



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE
N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH. 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR

JAMANCA RODRIGUEZ, RUTH CINTHIA

ORCID:0000-0002-9478-4584

ASESOR

GUIDINO VALDERRAMA, ELVIS MARLON

ORCID:0000-0001-6049-088X

CHIMBOTE-PERÚ

2024



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0402-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **17:10** horas del día **25** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO Presidente
JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES Miembro
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
Mgtr. GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH. 2024**

Presentada Por :
(1206181335) **JAMANCA RODRIGUEZ RUTH CINTHIA**

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

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

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO
Presidente

JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES
Miembro

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Miembro

Mgtr. GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH. 2024 Del (de la) estudiante JAMANCA RODRIGUEZ RUTH CINTHIA, asesorado por GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 16 de Setiembre del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A DIOS:

Por darme vida y salud, asimismo brindarme vigor para poder seguir adelante pese a los distintos sucesos que se presentan en el transcurso del camino, iluminando mi mente, guiándome para no poder rendirme en este proceso, que sin duda alguna es extenso y por haber puesto en mi camino personas que han sido mi soporte académico en toda mi formación como profesional.

A la ULADECH:

A mi dilecta Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, quién me incito y alentó a continuar el proceso universitario, llegando así a la meta obtenida, del mismo modo agradezco a los docentes quienes con sus enseñanzas, dedicación y paciencia hicieron en mí una posible formación profesional.

Ruth Cinthia Jamanca Rodríguez

DEDICATORIA

A mis padres:

Quienes son mis primeros instructores, a ellos les dedico especialmente, por las valiosas enseñanzas, por guiar mis pasos para poder ir por el buen camino y por su apoyo incondicional que me brindaron para el desarrollo y construcción de mi carrera profesional de abogada.

A mis hermanos:

Por ser mis guías y sobre todo por haberme inculcado siempre que la carrera profesional es relevante, teniendo en cuenta que fueron aquellas personas que me hicieron ver la realidad de las cosas y por estar siempre en mi vida no sólo aportando buenas cosas, sino también por su gran apoyo en esta fuerte etapa, donde fueron más los momentos buenos que pasamos que los malos.

Ruth Cinthia Jamanca Rodríguez

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula	i
Acta de sustentación	ii
Constancia de originalidad	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Índice general	vi
Índice de resultados	xvi
Resumen	xvii
Abstrac	xviii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.3. Justificación de la investigación:	4
1.4. Objetivos de la investigación:	5
II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Bases teóricas procesales.....	12
2.2.1.1. Derecho al debido proceso laboral	12
2.2.1.1.1. Concepto.....	12
2.2.1.1.2. Normativa.....	13
2.2.1.2. El proceso laboral	13
2.2.1.2.1. Concepto	13
2.2.1.2.2. Normativa.....	13
2.2.1.2.3. Finalidad del proceso.....	14

2.2.1.3. Principios procesales	14
2.2.1.3.1. Principio de inmediación	14
2.2.1.3.1.1. Jurisprudencia	14
2.2.1.3.2. Principio de oralidad	15
2.2.1.3.2.1. Jurisprudencia	15
2.2.1.3.3. Principio de concentración	15
2.2.1.3.4. Principio de celeridad.....	16
2.2.1.3.4.1. Jurisprudencia	16
2.2.1.3.5. Principio de economía procesal	16
2.2.1.3.5.1. Jurisprudencia	17
2.2.1.3.6. Principio de veracidad	17
2.2.1.4. Principios no regulados expresamente.....	17
2.2.1.4.1. El principio de motivación de las resoluciones judiciales	17
2.2.1.4.1.1. Concepto	17
2.2.1.4.1.2. Jurisprudencia	18
2.2.1.4.2. El principio de congruencia procesal.....	19
2.2.1.4.2.1. Concepto	19
2.2.1.4.3. Principio tuitivo y/o protector	19
2.2.1.4.3.1. Concepto	19
2.2.1.4.3.2. Jurisprudencia	20
2.2.1.4.3.3. Normativa.....	20
2.2.1.4.4. Principio in dubio pro operario.....	20
2.2.1.4.4.1. Concepto	20
2.2.1.4.4.2. Jurisprudencia	21
2.2.1.4.5. Primacía de la realidad	21
2.2.1.4.5.1. Concepto	21

