegurar su coincidencia.

3.5.3.- La tercera etapa consiste en un análisis sistemático.

Es una actividad observacional analítica de nivel profundo orientado por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

En la presente investigación, el fenómeno u objeto de estudio han sido las sentencias de primera y segunda instancia, que poseen un contenido, un conjunto de datos, a los que el investigador se ha aproximado gradual y reflexivamente, orientado por los objetivos específicos, utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido; articulando los datos con la revisión permanente de la literatura.

Al concluir el análisis, los resultados están organizados en Tablas, donde se observa la evidencia empírica existente en el objeto de estudio; la variable y las dimensiones.

3.6.- Consideraciones éticas:

El investigador está sujeto a lineamientos éticos básicos de objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, relaciones de igualdad, así como a evidenciar un análisis crítico (Universidad de Celaya, 2011). Es decir, que ha asumido compromisos éticos durante todo el proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Gaceta Jurídica, 2005).

3.7.- Rigor científico.

Se tiene en cuenta la confirmabilidad y la credibilidad; con el propósito de minimizar sesgos y tendencias del investigador, y poder rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

IV. RESULTADOS

4.1.- RESULTADOS:

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Pago de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo extraordinarias o excepcionales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01; Distrito Judicial de Piura, Piura. 2015

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]		
Introducción	<p>EXPEDIENTE N° 002127-2010-0-2001-JR-LA-01</p> <p>RESOLUCION NUMERO: ONCE (11) Piura, 04 de Enero del 2012</p> <p>En los seguidos por doña S.A.P.M. contra la E.P.S G. S.A., sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, la Señora Jueza del Tercer Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura, ejerciendo justicia en nombre de la Nación, ha expedido lo siguiente:</p> <p style="text-align: center;">SENTENCIA</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales,</i></p>				X								

	<p>I.- ANTECEDENTES:</p> <p>1.- Mediante escrito de folios 78 a 84, la demandante en nombre propio y en representación de los herederos de don A.A.P.J, interpone demanda hasta por el monto de S/. 23,050.00 nuevos soles, más intereses legales, costos y costas del proceso, monto que incluye los conceptos de reintegro de remuneraciones insolutas por condiciones de trabajo extraordinarias, y como consecuencia de ello el reintegro de beneficios sociales.</p> <p>2.- Con resolución 02 de folios 96 se admite a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, y se corre traslado a la parte demandada.</p>	<p><i>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</i></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>II.- PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:</p> <p>1.- Precisa que con fecha 13 de marzo del año 2012 su difunto padre ingreso a laborar en la EPS GRAU S.A. mediante el respectivo contrato de trabajo, habiéndose desempeñado en el cargo de Jefe de la Oficina de Control Institucional hasta el 30 de setiembre del 2009, en que falleciera, terminando de este modo su relación laboral, siendo su última remuneración mensual la suma de S/. 3.198.48.</p> <p>2.- Señala que mediante el instructivo de trabajo de fecha octubre del 2004, la empresa EPS G S.A dispuso el otorgamiento de condiciones de trabajo extraordinarias y excepcionales al personal, en tanto la entidad se encuentre en</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				X						8	

<p>Procedimiento Concursal bajo los alcances de la Ley General del Sistema Concursal, siendo que la Oficina de Control Institucional velara por el cumplimiento de las mismas contenidas en el presente instructivo.</p> <p>3.- Señala que si bien es cierto, las condiciones de trabajo tienen carácter o naturaleza de remuneración no computable conforme a los dispositivos legales vigentes en la realidad, no han cumplido con los fines para los cuales fueron otorgados como son lo relacionado al cumplimiento del plan de reestructuración, así como de las responsabilidades que se están asumiendo adicionalmente para la consecución de las metas planteadas, agrega que es todo lo contrario, es decir, han sido de libre disposición o disponibilidad de los trabajadores a que se refiere el citado instructivo interno, y por lo tanto se ha desnaturalizado dicho concepto de condición de trabajo por uno de carácter de remuneración o haber mensual que venía percibiendo los trabajadores beneficiados con dicho otorgamiento.</p> <p>4.- Sostiene que en atención a dicho instructivo de trabajo interno se puede advertir que la bonificación extraordinaria se convierte en una remuneración estable de la que gozan efectivamente, tanto los trabajadores de planta como administrativos, y que no se considere como un concepto no remunerativo, sino que forme parte de la remuneración mensual que percibe cada trabajador por lo expuesto precedentemente. Por cuya razón y en aplicación directa del Principio de Primacía de la Realidad, señala que en dicha relación laboral se han presentado todos los elementos esenciales de una prestación</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>efectiva de trabajo, por lo que se está ante un hecho que genere el goce de dicho beneficio como un derecho adquirido y que se encuentre reconocido a nivel constitucional y a través de las normas vigentes en materia laboral y por ende la cancelación de las mismas,</p> <p>III.- POSICIONES Y ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDADA.</p> <p>1.- Con escrito de folios 101 a 103 se apersona a la instancia el representante de la demandada y contesta la demanda señalando que la parte demandante no anexa ni exhibe medio probatorio alguno que acredite la pretensión de pago de remuneraciones insolutas limitándose simplemente a señalar de manera antojadiza que las condiciones de trabajo fueron de libre disponibilidad de los trabajadores, sin tener en cuenta que las condiciones de trabajo no generan ventaja patrimonial para el trabajador ya que con ellas solo se reembolsan los gastos necesarios para el trabajo conforme lo establece el artículo 19° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, por lo que no se considera remuneración a todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones tales como la movilidad, viáticos, gastos de representación y en general lo que razonablemente que cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja para el trabajador.</p> <p>2.- Agrega en este sentido, conforme se puede apreciar en el punto VI disposiciones generales 6.1, 6.2, 6.3 del instructivo de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajo que anexa la parte demandante en su escrito de demanda, las condiciones de trabajo transitoria extraordinaria y excepcional por responsabilidad asumida y que estaba condicionada al cumplimiento del Plan de Reestructuración asi como las responsabilidades que se están asumiendo adicionalmente para la consecución de las metas planteadas, por lo que se entiende que la referida condición de trabajo se otorgó para la estricta ejecución de la prestación de servicios que permitió al ex trabajador prestar sus servicios para dar cumplimiento al plan de reestructuración.</p> <p>3.- Por otro lado, señala, que se puede apreciar que la liquidación de conceptos efectuada por la parte demandante resulta totalmente errónea puesto que liquida las supuestas resoluciones desde el año 2003 sin tener en cuenta que la condición de trabajo materia de controversia fueron entregadas en el año 2004 conforme se puede apreciar de las boletas de pago que anexa la propia demandante, por lo que en el caso negado que se declare fundada la demanda, no deberá tenerse en cuenta la liquidación del año 2003, debiendo declarar infundada en dicho extremo la demanda.</p> <p>IV.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:</p> <p>1.- Establecer si le asiste o no a la demandante el derecho al pago de beneficios que reclama concernientes a los conceptos de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo extraordinarias y excepcionales, gratificaciones, bonificaciones, vacaciones, compensaciones por tiempo de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servicios, los cuales fueron dejados de percibir por su difunto padre. Así como, intereses legales, costos y costas.</p> <p>V.- CUESTIONES PROBATORIAS:</p> <p>5.1.- De la parte Demandante: 1.1.- Documentos que obran a folios 06 a 77.</p> <p>5.2.- De la parte Demandada: 1.- Documentales presentados por la parte demandante.</p> <p>5.3.- De Oficio: 1.- Informe revisorío de folios 143 a 149.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 4 de los parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras que 1: el encabezamiento, no se encontró. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, no se encontró.

	<p>3.- No obstante resulta que en el caso de autos, no se encuentra en discusión el vínculo laboral que existió entre el padre (fallecido) de los demandantes y la empresa demandada, así como tampoco el record laborado que ha sido desde el 13 de marzo del 2002 al 30 de setiembre del 2009. Siendo el extremo respecto del cual se plantea la controversia si el monto otorgado al causante, como bonificación por condiciones de trabajo, debe ser considerado como concepto remunerativo computable con el correspondiente reintegro sobre los beneficios sociales percibidos, o si por el contrario se trata de una bonificación transitoria y extraordinaria.</p> <p>4.- A folios 76 a 77 obra el documento denominado “Instructivo de Trabajo” que viene a ser una norma interna mediante el cual se regula el otorgamiento de condiciones de trabajo extraordinarias y excepcionales al personal de la EPS G. SAC en tanto la entidad se encuentre en procedimiento concursal bajo los alcances de la Ley General del Sistema Concursal. En cuanto a la vigencia se señala que es a partir de diciembre del 2003 y dentro de las disposiciones generales se establece que sería otorgado al personal de la empresa bajo la denominación de CONDICIONES DE TRABAJO TRANSITORIA EXTRAORDINARIA Y EXCEPCIONAL POR RESPONSABILIDAD ASUMIDA en el marco de la Ley Concursal; también se señala que tiene el carácter de remuneración bonificación a partir del mes de mayo del 2004 en el monto de S/. 800.00 nuevos soles mensuales e inalterables hasta setiembre del 2009, tal como consta en el informe de planillas de folios 143 a 148.</p> <p>5.- El artículo 9° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR, señala que conforma la remuneración computable; la remuneración básica y todas las</p>	<p><i>prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/ 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>Si cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
<p>Motivación del derecho</p>		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si</p>					<p>X</p>					<p>20</p>