2.2.1.4.5.2. Jurisprudencia	21
2.2.1.4.6. Principio de igualdad	21
2.2.1.4.7. Principio de suplencia de queja deficiente	22
2.2.1.4.8. Principio de razonabilidad.....	22
2.2.1.5. Principio de tutela judicial efectiva.....	22
2.2.1.5.1. Concepto	22
2.2.1.6. Competencia.....	23
2.2.1.6.1. Concepto	23
2.2.1.6.2. Normativa.....	23
2.2.1.7. Competencia por territorio.....	24
2.2.1.7.1. Concepto	24
2.2.1.7.2. Criterios.....	24
2.2.1.7.3. Normativa.....	24
2.2.1.7.4. Competencia del juez superior	25
2.2.1.8. Clases de proceso laboral.....	25
2.2.1.9. El proceso laboral ordinario	26
2.2.1.9.1. Concepto	26
2.2.1.9.2. Normativa.....	26
2.2.1.10. Demanda.....	26
2.2.1.10.1. Concepto	26
2.2.1.10.2. Requisitos	27
2.2.1.10.3. Admisión de la demanda	27
2.2.1.10.4. Normativa.....	28
2.2.1.10.5. Demanda acumulativa objetiva.....	28
2.2.1.10.5.1. Pluralidad de pretensiones y personas.....	28
2.2.1.10.5.2. Requisitos de la acumulación objetiva.....	29

2.2.1.10.6. Deducidas la ambigüedad en el modo de proponer la demanda	29
2.2.1.10.6.1. Concepto	29
2.2.1.10.6.2. Tipos de excepción	29
2.2.1.10.6.3. Normativa	30
2.2.1.11. Audiencia en el proceso laboral ordinario	31
2.2.1.11.1. Audiencia de conciliación	31
2.2.1.11.1.1. Normativa	31
2.2.1.11.1.2. Jurisprudencia	33
2.2.1.11.2. Audiencia de juzgamiento	33
2.2.1.11.2.1. Concepto	33
2.2.1.11.2.2. Normativa	33
2.2.1.11.3. Juzgamiento anticipado.....	34
2.2.1.11.3.1. Concepto	34
2.2.1.12. Etapas del proceso	34
2.2.1.12.1. Etapa de confrontación de posiciones	34
2.2.1.12.1.1. Procedimiento	34
2.2.1.12.1.2. Normativa.....	35
2.2.1.12.2. Etapa de actuación probatoria	35
2.2.1.12.2.1. Sujetos del proceso.....	35
2.2.1.12.2.2. Concepto	35
2.2.1.12.2.3. Hechos.....	35
2.2.1.12.2.4. Normativa.....	36
2.2.1.13. La prueba	37
2.2.1.13.1. Concepto	37
2.2.1.14. Carga de la prueba	37
2.2.1.14.1. Concepto	37

2.2.1.14.2. Normativa.....	38
2.2.1.15. Medios de prueba	38
2.2.1.15.1. Concepto	38
2.2.1.15.2. Normativa.....	38
2.2.1.15.3. Declaración de parte.....	39
2.2.1.15.4. Pericia	39
2.2.1.15.5. La prueba documental	39
2.2.1.15.5.1. Expedientes administrativos.....	39
2.2.1.15.5.2. Reconocimiento y exhibición de documentos	39
2.2.1.15.5.3. Exhibición de planillas	40
2.2.1.15.5.3.1. Normativa.....	40
2.2.1.15.6. Valoración de las pruebas	40
2.2.1.16. Presunciones laborales	40
2.2.1.16.1. Concepto	40
2.2.1.16.2. Normativa.....	41
2.2.1.17. La sentencia.....	41
2.2.1.17.1. Concepto	41
2.2.1.17.2. Etapas	42
2.2.1.17.3. Partes de la sentencia	42
2.2.1.17.3.1. Parte expositiva.....	42
2.2.1.17.3.2. Parte considerativa	43
2.2.1.17.3.3. Parte resolutive	43
2.2.1.17.4. Normativa.....	43
2.2.1.18. Claridad.....	44
2.2.1.18.2. Normativa.....	44
2.2.1.19. Medida cautelar	45

2.2.1.19.1. Concepto	45
2.2.19.2. Requisitos	45
2.2.1.19.2.1. Requisitos materiales:	46
2.2.1.19.2.2. Medida especial de reposición provisional	46
2.2.1.19.2.3. Procedimiento de medida cautelar de reposición	46
2.2.1.20. Medios impugnatorios	47
2.2.1.20.1. Concepto	47
2.2.1.21. Apelación	47
2.2.1.21.1. Concepto	47
2.2.1.21.2. Objeto de la apelación	48
2.2.1.21.3. Requisitos formales de admisibilidad	48
2.2.1.22. Costas y costos del proceso	49
2.2.1.22.1. Concepto	49
2.2.1.22.2. Normativa.....	49
2.2.2. Bases teóricas sustantivas	50
2.2.2.1. Contrato de trabajo	50
2.2.2.1.1. Concepto	50
2.2.2.1.2. Jurisprudencia	50
2.2.2.1.3. Elementos de la relación laboral	50
2.2.2.1.4. Jurisprudencia	50
2.2.2.1.5. Normativa.....	51
2.2.2.2. Contrato de locación de servicios	51
2.2.2.2.1. Concepto	51
2.2.2.2.2. Normativa.....	51
2.2.2.2.3. Desnaturalización de contratos de locación de servicios.....	51
2.2.2.2.4. Contrato de trabajo a plazo indeterminado.....	52

2.2.2.2.4.1. Concepto	52
2.2.2.3. Derecho laboral.....	53
2.2.2.3.1. Concepto	53
2.2.2.4. Remuneración	53
2.2.2.4.1. Concepto	53
2.2.2.4.2. Características	53
2.2.2.4.2.1. Irrenunciable.....	53
2.2.2.4.2.2. Contraprestativo	53
2.2.2.4.2.3. Libre disposición.....	54
2.2.2.4.2.4. Naturaleza alimentaria.....	54
2.2.2.4.2.5. Prioridad en el pago	54
2.2.2.4.3. Cálculo del valor diario de la remuneración	54
2.2.2.4.4. Normativa.....	54
2.2.2.4.5. Jurisprudencia	55
2.2.2.5. Remuneración básica	55
2.2.2.5.1. En que consiste la remuneración básica	55
2.2.2.6. Remuneración mínima vital	55
2.2.2.6.1. Concepto	55
2.2.2.7. Beneficios sociales	55
2.2.2.7.1. Concepto	55
2.2.2.7.2. Clases	56
2.2.2.7.2.1. Vacación.....	56
2.2.2.7.2.1.1. Concepto	56
2.2.2.7.2.1.2. Normativa.....	56
2.2.2.7.3. Vacaciones no gozadas.....	56
2.2.2.7.3.1. Concepto	56

2.2.2.7.4. Gratificaciones	57
2.2.2.7.4.1. Concepto	57
2.2.2.7.4.2. Requisitos	57
2.2.2.7.4.3. Cálculo de las gratificaciones	57
2.2.2.7.4.4. Normativa.....	58
2.2.2.7.4.5. Jurisprudencia	58
2.2.2.7.5. Bonificación extraordinaria.....	58
2.2.2.7.5.1. Concepto.....	58
2.2.2.7.6. Bonificación por cierre de pliego.....	58
2.2.2.7.7. Bonificación por tiempo de servicios	59
2.2.2.7.7.1. Concepto	59
2.2.2.7.7.2. Como se adquiere el derecho a percibir la bonificación por tiempo de servicios y a cuánto ascendía	59
2.2.2.7.8. Bonificación por desempeño grupal.....	59
2.2.2.7.9. Compensación por tiempo de servicios.....	59
2.2.2.7.9.1. Concepto	59
2.2.2.7.9.2. Normativa.....	60
2.2.2.7.10. Asignación	60
2.2.2.7.10.1. Clases	60
2.2.2.7.10.1.1. Asignación por movilidad	60
2.2.2.7.10.1.1.1. Concepto	60
2.2.2.7.10.1.2. Asignación por refrigerio	60
2.2.2.8. Indemnización.....	60
2.2.2.8.1. Concepto	60
2.2.2.8.2. Tipos.....	61
2.2.2.9. Convenio colectivo	61

2.2.2.9.1. Concepto	61
2.2.2.9.2. Normativa.....	62
2.2.2.9.3. Jurisprudencia	62
2.2.2.10. Sindicato	63
2.2.2.10.1. Concepto	63
2.2.2.10.2. Caso de pluralidad de sindicatos minoritarios	63
2.2.2.11. Laudo arbitral.....	63
2.2.2.11.1. Concepto	63
2.3. Marco conceptual	64
2.4. Hipótesis	66
III. METODOLOGÍA.....	67
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.	67
3.2. Población y muestra	68
3.3. Variable, definición y operacionalización.....	69
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información.....	70
3.5. Método de análisis de datos	71
3.6. Aspectos éticos	72
IV. RESULTADOS.....	74
V. DISCUSIÓN.....	78
VI. CONCLUSIONES	88
VII. RECOMENDACIONES	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
ANEXOS	103
ANEXO 01. Matriz de consistencia.....	104
ANEXO 02. Sentencias examinadas – evidencia empírica de la variable en estudio	105