<p>cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o especie como contraprestación de su labor cualquiera sea su denominación que se les dé siempre que sean de su libre disposición. Igualmente el primer párrafo del artículo 16° del dispositivo acotado, <i>definiendo el concepto de regularidad de la remuneración, considera que ésta es aquella percibida habitualmente por el trabajador; aun cuando sus montos puedan variar en razón de incremento y otros motivos.</i> Así también en el artículo 19° precisa que conceptos no se consideran remuneraciones computables, entre ellos, figuran las condiciones de trabajo (acápite i) que se encuentra reglamentado en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 004-97-TR (Reglamento de la Ley de CTS), al señalar <i>“No se consideran remuneraciones computables:... i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representaciones, vestuarios y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador”</i>; y el artículo 8° del reglamento señala <i>“Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19° de la Ley.”</i></p> <p>6.- Siendo así resulta que la bonificación otorgada al causante de los demandantes, desde mayo del 2004 hasta septiembre del 2009, esto es, por un periodo de más de 5 años, conforme se aprecia del informe revisorío de folios 143 a 148 y en la misma cantidad (S/. 800.00), no puede ser considerado como <i>extraordinario y excepcional, entendiéndose por excepcional lo que es poco común o frecuente; y así por excepcional lo que sucede pocas veces o en situaciones especiales.</i> Además la citada bonificación siempre ha constituido una</p>	<p>cumple 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> Si cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ventaja patrimonial para el trabajador, en razón que la demanda no ha demostrado que el accionante tenía la obligación de rendir cuentas o justificar el gasto de la citada bonificación, lo que significa en su momento total libertad para disponer de dicho monto como parte de su remuneración y en razón del trabajo realizado; consecuentemente debe conocerse el carácter de remunerativo al ingreso que figura en planillas como “Bonificación Condición de Trabajo”; resultando de aplicación lo dispuesto por el artículo 9° de TUO del Decreto Legislativo 650.</p> <p>7.- Ahora bien corresponde determinar el periodo de reconocimiento de la bonificación para efectos de realizar el cálculo de reintegro de los beneficios laborales solicitados. En tal sentido, si bien es cierto que la demanda refiere que le corresponde desde diciembre del año 2003, también lo es que la parte demandada a cuestionado que en el año 2003 no le correspondería, en tanto que tal bonificación recién se entregó en el año 2004; pudiéndose verificar de la copia del Instructivo de Trabajadores de folio 76 a 77, que la vigencia de dicho instructivo fue a partir de diciembre del año 2003, por lo que es esta fecha la que debe tenerse en cuenta para efectos del cálculo del reintegro de los beneficios sociales solicitados. En cuanto que la fecha máxima hasta la cual se efectuará la liquidación de los beneficios sociales que pudieran corresponderle será hasta diciembre del 2009.</p> <p>8.- En cuanto a los beneficios sociales, siendo que los demandantes no cuestionan los montos determinados y cancelados en su oportunidad por la demandada sino únicamente el reintegro en base al reconocimiento de la bonificación como parte de la remuneración computable, se debe proceder a efectuar la liquidación sobre dicho</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

monto (S/. 800.00 mensuales) siendo así con respecto a la **Compensación por tiempo de servicios.** en aplicación del Decreto Supremo 001-97-TR reglamento y Decreto de Urgencia N° 127-2000, N° 115-2001, N° 019-2002, N° 057-2002, N° 013-2003, la liquidación es de acuerdo al siguiente detalle:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:

PERIODOS MENSUALES

*** F=PROM. REM. + PROM GRAT. (1/6)* 8.33/100 = MONT COMPUT.**

AÑO 2003	REMUN S/.	%	
SUB TOTAL S/.			
Diciembre	933.33	8.33	77.75
		TOTAL	=
77.75	77.75		
AÑO 2004	REMUN S/.	%	
SUB TOTAL S/.			
Enero	933.33	8.33	77.75
Febrero	933.33	8.33	77.75
Marzo	933.33	8.33	77.75
Abril	933.33	8.33	77.75
Mayo	933.33	8.33	77.75
Junio	933.33	8.33	77.75
Julio	933.33	8.33	77.75
Agosto	933.33	8.33	77.75

Septiembre	933.33	8.33	77.75																
Octubre	933.33	8.33	77.75																
		TOTAL	=																
	777.5	777.5																	
<u>PERIODOS SEMESTRALES</u>																			
PERIODO NOVIEMBRE DEL 2004 A ABRIL 2005																			
F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m=																			
466.66																			
PERIODO MAYO DEL 2005 A OCTUBRE 2005																			
F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m=																			
466.66																			
PERIODO NOVIEMBRE DEL 2005 A ABRIL 2006																			
F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m=																			
466.66																			
PERIODO MAYO DEL 2006 A OCTUBRE 2006																			
F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m=																			
466.66																			
PERIODO NOVIEMBRE DEL 2006 A ABRIL 2007																			
F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m=																			
466.66																			
PERIODO MAYO DEL 2007 A OCTUBRE 2007																			
F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m=																			
466.66																			
PERIODO NOVIEMBRE DEL 2007 A ABRIL 2008																			
F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m=																			
466.66																			
PERIODO MAYO DEL 2008 A OCTUBRE 2008																			

<p>F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m= 466.66</p> <p>PERIODO NOVIEMBRE DEL 2008 A ABRIL 2009</p> <p>F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m= 466.66</p> <p>PERIODO MAYO DEL 2009 A OCTUBRE 2009</p> <p>F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*5m/12m= 388.88</p> <p style="text-align: right;">TOTAL = 4588.82 <u>4588.82</u></p> <p style="text-align: right;">TOTAL CTS = 5444.07</p> <p>9.- Respecto de las <u>gratificaciones</u>, previsto en la Ley N° 27735 y su reglamento el Decreto Supremo N° 005-02-TR, que establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, por reintegro le corresponde:</p> <p><u>GRATIFICACIONES NO PAGADAS</u></p> <p>AÑO 2003</p> <p>MONTO A PAGAR</p> <p>DICIEMBRE.F=REM DIC (800)/6m=133.33*1m= 133.33</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>11.- En cuanto a la bonificación vacacional, es de precisar, que si bien es cierto el derecho laboral tiene el carácter tuitivo, también lo es que se requiere un mínimo de probanza, por lo tanto la accionante no acredita que su señor padre haya percibido una bonificación vacacional, máxime si del informe revisorío de planillas que se viene mencionando, no registra que el trabajador hubiera percibido dicho beneficio, en ningún año, informe que fue puesto en conocimiento de las partes sin que hubiera sido observado por ninguna de ellas, lo que significa conformidad con lo registrado y transcrito por el servidor judicial.</p> <p>12.- En cuanto a la pretensión accesoria de pago de intereses legales del proceso procede amparar su pretensión, pues al respecto el Decreto Ley N° 25920 del 03-12-92, señala que los adeudos de carácter laboral generan intereses los que son estratégicos por el BCR; debiendo liquidarse en ejecución de sentencia. Así también el pago de los costos del proceso, no así las costas pues no se verifica que la parte accionante hubiera incurrido en gastos de aranceles o cédulas judiciales.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e

improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

	archívese en el modo y forma de Ley. NOTIFIQUESE.	<i>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>											
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X						10	

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones

introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo extraordinarias o excepcionales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01; Distrito Judicial de Piura, Piura. 2015

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción Expediente N°: 02127-2010-0-2001-JR-LA-01 Pago de reintegro de Beneficios Sociales Resolución N°: 15 (Quince) <p align="center">SENTENCIA DE VISTA</p> Piura, 03 de septiembre de 2012 I.- MATERIA: Determinar si se confirma o se revoca la sentencia de fecha 04 de enero del 2012, inserta entre las páginas 167 a 173, mediante la cual se resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por doña S.A.P.M en nombre propio y en representación de los herederos de don A.A.P.J contra la EPS G. SA Sobre pago de beneficios sociales y reintegro de	1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple.</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. Si cumple.</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). Si cumple.</i> 4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i>				X							

	<p>remuneraciones.</p> <p>En consecuencia, se ordena que la demandada cumpla con pagar a la parte demandante la suma de S/. 17.977.40, más intereses legales, con costos, sin costas, monto que corresponde a la razón de S/. 5444.07 por CTS, S/. 8533.33 por gratificaciones, y S/ 4000.00 por vacaciones; e infundada respecto al extremo de bonificación vacacional.</p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>II.- AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDANTE DOÑA S.A.P.M:</p> <p>El abogado de la parte demandante interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravio lo siguiente:</p> <p>1.- La sentencia no guarda coherencia, ni ha meritudo o valorado los medios probatorios presentados en el presente proceso laboral, como son las boletas de pago del fallecido padre de la accionante, y donde se aprecia que no se han cancelado las remuneraciones insolutas que peticiona la actora en su escrito de demanda correspondiente a la bonificación vacacional de los años 2003, 2005, 2007, 2008 y 2009, de donde se puede apreciar que el señor Pinao percibía dicha bonificación vacacional como se demuestra de sus boletas de pago de los meses de marzo 2009, mayo 2009, marzo 2008, mayo 2008, marzo 2007, mayo 2007, marzo 2006,</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						9