ANEXO 03. Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio.....	137
ANEXO 04. Instrumento de recolección de datos	147
ANEXO 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados	156
ANEXO 06. Declaración jurada de compromiso ético y no plagio	205
ANEXO 07: Evidencias de la ejecución del trabajo	206

ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz										
Distrito	Judicial				de	Ancash				
..... 74										
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera sala especializada de Sala										
Laboral	Permanente	de	la	Ciudad	de	Huaraz	Distrito	Judicial	de	Ancash
..... 76										

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes; expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial De Áncash 2024?; el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial De Áncash 2024. En ese sentido la investigación es de nivel descriptivo, de tipo cualitativo; no experimental, retrospectivo y transversal; las técnicas aplicadas para extraer los datos de las sentencias pertenecientes a un solo proceso judicial, son: la observación y el análisis de contenido; el instrumento empleado una lista de cotejo. De acuerdo a los resultados la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera sentencia es: muy alta, muy alta, muy alta; mientras que de la segunda sentencia: muy alta, muy alta y muy alta. En conclusión, ambas sentencias se ubicaron en el rango de muy alta. La pretensión del reintegro de remuneraciones y beneficios sociales se declaró: fundada en parte y se ordenó a la demandada cumpla con pagar la suma de S/. 504,185.17 a favor de la demandante, más el pago de los costos procesales.

Palabras clave: beneficios sociales, calidad, reintegro de remuneraciones y sentencia.

ABSTRACT

The research had as a problem ¿What is the quality of the judgments of first and second instance on about reimbursement of salaries and social benefits, according to the pertinent doctrinal, normative and jurisprudential parameters; file No. 01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Judicial District of Ancash 2024? The objective was to determine the quality of the first and second instance rulings on the reimbursement of salaries and social benefits, according to the relevant normative, doctrinal, and jurisprudential parameters, case file No. 01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Judicial District of Ancash 2024. In this regard, the research is descriptive, qualitative; non-experimental, retrospective, and cross-sectional. The techniques applied to extract data from the rulings belonging to a single judicial process are observation and content analysis; the instrument used was a checklist. According to the results, the quality of the expository, considerative, and resolute parts of the first ruling is: very high, very high, very high; while that of the second ruling is: very high, very high, and very high. In conclusion, both rulings were rated as very high. The claim for the reimbursement of salaries and social benefits was partially upheld, and the defendant was ordered to pay the amount of S/. 504,185.17 to the plaintiff, plus the payment of procedural costs.

Keywords: social benefits, quality, reimbursement of remuneration and sentence.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En cuanto a la calidad de sentencias, en algunos países se ha visualizado que existe un mal manejo y/o control, por parte de nuestros operadores de justicia, demostrando así la alta actividad que lleva consigo la corrupción y el déficit en la motivación de las resoluciones. Por ende a nivel internacional según Arruñada (2021) menciona que en España en base a la calidad de sentencias se prevé una pésima determinación en sus decisiones, es por ello que realizan un análisis, donde compararan tanto la disputa de los fallos judiciales como también si se ejecuta o no las conjeturas, que parten de un cuadro de posibilidad básica y correlacionada de estos fallos, en el que el juez no identifica al aprovechado judicial, considere discernimientos poco valorados, impida la actuación de las partes y establezca de forma oculta normas que no son suficientes para determinar el fallo.

A nivel Nacional Ortiz (2018) enuncia que la justicia es destacable para un país y que guarda una correlación con la competitividad, algo que con la investigación realizada se determinó una carencia en el Perú, como es el caso del capital humano, donde debería haber una mejora en la formación de los jueces, ya que se necesita gente capacitada para poder seleccionar a los jueces, también indico que el sistema judicial de nuestro país no maneja la tecnología, por lo que no existe una diligencia eficaz y versada, por ultimo hablo sobre la falta de manejo organizado del Poder Judicial y del Ministerio Público, concluyendo que si no se tiene una manera de laborar orgánica, para poder trabajar de forma calmada no se podrá prosperar y realizar los seguimientos y diligencias de un proceso, puesto que no existe un análisis donde se denote los aspectos que toma el juez en base a un caso.