	<p>marzo 2005, abril 2004, y marzo 2003, lo que deviene en derecho adquirido.</p> <p>2.- Lo señalado por la jueza en el punto 11 de su decisión no hace sino corroborar nuestros argumentos que demuestran claramente que la jueza no ha valorado y meritulado los medios probatorios, a fin de emitir un pronunciamiento conforme a derecho y sin perjudicar los derechos o beneficios sociales que le corresponden al padre de la actora, toda vez que estaba probado con las boletas señaladas que el padre de la actora si había percibido dicha bonificación. Solo ha tomado como criterio de valor el informe revisorío de planillas.</p> <p>3.- Al haber percibido la bonificación vacacional por un periodo de siete años en forma consecutiva e ininterrumpida forma parte integrante de la remuneración y no se puede afectar su derecho a la percepción por tratarse de un derecho adquirido.</p> <p>III.- AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA EPS GRAU S.A:</p> <p>El abogado de la parte demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravio lo siguiente:</p> <p>4.- Las condiciones de trabajo tiene carácter extraordinario y excepcional por responsabilidad asumida y estaba condicionada al Plan de Reestructuración así como de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>las responsabilidades que se están asumiendo para la consecución de las metas planteadas por lo que se entiende que la referida condición de trabajo se otorgó para la estricta ejecución de la prestación de servicios.</p> <p>5.- En buena cuenta dicha condición de trabajo se otorgó “para” prestar servicios subordinados a fin de dar cumplimiento al Plan de Reestructuración, mas no “por” los servicios prestados.</p> <p>6.- Asimismo, debe tenerse en cuenta que el concepto de condiciones de trabajo que reclama la recurrente encaja muy bien dentro del concepto de compensación contraprestativa o complemento remunerativo</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras que 1: el encabezamiento, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

	<p>se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor solo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino <i>tantum devolutum quantum appellatum</i>, y circunscribe el debate a los extremos apelados.</p> <p>9.- Como fundamento de su apelación la parte demandante refiere que la sentencia apelada resulta incongruente y no ha valorado las pruebas presentadas, ya que de las boletas de pago que adjunta se advierte que el difunto padre de la demandante si ha percibido el concepto de bonificación vacacional.</p>	<p><i>prueba, para saber su significado).</i> Si cumple. 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>Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											20
Motivación del derecho	<p>10.- En cuanto a lo alegado por la accionante en su escrito de apelación es de señalar que conforme el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo es de cargo de la parte probar sus afirmaciones, por lo que, en aplicación del citado dispositivo le corresponde a la recurrente demostrar la existencia de la bonificación vacacional y a la forma de cálculo de la misma.</p> <p>11.- En el informe N° 455-2011-CSP-PJDLP (folios 143 a 148) realizado por el revisor de planillas del Primer Juzgado de Descarga Laboral de Piura no se observa que el fallecido A.A.P.J haya percibido el pago de “bonificación vacacional”, debiendo precisarse además, que dicho informe fue puesto en conocimiento de las partes del proceso mediante Resolución N° 09, pese a lo cual la demandante no formulo observaciones o cuestionamientos sobre este extremo, tal como permite el artículo 35 de la Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>12.- Por otro lado, es pertinente señalar que aun cuando se hubiese demostrado la existencia de dicha bonificación y siendo la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple.</p>					X						

	<p>pretensión de la demandante el “<i>pago de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo extraordinarias o excepcionales</i>”, también era de su cargo demostrar que dentro del cálculo de la bonificación vacacional debía comprenderse a la bonificación por condiciones de trabajo, punto que no ha sido acreditado por la recurrente, por lo que los agravios de la parte demandante deben ser desestimados.</p> <p>13.- Respecto de los agravios de la parte demandada estos se centran en señalar que las condiciones de trabajo reclamadas por la demandante no tienen carácter remunerativo o compensación contraprestativa.</p> <p>14.- Remitiéndose nuevamente al Informe N° 455-2011-CSP-PJDLP antes citado, se advierte que el señor A.A.P.J percibió la bonificación por condiciones de trabajo de manera mensual y permanente en la cantidad de S/. 800.00 nuevos soles, siendo dicho monto libre disponibilidad del trabajador, por lo que de acuerdo con el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR formaba parte de la remuneración y debe ser incluido en el cálculo de los beneficios sociales como bien ha señalado la jueza de primera instancia. Sustenta esta afirmación lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR el cual establece: “<i>Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especies, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disponibilidad (...)</i>”</p> <p>15.- En suma, la sentencia apelada debe ser confirmada por haber</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> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p> sido dictada con arreglo a la ley según lo dispuesto en las normas legales vigentes.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

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

	<p>S/ 8533.33 y vacaciones por S/ 4000.00.</p> <p>3.- Se CONFIRME la sentencia en cuanto declararla infundada la demanda respecto al extremo de bonificación vacacional.</p> <p>4.- Notifíquese y devuélvase el expediente al Tercer Juzgado Transitorio de Descarga Laboral de Piura, Juez Superior del Tribunal Unipersonal señora M. de V.</p>	<p><i>abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										
Descripción de la decisión	<p>S.S. M de V.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X						10

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta,

respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo extraordinarias o excepcionales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01; Distrito Judicial de Piura, Piura. 2015

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

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre sobre Pago de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo extraordinarias o excepcionales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura,** fue de rango: **muy alta.** Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo extraordinarias o excepcionales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01; Distrito Judicial de Piura, Piura. 2015

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

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre sobre Pago de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo extraordinarias o excepcionales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura,** fue de rango: **muy alta.**

Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

4.2.- ANALISIS DE LOS RESULTADOS:

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Remuneraciones Insolutas o Devengadas por Condiciones de Trabajo Extraordinarias o Excepcionales del expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura – Piura fueron de rango muy *alta* y *muy alta*, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente (Cuadros 7 y 8).

En relación a la sentencia de primera instancia:

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia, este fue el Tercer Juzgado Transitorio Laboral de la ciudad de Piura cuya calidad fue de rango **muy alta**, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 7).

De determinó que la calidad de sus partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadro 1, 2 y 3).

Dónde:

1. En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango alta y alta respectivamente (Cuadro 1).

En la introducción se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras que 1: el encabezamiento, no se encontró. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, no se encontró.

Respecto a estos hallazgos, de la parte expositiva se evidencio que cumple con las exigencias normativas previstas, en lo concerniente a la Introducción, el encabezamiento, el asunto y la individualización de las partes, contiene los elementos para poder identificar el número de expediente, y la fecha en que ha sido emitida, aunque no precisa el nombre de las partes procesales, al auxiliar jurisdiccional, no cumpliendo con señalar la mayoría de los elementos esenciales tal como es señalado en el Artículo 122 del Código Procesal Civil que regula la forma de los actos procesales del juez, y precisa el contenido y suscripción de las resoluciones que como específica Couture, (1985) vienen hacer “El acto que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual deciden la causa o puntos sometidos a su conocimiento”.

Asimismo en lo referido a los aspectos del proceso, considero que se ha citado los actos procesales más relevantes, lo que permite inferir que el juzgador responsable de la causa, examinó los actuados, y se ha conducido de forma debida el proceso, que en palabras de Bustamante, (2001) el debido proceso (o proceso justo) “Es un derecho que encuentra su fundamento en la dignidad del ser humano, en el valor justicia y en la necesidad de asegurar la supervivencia justa y pacífica de la comunidad humana”. Y por lo consiguiente se evidencia claridad.

Por su parte, en lo que respecta la postura de las partes, que como señala Monroy, (1985) quien define que son personas (individuales o colectivas) capaces legalmente, que concurren a la substanciación de un proceso contencioso; una de las partes, llamada actor, pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada demandado, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta. Se aprecia los fundamentos y posturas de las partes intervinientes, cada una manteniendo una postura distinta. El demandante en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, accionando legalmente con el fin de que se le reconozca un derecho, y por otro lado el demandado en ejercicio a su derecho de defensa, contradice, pronunciándose respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda, que citando a Arlas, (1974) “Es la petición que el actor dirige al juez para que produzca el proceso y a través de él satisfaga su pretensión. Es también un acto jurídico procesal, no un derecho”.

2. En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del

derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente (Cuadro 2).

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Respecto a estos hallazgos, de la parte considerativa en la Fundamentación de Hecho, se observa las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas que en su acepción jurídica nos señala Couture, (1985) “Es un método de averiguación y un método de comprobación”, asimismo en atención a aplicación de la valoración conjunta, como indica Peyrano, (1985) “Consiste en tener en cuenta que el material probatorio ha de ser apreciado en su conjunto mediante la concordancia o discordancia que ofrezcan los diversos elementos de convicción arrimados a los autos, única manera de crear la certeza moral necesaria para dictar el pronunciamiento judicial definitivo”. Y a las reglas de la sana crítica y máximas de la experiencia llevo al juzgador a formarse una idea más clara de lo que fácticamente sucedió y le permitió formarse un criterio a la hora de resolver.

Por otro lado en la Fundamentación del derecho se ha cumplido con todos los parámetros correspondientes, en ese sentido tenemos que se evidencian las normas que se aplicaron y con las cuales se respetó o se buscó resolver respetando los derechos como expresa en la pretensión de su demanda, encontrando a Cuba, (1998) que refiere es “El acto de declaración de voluntad exigiendo que un interés ajeno se subordine al propio, deducida ante juez, plasmada en la petición y dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada”.

3. En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Respecto a estos hallazgos, de la parte resolutive se evidencia claramente que se ha respetado y se ha resuelto en atención al principio de congruencia, que viene hacer según lo señalado por Monroy, (1985) la razón por la cual el juez no tiene facultad para afectar la declaración de la voluntad del pretensor y concederle más de lo que este ha pretendido en su demanda. Asimismo en lo que respecta a la descripción de la decisión en la presente sentencia, se ha cumplido con los parámetros señalados.

En relación a la sentencia de segunda instancia:

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, esta fue la Sala Especializada Laboral de la ciudad de Piura cuya calidad fue de rango **muy alta**, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 8).

Se determinó que la calidad de sus partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadro 4, 5 y 6).

Dónde:

1. En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango alta y muy alta respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras que 1: el encabezamiento, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

Respecto a estos hallazgos, de la parte expositiva se evidencio que cumple con las exigencias normativas previstas, en lo concerniente a la Introducción, asimismo en lo que refiere a las Posturas de las Partes, se evidencia el objeto de la impugnación, que para el caso según Hinostroza, (1999) la impugnación se sustenta en la “Necesidad de disminuir la posibilidad de injusticia basada, principalmente, en el error judicial, el mismo que si no es denunciado, origina una situación irregular e ilegal, que causa agravio al interesado. Precisa que, la revisión de los actos que se encuentran afectados de vicio o error aparece a consecuencia de un perjuicio inferido al impugnante surgido como consecuencia de la inobservancia de las reglas procesales o de una errónea”. Y por consiguiente evidencia la congruencia de los fundamentos facticos y jurídicos que sustentan la impugnación, las pretensiones de ambas partes, y la claridad.

2. En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la

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

Respecto a estos hallazgos, de la parte considerativa se evidencio tanto en los fundamentos facticos y jurídicos, que el juzgador se ha formado una idea clara que le ha permitido resolver y motivar adecuadamente la sentencia, cumpliendo con ello con uno de los principios fundamentales a la hora de resolver como lo es el de motivar, que para mayor precisión tenemos a Monroy, (1996) quien indica que “La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y su importancia es de tal magnitud que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para extender su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales”.

3. En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente (Cuadro 6).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Respecto a estos hallazgos, de la parte resolutive se evidencia claramente que se ha respetado y se ha resuelto en atención al principio de congruencia, y ha realizado correctamente una descripción de su decisión, que para el caso se refiere, resolver el recurso de apelación, citando a Couture, (1985) es aquel recurso ordinario y vertical o de alzada formulado por quien se considera agraviado con una resolución judicial (auto sentencia) que adolece de vicio o error, y encaminado a lograr que el órgano jurisdiccional superior en grado al que la emitió la revise y proceda a anularla o revocarla, ya sea total o parcialmente, dictando otra en su lugar u ordenando al juez a quo que expida una nueva resolución de acuerdo a los considerados de la decisión emanada del órgano revisor. Y resolver de esta manera la pretensión incoada en su escrito de demanda en primera instancia, y de apelación en segunda instancia de las partes procesales, reconociendo con ello un derecho fundamental que le asiste y que fue recurrido atendiendo al derecho de acción que en palabras de García, (2001) “Es el poder jurídico, facultad, o potestad que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión. Es un medio que plantea la solución pacífica de los conflictos de intereses jurídicos y derechos aparentes, ante el órgano judicial”. No siendo más que un acto de contenido estrictamente procesal, destinado a efectuar un reclamo a la autoridad jurisdiccional.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados las conclusiones en la presente investigación son:

Sobre la sentencia de primera instancia se ubicó de rango de muy alta calidad

1.- Respecto a **la parte expositiva** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de **alta** calidad; porque sus componentes la “introducción” y “la postura de las partes”; también se ubicaron en el rango de *alta* y *alta calidad*, respectivamente.

Porque en la “introducción”, se encontraron cuatro parámetros: *el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad*; mientras que uno: *el encabezamiento*, no se encontró.

Por su parte, en la “postura de las partes”, se encontraron cuatro parámetros previstos: *explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, y la claridad*; mientras que uno: *explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado*, no se encontró.

2.- Respecto a **la parte considerativa** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de **muy alta** calidad; porque sus componentes “la motivación de los hechos”, “la motivación del derecho”, se ubicaron en el rango de *muy alta* y *muy alta* calidad, respectivamente.

Porque en la “motivación de los hechos”, se encontraron los cinco parámetros previstos: *razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad*. Asimismo, en la “motivación del derecho” se encontraron los cinco parámetros previstos: *razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los*

hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

3.- Respecto a **la parte resolutive** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de **muy alta** calidad; porque sus componentes la “aplicación del principio de congruencia” y a la “descripción de la decisión”, se ubicaron en el rango de *muy alta* y *muy alta* calidad, respectivamente.

Porque en la “aplicación del principio de congruencia”, se encontraron los cinco parámetros previstos: *resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad.*

Por su parte, en la “descripción de la decisión” se encontraron los cinco parámetros previstos: *evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.*

Sobre la sentencia de segunda instancia se ubicó en el rango de muy alta calidad

4.- Respecto a **la parte expositiva** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de **muy alta** calidad; porque sus componentes “introducción” y “la postura de las partes”; se ubicaron en el rango de *alta* y *muy alta* calidad respectivamente.

Porque en la “introducción”, se encontraron cuatro de los parámetros previstos: *el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad;* mientras que uno: *el encabezamiento*, no se encontró.

Por su parte, en “la postura de las partes” se encontraron los cinco parámetros previstos:

evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

5.- Respecto a **la parte considerativa** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de **muy alta** calidad; porque sus componentes “la motivación de los hechos”, y la “motivación del derecho” se ubicaron en rango de *muy alta* y *muy alta*, respectivamente.

Porque en la “motivación de los hechos”, se encontraron los cinco parámetros previstos: *las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.*

Por su parte, en la “motivación del derecho”, se encontraron los cinco parámetros previstos: *las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.*

6.- Respecto a **la parte resolutive** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de **muy alta** calidad; porque sus componentes “aplicación del principio de congruencia” y la “descripción de la decisión”, *ambas* se ubicaron en el rango de *muy alta* y *muy alta* calidad, respectivamente.

Porque en la aplicación del principio de congruencia, se encontró los cinco parámetros previstos: *resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente y la claridad.*

Por su parte, en la “descripción de la decisión”, se encontró los cinco parámetros: *mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.*

Finalmente de acuerdo a estos resultados del estudio, realizado en el año 2015:

Se determinó que, las sentencias sobre pago de Remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo, existentes en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-PE-01. Distrito Judicial de Piura, la de primera instancia fue emitida por el Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Piura y se ubicó en el rango de muy alta calidad; por su parte la sentencia de segunda instancia fue emitida por la Sala Especializada Laboral de la Corte Superior De Justicia De Piura, y se ubicó en el rango de alta calidad; esto de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, planteados en el presente trabajo de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Almagro, J. (1995). *Parte general proceso civil*. Madrid.
- Alles, M. A. (1999). *La Entrevista Laboral*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Alonso García, M. (1975). *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Ed. Ariel.
- Alsina, H. (1981). *Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial*. Buenos Aires: EDIAR
- Arazi, R. (2003). *Límites a la verificación de la verdad material o histórica en Debido Proceso*. Santa Fe – Buenos Aires: Editorial Rubinzal – Culzoni Editores.
- Arévalo, J. (2005). *Derecho Colectivo de Trabajo*. Primera Edición. Lima: Editorial Jurídica Grijley.
- Argello, L. (1993). *Manual de Derecho Romano*. Buenos Aires. Argentina: Ed Estrea.
- Arguedas, C. (2011). “Análisis de la evolución de las remuneraciones de las personas que prestan Servicios en el sector salud para la Autoridad Nacional Del Servicio Civil - Servir” Recuperado de: <http://inst.servir.gob.pe/files/biblioteca/consultorias/Arguedas%20-%20Análisis%20de%20la%20evolucion%20de%20las%20remuneraciones%20en%20el%20sector%20salud.pdf>
- Arlas, J. (1974). *Curso de Derecho Procesal*. Montevideo: MBA.
- Avalos Jara, O. V. (2011). *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Recuperado de: <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.pe/2011/02/las-remuneraciones-devengadas-pueden.html>
- Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima - Perú: Ediciones Jurídicas.
- Barrios, G. (2008 – 2009). *Derecho del Trabajo*. Universidad Rey Juan Carlos
- Bentham, J. (1971). *Tratado de las Pruebas Judiciales*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-España.
- Borja, M. (1996). *Teoría General de las Obligaciones*. México: Porrúa.
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima Perú: ARA Editores.
- Cabanellas, G. (1981). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Argentina: Edit. Heliasta SRL.
- Cabanellas, G. (1949). *Tratado de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Editorial El Grafico Impresiones.

Cardoso, C. (agosto 2012). *La Remuneración*. Recuperado de: <https://sites.google.com/site/2337remuneraciones/remuneracion-basica>

Ccanto, G. (2009, 17 de mayo). *El Trabajo*. Recuperado de: http://germanccanto.blogspot.com/2009/05/capitulo-i-el-trabajo-german-ccanto_12.html

Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. Lima – Perú: Editorial Juristas.

Carnelutti, F. (2000). *La Prueba Civil*. 2ª Edición. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

Carrión, J. (2001). *Derecho Procesal Civil, volumen I*. Lima- Perú: Editorial Grijley.

Carrión, J. (2000). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Volumen II. Lima: Editora Jurídica Grijley.

Chiovenda, J. (1940). *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Madrid.

Coaguila, J. (23 noviembre 2009). *Los Puntos Controvertidos*. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/los-puntos-controvertidos-en-el-proceso-civil/>

Couture, E. (1985). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Depalma.

Cury, E. (1994). *Derecho Penal – parte general*. Santiago: Jurídica de Chile.

De Ángel, R. (1989). *De la Responsabilidad Civil*. (2da ed.) Bilbao: Universidad de Denstro.

De Buen, N. (1997). *Instituciones de Derecho al Trabajo y de la Seguridad Social*. México.

De la Cueva, M. (1975). *El nuevo Derecho mexicano del trabajo*. III Edición. México: Ed. Porrúa.

De Pina, R. (1984). *Tratado de Pruebas Civiles*. (3era ed.) México: Porrúa.

Delgado, C. (2006). *Derecho Internacional Privado*. (2da ed.) Lima Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Devis, H. (2000). *Compendio de la Prueba Judicial*. Tomo I. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores.

Devis, H. (1966). *Nociones Generales del Derecho Procesal*. Madrid: Aguilar.

Devis, H. (1984). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires – Argentina: Editorial Universidad.

Díaz, T. (2009). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima – Perú: Grafica Horizonte.

Elias Mantero, F. (1999). *"Compensación por Tiempo de Servicios"*. *Comentario Legislación-Jurisprudencia*. Lima: Actualidad Laboral S.A.

Escriche, J. (1885). *Diccionario Razonado de Legislacion y Jurisprudencia*. Paris: Librería de Ch. Bouret.

- Estudio Caballero Bustamante. (2007). *Compendio Individual de Derecho de Trabajo*. Edición 2007.
- Fairen, V. (1992). *Teoría General del Derecho Procesal*. México D.F: Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México Ciudad Universitaria.
- Fairén, V. (1990). *Doctrina General del Derecho Procesal Civil*. Barcelona: Librería Bosch.
- Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. T-II. 1ra. Edición. Lima.
- García, E. (2001). *Introducción al Estudio del Derecho*. Editorial Porrúa.
- Goaini, O. (1996). *La legitimación en el proceso civil*. Argentina: EDIAR.
- Guasp, J. (1949). *Problemas Fundamentales de la organización judicial*. Madrid.
- Hass, E. (2006). *Las Garantías Constitucionales en el proceso penal alemán en Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*.
- Herrero, L. (2003), *El derecho a ser oído*. Eficacia del debate procesal, en Debido proceso. Santa Fe – Buenos Aires: Editorial Rubinzal – Culzoni Editores.
- Herrero, L. (1996). *La Prueba Judicial, un concepto inasible y problemático*.
- Hinojosa, A. (1999). *La Prueba en el Proceso Civil*. 2º Edición. Lima: Gaceta Jurídica Editores.
- Krotoschin, E. (1987). *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires – Argentina: Ediciones Depalma.
- Krotoschin, E. (1975). *Manual del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires – Argentina: Ediciones Depalma.
- López Basanta, J. (1988). *El Salario*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.
- Machicado, J. (2012). *Caracteres De La Jurisdicción*. Recuperado en <http://jorgemachicado.blogspot.com/2012/02/cj.html>.
- Madrid, M. (1997). *Derechos Fundamentales*. Bogotá: 3R Editores.
- Mascaro Nacimiento, A. (1977). “*Lineamientos del concepto de salario, en El Salario, Estudios en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*”. Montevideo: Ediciones Jurídicas.
- Midón, M. (2007). *Objeto de la prueba*. Derecho Probatorio: parte general. Argentina: Ediciones jurídicas Cuyo.
- Molina, A. (2005). *Contenido y Alcance del Derecho Individual al Trabajo - Marco para la Evaluación de la Política Pública del Derecho al Trabajo desde una perspectiva de Derechos Humanos*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.

- Monroy, J. (2009). *Teoría General del Proceso*. (3era ed.) Lima: Librería COMMUNITAS EIRL.
- Monroy, J. (1996). *Introducción al Proceso Civil – Tomo I*. Santa Fe de Bogotá Colombia: Editorial Temis.
- Montilla, J. (2008). *Cuestiones Jurídicas Volumen II*. Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta.
- Neffa, J. C. (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: EDITORIAL HVMANITAS.
- Olea, M. (1985). *Derecho Procesal del Trabajo*. (4ta ed.) Madrid España: Edit. Cívitas S.A.
- Ore, A. (1996). *Manual de Derecho Procesal Penal*. Lima Perú: Editorial Alternativas.
- Ossorio, M. (1998). *Diccionario de Ciencias Jurídicas*. (1era ed.) Guatemala: Datascan.
- Ovalle Favela, J. (2001). *Teoría general del proceso*. Quinta Edición. México: Ed. Oxford.
- Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: editorial Depalma.
- Paredes, P. (1997). *Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral*. Lima: ARA Editores
- Pereira Menaut, A. C. (1997). *En defensa de la Constitución*. Piura Perú: Editorial UDEP.
- Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: ASTREA de Alfredo y Ricardo Depalma.
- Pérez, B. (1979). *El contrato de trabajo a plazo fijo*.
- Pérez, J. (1948). *Teoría General del Derecho al trabajo*. Madrid.
- Peyrano, J. Y Chiappini, J. (1985). *El Proceso Atípico*. Buenos Aires: Editorial Universidad.
- Prat. (2011). *Elementos de la Jurisdicción*. Buenos Aires: ASTREA.
- Quiroga, A. (2003). *El Debido Proceso Legal en el Perú y el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humano*. Lima Perú: Jurista Editores.
- Quisbert, E. (2009). *La Jurisdicción*. La Paz, Bolivia: AJ.
- Real academia española. (1970). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid. Rendón.
- (2007). *Derecho del Trabajo – Teoría General I*. Lima: Editorial Grijley. Robbins, S.
- (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall. Rivera, C.
- (2014). *Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía*

procedimental. Recuperado de:

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/582/1/RIVERA_CARLOS_RESTITUTORIA_REMUNERACIONES_DEVENGADAS.pdf

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima-Perú: Editorial Printed In Perú.

Rogelio, A. (2011, junio 12). *Efectos de los Contratos*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/ishma18/efectos-de-los-contratos>

Rubio, M. (1995). *Estudio de la Constitución Política de 1993. Tomo V*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial.

Sada, C. (2000). *Apuntes Elementales del Derecho Procesal Civil*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Colegio de Criminología.

Sanchis, E. (2011). *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Sanguino, J. (2003). *Garantía del Debido Proceso*. Santa Fe – Buenos Aires: Editorial Rubinzal – Culzoni Editores.

Sar, O. (2006). *Código Procesal Constitucional*. Lima – Perú: Edit. Nomos & thesis.

Taruffo, M. (2006). *La motivación de la sentencia civil*. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Ticona, R. (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil. Tomo I*. (2da ed.) Lima Perú: Editorial Rodhas.

Torres, A. (1999). *Introducción al derecho – Teoría General del Derecho*. Lima: Palestra Editores.

Toyama Miyagusuku, J. (2011). *“Guía Laboral”*. 5ta Edición. Lima: Gaceta Jurídica.

Trueba, A. (1981). *Nuevo Derecho procesal del Trabajo: Teoría Integral*. México: Porrúa Editorial SA.

Vásquez, A. (1970). *El Trabajo Humano*. Buenos Aires: Editorial Universitaria.

Véscovi, E. (1984). *Teoría General del Proceso*. Bogotá: Editorial Themis S.A.

Zegada, L. (1998). *El asesor laboral*. La Paz Bolivia: Editorial Jurídica Zegada.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 01

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

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

	PARTE CONSIDERATIVA		<p>completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte positiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
			<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</p>

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

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple/No cumple</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</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>

			<p>se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de 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) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte</p>

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

ANEXO 02

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

(Civiles y afines)

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

- El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple

- La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa
(Aplicable para la sentencia de **primerainstancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

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

								[1 - 4]	Muy baja
--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

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				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17-20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy 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					
									[3 - 4]	Baja					
Descripción de la decisión						X	[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 1.

ANEXO 03

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Pago de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo en el expediente N° 02127-2010-0-2001-JR-PE-01 en el cual han intervenido el Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio y la Sala Laboral Especializada de Piura.

Por estas razones, como autora, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que: me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Piura

KATHERYNEE VANESSA NUÑEZ FARFAN

DNI N° 72409973

ANEXO 04

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura

EXPEDIENTE N° 002127-2010-0-2001-JR-LA-01

RESOLUCION NUMERO: ONCE (11)

Piura, 04 de Enero del 2012

En los seguidos por doña **S.A.P.M.** contra la **E.P.S G. S.A.**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**, la Señora Jueza del Tercer Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura, ejerciendo justicia en nombre de la Nación, ha expedido lo siguiente:

SENTENCIA

I.- ANTECEDENTES:

- 1.- Mediante escrito de folios 78 a 84, la demandante en nombre propio y en representación de los herederos de don A.A.P.J, interpone demanda hasta por el monto de S/. 23,050.00 nuevos soles, más intereses legales, costos y costas del proceso, monto que incluye los conceptos de reintegro de remuneraciones insolutas por condiciones de trabajo extraordinarias, y como consecuencia de ello el reintegro de beneficios sociales.
- 2.- Con resolución 02 de folios 96 se admite a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, y se corre traslado a la parte demandada.

II.- PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

- 1.- Precisa que con fecha 13 de marzo del año 2012 su difunto padre ingreso a laborar en la EPS GRAU S.A. mediante el respectivo contrato de trabajo, habiéndose desempeñado en el cargo de Jefe de la Oficina de Control Institucional hasta el 30 de setiembre del 2009, en que falleciera, terminando de este modo su relación laboral, siendo su última remuneración mensual la suma de S/. 3.198.48.
- 2.- Señala que mediante el instructivo de trabajo de fecha octubre del 2004, la empresa EPS G S.A dispuso el otorgamiento de condiciones de trabajo extraordinarias y excepcionales al personal, en tanto la entidad se encuentre en Procedimiento Concursal bajo los alcances de la Ley General del Sistema Concursal, siendo que la Oficina de Control Institucional velara por el cumplimiento de las mismas contenidas en el presente instructivo.
- 3.- Señala que si bien es cierto, las condiciones de trabajo tienen carácter o naturaleza de remuneración no computable conforme a los dispositivos legales vigentes en la realidad, no han cumplido con los fines para los cuales fueron otorgados como son lo relacionado al cumplimiento del plan de reestructuración, así como de las responsabilidades que se están asumiendo adicionalmente para la consecución de las metas planteadas, agrega que es todo lo contrario, es decir, han sido de libre disposición o disponibilidad de los trabajadores a que se refiere el citado instructivo interno, y por lo tanto se ha desnaturalizado dicho concepto de condición de trabajo por uno de carácter de remuneración o haber mensual que venía percibiendo los trabajadores beneficiados con dicho otorgamiento.
- 4.- Sostiene que en atención a dicho instructivo de trabajo interno se puede advertir que la bonificación extraordinaria se convierte en una remuneración estable de la que gozan efectivamente,

tanto los trabajadores de planta como administrativos, y que no se considere como un concepto no remunerativo, sino que forme parte de la remuneración mensual que percibe cada trabajador por lo expuesto precedentemente. Por cuya razón y en aplicación directa del Principio de Primacía de la Realidad, señala que en dicha relación laboral se han presentado todos los elementos esenciales de una prestación efectiva de trabajo, por lo que se está ante un hecho que genere el goce de dicho beneficio como un derecho adquirido y que se encuentre reconocido a nivel constitucional y a través de las normas vigentes en materia laboral y por ende la cancelación de las mismas,

III.- POSICIONES Y ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDADA.

1.- Con escrito de folios 101 a 103 se apersona a la instancia el representante de la demandada y contesta la demanda señalando que la parte demandante no anexa ni exhibe medio probatorio alguno que acredite la pretensión de pago de remuneraciones insolutas limitándose simplemente a señalar de manera antojadiza que las condiciones de trabajo fueron de libre disponibilidad de los trabajadores, sin tener en cuenta que las condiciones de trabajo no generan ventaja patrimonial para el trabajador ya que con ellas solo se reembolsan los gastos necesarios para el trabajo conforme lo establece el artículo 19° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, por lo que no se considera remuneración a todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones tales como la movilidad, viáticos, gastos de representación y en general lo que razonablemente que cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja para el trabajador.

2.- Agrega en este sentido, conforme se puede apreciar en el punto VI disposiciones generales 6.1, 6.2, 6.3 del instructivo de trabajo que anexa la parte demandante en su escrito de demanda, las condiciones de trabajo transitoria extraordinaria y excepcional por responsabilidad asumida y que estaba condicionada al cumplimiento del Plan de Reestructuración así como las responsabilidades que se están asumiendo adicionalmente para la consecución de las metas planteadas, por lo que se entiende que la referida condición de trabajo se otorgó para la estricta ejecución de la prestación de servicios que permitió al ex trabajador prestar sus servicios para dar cumplimiento al plan de reestructuración.

3.- Por otro lado, señala, que se puede apreciar que la liquidación de conceptos efectuada por la parte demandante resulta totalmente errónea puesto que liquida las supuestas resoluciones desde el año 2003 sin tener en cuenta que la condición de trabajo materia de controversia fueron entregadas en el año 2004 conforme se puede apreciar de las boletas de pago que anexa la propia demandante, por lo que en el caso negado que se declare fundada la demanda, no deberá tenerse en cuenta la liquidación del año 2003, debiendo declarar infundada en dicho extremo la demanda.

IV.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:

1.- Establecer si le asiste o no a la demandante el derecho al pago de beneficios que reclama concernientes a los conceptos de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo extraordinarias y excepcionales, gratificaciones, bonificaciones, vacaciones, compensaciones por tiempo de servicios, los cuales fueron dejados de percibir por su difunto padre. Así como, intereses legales, costos y costas.

V.- CUESTIONES PROBATORIAS:

5.1.- De la parte Demandante:

1.1.- Documentos que obran a folios 06 a 77.

5.2.- De la parte Demandada:

1.- Documentales presentados por la parte demandante.

5.3.- De Oficio:

1.- Informe revisorío de folios 143 a 149.

VI.- FUNDAMENTOS DE LA DECISION:

1.- El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercitar la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, debiendo ejercerla con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre las pretensiones materia del presente proceso.

2.- En el presente proceso laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual del trabajo, corresponde al empleador, correspondiendo en el presente proceso determinar si entre las partes procesales ha existido vínculo contractual de naturaleza laboral.

3.- No obstante resulta que en el caso de autos, no se encuentra en discusión el vínculo laboral que existió entre el padre (fallecido) de los demandantes y la empresa demandada, así como tampoco el record laborado que ha sido desde el 13 de marzo del 2002 al 30 de setiembre del 2009. Siendo el extremo respecto del cual se plantea la controversia si el monto otorgado al causante, como bonificación por condiciones de trabajo, debe ser considerado como concepto remunerativo computable con el correspondiente reintegro sobre los beneficios sociales percibidos, o si por el contrario se trata de una bonificación transitoria y extraordinaria.

4.- A folios 76 a 77 obra el documento denominado “Instructivo de Trabajo” que viene a ser una norma interna mediante el cual se regula el otorgamiento de condiciones de trabajo extraordinarias y excepcionales al personal de la EPS G. SAC en tanto la entidad se encuentre en procedimiento concursal bajo los alcances de la Ley General del Sistema Concursal. En cuanto a la vigencia se señala que es a partir de diciembre del 2003 y dentro de las disposiciones generales se establece que sería otorgado al personal de la empresa bajo la denominación de **CONDICIONES DE TRABAJO TRANSITORIA EXTRAORDINARIA Y EXCEPCIONAL POR RESPONSABILIDAD ASUMIDA** en el marco de la Ley Concursal; también se señala que tiene el carácter de remuneración bonificación a partir del mes de mayo del 2004 en el monto de S/. 800.00 nuevos soles mensuales e inalterables hasta setiembre del 2009, tal como consta en el informe de planillas de folios 143 a 148.

5.- El artículo 9° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR, señala que conforma la remuneración computable; la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o especie como contraprestación de su labor cualquiera sea su denominación que se les dé siempre que sean de su libre disposición. Igualmente el primer párrafo del artículo 16° del dispositivo acotado, *definiendo el concepto de regularidad de la remuneración, considera que ésta es aquella percibida habitualmente por el trabajador; aun cuando sus montos puedan variar en razón de incremento y otros motivos.* Así también en el artículo 19° precisa que conceptos no se consideran remuneraciones computables, entre ellos, figuran las condiciones de trabajo (acápites i) que se encuentra reglamentado en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 004-97-TR (Reglamento de la Ley de CTS), al señalar “*No se consideran remuneraciones computables: ... i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representaciones, vestuarios y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador*”; y el artículo 8° del reglamento señala “*Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19° de la Ley.*”

6.- Siendo así resulta que la bonificación otorgada al causante de los demandantes, desde mayo del 2004 hasta septiembre del 2009, esto es, por un periodo de más de 5 años, conforme se aprecia del informe revisorío de folios 143 a 148 y en la misma cantidad (S/. 800.00), no puede ser considerado como *extraordinario y excepcional, entendiéndose por excepcional lo que es poco común o frecuente; y así por excepcional lo que sucede pocas veces o en situaciones especiales*. Además la citada bonificación siempre ha constituido una ventaja patrimonial para el trabajador, en razón que la demanda no ha demostrado que el accionante tenía la obligación de rendir cuentas o justificar el gasto de la citada bonificación, lo que significa en su momento total libertad para disponer de dicho monto como parte de su remuneración y en razón del trabajo realizado; consecuentemente debe conocerse el carácter de remunerativo al ingreso que figura en planillas como “Bonificación Condición de Trabajo”; resultando de aplicación lo dispuesto por el artículo 9° de TUO del Decreto Legislativo 650.

7.- Ahora bien corresponde **determinar el periodo de reconocimiento de la bonificación para efectos de realizar el cálculo de reintegro de los beneficios laborales solicitados**. En tal sentido, si bien es cierto que la demanda refiere que le corresponde desde diciembre del año 2003, también lo es que la parte demandada a cuestionado que en el año 2003 no le correspondería, en tanto que tal bonificación recién se entregó en el año 2004; pudiéndose verificar de la copia del Instructivo de Trabajadores de folio 76 a 77, que la vigencia de dicho instructivo fue a partir de diciembre del año 2003, por lo que es esta fecha la que debe tenerse en cuenta para efectos del cálculo del reintegro de los beneficios sociales solicitados. En cuanto que la fecha máxima hasta la cual se efectuará la liquidación de los beneficios sociales que pudieran corresponderle será hasta diciembre del 2009.

8.- En cuanto a los beneficios sociales, siendo que los demandantes no cuestionan los montos determinados y cancelados en su oportunidad por la demandada sino únicamente el reintegro en base al reconocimiento de la bonificación como parte de la remuneración computable, se debe proceder a efectuar la liquidación sobre dicho monto (S/. 800.00 mensuales) siendo así con respecto a la **Compensación por tiempo de servicios**, en aplicación del Decreto Supremo 001-97-TR reglamento y Decreto de Urgencia N° 127-2000, N° 115-2001, N° 019-2002, N° 057-2002, N° 013-2003, la liquidación es de acuerdo al siguiente detalle:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:

PERIODOS MENSUALES

*** F=PROM. REM. + PROM GRAT. (1/6)* 8.33/100 = MONT COMPUT.**

AÑO 2003	REMUN S/.	%		SUB TOTAL S/.
Diciembre	933.33	8.33		77.75
		TOTAL	=	77.75 77.75
AÑO 2004	REMUN S/.	%		SUB TOTAL S/.
Enero	933.33	8.33		77.75
Febrero	933.33	8.33		77.75
Marzo	933.33	8.33		77.75
Abril	933.33	8.33		77.75
Mayo	933.33	8.33		77.75
Junio	933.33	8.33		77.75
Julio	933.33	8.33		77.75
Agosto	933.33	8.33		77.75
Septiembre	933.33	8.33		77.75

Octubre	933.33	8.33	=	77.75	
		TOTAL	=	777.5	777.5

PERIODOS SEMESTRALES

PERIODO NOVIEMBRE DEL 2004 A ABRIL 2005

F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m= 466.66

PERIODO MAYO DEL 2005 A OCTUBRE 2005

F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m= 466.66

PERIODO NOVIEMBRE DEL 2005 A ABRIL 2006

F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m= 466.66

PERIODO MAYO DEL 2006 A OCTUBRE 2006

F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m= 466.66

PERIODO NOVIEMBRE DEL 2006 A ABRIL 2007

F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m= 466.66

PERIODO MAYO DEL 2007 A OCTUBRE 2007

F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m= 466.66

PERIODO NOVIEMBRE DEL 2007 A ABRIL 2008

F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m= 466.66

PERIODO MAYO DEL 2008 A OCTUBRE 2008

F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m= 466.66

PERIODO NOVIEMBRE DEL 2008 A ABRIL 2009

F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*6m/12m= 466.66

PERIODO MAYO DEL 2009 A OCTUBRE 2009

F=REM. PROM(800)+(PG)133.33=933.33*5m/12m= 388.88

TOTAL = 4588.82 4588.82

TOTAL CTS = 5444.07

9.- Respecto de las **gratificaciones**, previsto en la Ley N° 27735 y su reglamento el Decreto Supremo N° 005-02-TR, que establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, por reintegro le corresponde:

GRATIFICACIONES NO PAGADAS

AÑO	MONTO A PAGAR
AÑO 2003	
DICIEMBRE.F=REM DIC (800)/6m=133.33*1m=	133.33
AÑO 2004	
JULIO.F=REM (800)/6m=133.33*6m=	800
Solo peticona una gratificación.	
AÑO 2005	
JULIO.F=REM (800)/6m=133.33*6m=	800
DICIEMBRE.F=REM(800)/6m=133.33*6m=	800
AÑO 2006	
JULIO.F=REM (800)/6m=133.33*6m=	800
DICIEMBRE.F=REM(800)/6m=133.33*6m=	800
AÑO 2007	
JULIO.F=REM (800)/6m=133.33*6m=	800
DICIEMBRE.F=REM(800)/6m=133.33*6m=	800

AÑO 2008

JULIO.F=REM (800)/6m=133.33*6m= 800

DICIEMBRE.F=REM(800)/6m=133.33*6m= 800

AÑO 2009

JULIO.F=REM (800)/6m=133.33*6m= 800

DICIEMBRE.F=REM(800)/6m=133.33*3m= 400

TOTAL GRATIFICACIONES= 8533.33

10.- Por **Vacaciones** de conformidad con el Decreto Legislativo N° 713 y su correspondiente reglamento Decreto Supremo N° 012-92-TR, corresponde por reintegro: Vacaciones 2004 (no solicita); Vacaciones 2005: S/. 800.00; Vacaciones 2006: S/. 800.00; Vacaciones 2007 S/. 800.00; Vacaciones 2008: S/. 800.00; Vacaciones 2009 S/. 800.00. TOTAL: S/ 4000.00

11.- En cuanto a la bonificación vacacional, es de precisar, que si bien es cierto el derecho laboral tiene el carácter tuitivo, también lo es que se requiere un mínimo de probanza, por lo tanto la accionante no acredita que su señor padre haya percibido una bonificación vacacional, máxime si del informe revisorío de planillas que se viene mencionando, no registra que el trabajador hubiera percibido dicho beneficio, en ningún año, informe que fue puesto en conocimiento de las partes sin que hubiera sido observado por ninguna de ellas, lo que significa conformidad con lo registrado y transcrito por el servidor judicial.

12.- En cuanto a la pretensión accesoria de pago de intereses legales del proceso procede amparar su pretensión, pues al respecto el Decreto Ley N° 25920 del 03-12-92, señala que los adeudos de carácter laboral generan intereses los que son estratégicos por el BCR; debiendo liquidarse en ejecución de sentencia. Así también el pago de los costos del proceso, no así las costas pues no se verifica que la parte accionante hubiera incurrido en gastos de aranceles o cédulas judiciales.

VII.- DECISION:

1.- FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por **S.A.P.M.** en nombre propio y en representación de los herederos de don **A.A.P.J.** contra la **EPS G. SA.**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES.**

2.- ORDENO que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la cantidad de **DIECISIETE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SIETE CON 40/100 NUEVOS SOLES (S/.17.977.40)**, más intereses legales, con costos y sin costas del proceso, monto que le corresponde a razón de S/ 5444.07 por CTS, por gratificaciones la suma de S/ 8533.33 y vacaciones por S/ 4000.00.

3.- INFUNDADA en el extremo de pago de bonificación vacacional.

4.- Consentida o ejecutoriada que sea la presente: cúmplase y archívese en el modo y forma de Ley.
NOTIFIQUESE.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
Sala Especializada Laboral

Expediente N°: 02127-2010-0-2001-JR-LA-01
Pago de reintegro de Beneficios Sociales
Resolución N°: 15 (Quince)

SENTENCIA DE VISTA

Piura, 03 de septiembre de 2012

I.- MATERIA:

Determinar si se confirma o se revoca la sentencia de fecha 04 de enero del 2012, inserta entre las páginas 167 a 173, mediante la cual se resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por doña S.A.P.M en nombre propio y en representación de los herederos de don A.A.P.J contra la EPS G. SA Sobre pago de beneficios sociales y reintegro de remuneraciones.

En consecuencia, se ordena que la demandada cumpla con pagar a la parte demandante la suma de S/. 17.977.40, más intereses legales, con costos, sin costas, monto que corresponde a la razón de S/. 5444.07 por CTS, S/. 8533.33 por gratificaciones, y S/ 4000.00 por vacaciones; e infundada respecto al extremo de bonificación vacacional.

II.- AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDANTE DOÑA S.A.P.M:

El abogado de la parte demandante interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravio lo siguiente:

- 1.- La sentencia no guarda coherencia, ni ha meritulado o valorado los medios probatorios presentados en el presente proceso laboral, como son las boletas de pago del fallecido padre de la accionante, y donde se aprecia que no se han cancelado las remuneraciones insolutas que peticiona la actora en su escrito de demanda correspondiente a la bonificación vacacional de los años 2003, 2005, 2007, 2008 y 2009, de donde se puede apreciar que el señor Pinao percibía dicha bonificación vacacional como se demuestra de sus boletas de pago de los meses de marzo 2009, mayo 2009, marzo 2008, mayo 2008, marzo 2007, mayo 2007, marzo 2006, marzo 2005, abril 2004, y marzo 2003, lo que deviene en derecho adquirido.
- 2.- Lo señalado por la jueza en el punto 11 de su decisión no hace sino corroborar nuestros argumentos que demuestran claramente que la jueza no ha valorado y meritulado los medios probatorios, a fin de emitir un pronunciamiento conforme a derecho y sin perjudicar los derechos o beneficios sociales que le corresponden al padre de la actora, toda vez que estaba probado con las boletas señaladas que el padre de la actora si había percibido dicha bonificación. Solo ha tomado como criterio de valor el informe revisorío de planillas.
- 3.- Al haber percibido la bonificación vacacional por un periodo de siete años en forma consecutiva e ininterrumpida forma parte integrante de la remuneración y no se puede afectar su derecho a la percepción por tratarse de un derecho adquirido.

III.- AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA EPS GRAU S.A:

El abogado de la parte demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravio lo siguiente:

- 4.- Las condiciones de trabajo tiene carácter extraordinario y excepcional por responsabilidad asumida y estaba condicionada al Plan de Reestructuración así como de las responsabilidades que se están asumiendo para la consecución de las metas planteadas por lo que se entiende que la referida condición de trabajo se otorgó para la estricta ejecución de la prestación de servicios.
- 5.- En buena cuenta dicha condición de trabajo se otorgó “para” prestar servicios subordinados a fin de dar cumplimiento al Plan de Reestructuración, mas no “por” los servicios prestados.
- 6.- Asimismo, debe tenerse en cuenta que el concepto de condiciones de trabajo que reclama la recurrente encaja muy bien dentro del concepto de compensación contraprestativa o complemento remunerativo.

IV.- FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISION:

- 7.- El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.
- 8.- Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el interior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aun admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor solo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, y circunscribe el debate a los extremos apelados.
- 9.- Como fundamento de su apelación la parte demandante refiere que la sentencia apelada resulta incongruente y no ha valorado las pruebas presentadas, ya que de las boletas de pago que adjunta se advierte que el difunto padre de la demandante si ha percibido el concepto de bonificación vacacional.
- 10.- En cuanto a lo alegado por la accionante en su escrito de apelación es de señalar que conforme el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo es de cargo de la parte probar sus afirmaciones, por lo que, en aplicación del citado dispositivo le corresponde a la recurrente demostrar la existencia de la bonificación vacacional y a la forma de cálculo de la misma.
- 11.- En el informe N° 455-2011-CSP-PJDLP (folios 143 a 148) realizado por el revisor de planillas del Primer Juzgado de Descarga Laboral de Piura no se observa que el fallecido A.A.P.J haya percibido el pago de “bonificación vacacional”, debiendo precisarse además, que dicho informe fue puesto en conocimiento de las partes del proceso mediante Resolución N° 09, pese a lo cual la demandante no formulo observaciones o cuestionamientos sobre este extremo, tal como permite el artículo 35 de la Ley Procesal del Trabajo¹.

¹ Artículo 35.- Ante requerimiento judicial la exhibición y revisión de las planillas o de sus copias legalizadas se practica en el local del juzgado, en cuyo caso el Juez verificara los datos y procederá a dejar constancia en acta de la información necesaria.

Cuando se trate de empresas con más de 50 trabajadores o la complejidad y magnitud de la información así lo ameriten, la revisión de las planillas puede llevarse a cabo en el centro del trabajo. Para la

- 12.- Por otro lado, es pertinente señalar que aun cuando se hubiese demostrado la existencia de dicha bonificación y siendo la pretensión de la demandante el *“pago de remuneraciones insolutas o devengadas por condiciones de trabajo extraordinarias o excepcionales”*, también era de su cargo demostrar que dentro del cálculo de la bonificación vacacional debía comprenderse a la bonificación por condiciones de trabajo, punto que no ha sido acreditado por la recurrente, por lo que los agravios de la parte demandante deben ser desestimados.
- 13.- Respecto de los agravios de la parte demandada estos se centran en señalar que las condiciones de trabajo reclamadas por la demandante no tienen carácter remunerativo o compensación contraprestativa.
- 14.- Remitiéndose nuevamente al Informe N° 455-2011-CSP-PJDLP antes citado, se advierte que el señor A.A.P.J percibió la bonificación por condiciones de trabajo de manera mensual y permanente en la cantidad de S/. 800.00 nuevos soles, siendo dicho monto libre disponibilidad del trabajador, por lo que de acuerdo con el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR formaba parte de la remuneración y debe ser incluido en el cálculo de los beneficios sociales como bien ha señalado la jueza de primera instancia. Sustenta esta afirmación lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR el cual establece: *“Constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especies, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disponibilidad (...)”*²
- 15.- En suma, la sentencia apelada debe ser confirmada por haber sido dictada con arreglo a la ley según lo dispuesto en las normas legales vigentes.

V.- DECISION:

Por las consideraciones anteriores:

- 1.- Se **CONFIRME** la sentencia de fecha 04 de enero del 2012, mediante la cual se resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por doña S.A.P.M en nombre propio y en representación de los herederos de don A.A.P.J contra la EPS G. SA sobre pago de beneficios sociales y reintegro de remuneraciones.

actuación de esta prueba no se requiere la entrega del expediente principal al revisor de planillas, bastando que el juzgado establezca de manera clara y precisa los puntos a ser constatados, pudiendo adjuntarse copia de las piezas pertinentes.

El informe revisorío de planillas contendrá la transcripción de los asientos o los datos contenidos en los libros o documentación correspondiente, referidos a la materia señalada por el Juez y será puesto en conocimiento de las partes, las que podrán observarlo por escrito fundamentado dentro de los tres días de notificados. Solo si hubiera error o deficiencia en el acopio de datos, el Juez ordena una nueva revisión para completar o subsanar el informe.

El plazo máximo de emisión de informe del revisor de planillas es de veinte (20) días, bajo responsabilidad.

² Así por ejemplo, en la Casación N° 69-2015-Lima la Corte Suprema de Justicia de la Republica ha señalado que las condiciones otorgadas con regularidad forman parte de la remuneración computable: *“La bonificación Extraordinaria por Puntualidad y Asistencia (Productividad Sindical) ha sido entregada en forma habitual desde mil novecientos noventa y tres y hasta mil novecientos noventa y ocho; esto es por un lapso de cinco años, conforme se aprecia de fojas diecinueve a treinta ocho, desvirtuando el hecho que haya sido en forma ocasional, asimismo, la citada bonificación constituye una ventaja patrimonial para el trabajador, concluyéndose que era percibido por los servicios prestados; consiguientemente tiene el carácter remunerativo, resultando de aplicación lo dispuesto por el artículo 9 y 16, primer párrafo, del Decreto Legislativo N° 650 y no lo dispuesto por el literal del artículo 19 del mismo cuerpo legal (...) en consecuencia, la Bonificación Extraordinaria por Puntualidad y Asistencia (Productividad Sindical) al tener la calidad de regular, ordinario, fijo y permanente, deberá formar parte de la compensación por tiempo de servicios (...)”*.

- 2.- En consecuencia, se **ORDENA** que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la cantidad de DIECISIETE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SIETE CON 40/100 NUEVOS SOLES (S/.17.977.40), más intereses legales, con costos y sin costas del proceso, monto que le corresponde a razón de S/ 5444.07 por CTS, por gratificaciones la suma de S/ 8533.33 y vacaciones por S/ 4000.00.
- 3.- Se **CONFIRME** la sentencia en cuanto declararla infundada la demanda respecto al extremo de bonificación vacacional.
- 4.- Notifíquese y devuélvase el expediente al Tercer Juzgado Transitorio de Descarga Laboral de Piura, **Juez Superior del Tribunal Unipersonal señora M. de V.**

S.S.

M de V.