Puntriano (2018) sustenta que se debe tener más celeridad en cuanto a la ejecución de sentencias cuando el demandado sea el Estado, además se percibe un retraso del proceso por las diversas anulaciones de la sentencia por parte de los superiores jerárquicos donde el juez de primera instancia tiene que evaluar nuevamente el caso y emitir un pronunciamiento a partir de las pautas que suele dictar la Corte Superior o inclusive, la Corte Suprema. Sin embargo, no podemos estar ajenos a las modificaciones que ha tenido consigo la Nueva Ley Procesal del Trabajo que tiene diversos aspectos positivos, como

es el tema de la implementación de la emisión del fallo, como también el principio de oralidad.

Chanamé (s/f) manifiesta que en el país se realizó una investigación, con relación a la corrupción en el Poder Judicial, donde la mayoría de los entrevistados que son el 59 % mencionaron que sí, a raíz de ello la problemática en este caso, viene hacer que los ciudadanos señalan que el Poder Judicial es susceptible de corrupción, de modo que han recibido dinero para agilizar diversos trámites, significando que nuestro propio modelo altamente burocrático de las tramitaciones del sistema judicial incita al soborno. Esto se acredita ya que los mismos individuos reconocen al tramitador u otros miembros que conforman nuestro sistema judicial.

Teniendo como consecuencia, que nuestro sistema sea criticado, dado que hicieron mención que existe un pago para cambiar el fallo en una sentencia, el cual es generado por nuestros propios órganos jurisdiccionales, dando como conclusión que no hay un buen manejo en base a la calidad de sentencias.

A nivel Regional Castiglioni (2016) expone que la administración de justicia en Áncash, a pesar de tener figuras corruptas, al paso del tiempo, es más alarmante con respecto a los órganos jurisdiccionales, donde toman decisiones nefastas y posteriormente contrariando la ley. También hace alusión a las acciones que tienen los magistrados, el cual es peor, porque determinan la falta de competencia e incompatibilidad y respeto a nuestro sistema judicial, de modo que tienen el hábito de llegar al poder con el objeto de lucrarse a sí mismos y no impartir justicia.

Del mismo modo, existe mucho retroceso en la calidad de las sentencias, teniendo como resultado que nuestra región sea visto como un sistema judicial denigrante y poco valorado.

Asimismo, el presente expediente se ciñe en el ámbito de justicia laboral, que les atribuye solucionar conflictos jurídicos que inician con motivo a las prestaciones de servicios de carácter particular, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, donde los jueces laborales, deben prevenir que la desigualdad entre las partes, afecte el avance o resultado del proceso, para cuya consecuencia se pretende lograr la desigualdad real de las partes, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, además estos jueces imparten justicia con disposición a la Constitución

Política del Perú, tratados internacionales de derechos humanos y la ley, explicando y adjudicando toda norma jurídica, que conlleva los convenios colectivos, según los principios y reglas constitucionales, lo que se visualiza en el presente expediente, que trata sobre Reintegro de remuneración y beneficios sociales, en el que algunos beneficios son parte de un convenio colectivo y fueron materia de discusión.

A consecuencia de lo mencionado anteriormente, se pudo apreciar que existen diversas problemáticas, el cual son las siguientes: corrupción dentro del sistema judicial, falta de competencia, formación en los magistrados y deficiencia en la calidad de las sentencias.

De modo que, mi investigación será en base a la deficiencia que se percibe en la calidad de las sentencias, es por ello que hago mención al siguiente autor Gonzales (1984) que expone “referente a una efectiva tutela judicial que comprende tres aspectos.

En primer lugar, un derecho de los justiciables de acción y acceso real, libre, amplio e irrestricto a la prestación jurisdiccional del órgano estatal competente; en segundo lugar, que la atención de las pretensiones se desarrolle conforme a las reglas del debido proceso, es decir, según las normas vigentes y los estándares aceptados como parte sustancial para que la legislación sea efectiva, en tercer lugar y más importante la efectividad de la sentencia, es decir, que el proceso concluya en una resolución final, el cual debe ser establecida por ley, proveída de un contenido exiguo de imparcialidad y la decisión que debe ser susceptible de ser ejecutada con coercitividad.

Por ende, la presente investigación aspira analizar la problemática a través de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, determinando así, el tipo de Calidad de las sentencias judiciales en el distrito judicial de Áncash.

Teniendo como Metodología el tipo cualitativo, de nivel descriptivo, de diseño experimental, retrospectivo y transversal, ejecutado por medio de un muestreo no probabilístico, donde la recolección de datos es empleada por las técnicas de observación.

Para medir la calidad de sentencias de primera y segunda instancia, se puntualizará en base al desarrollo de la investigación, de tal manera que evaluaremos de acuerdo a las medidas de nuestro instrumento, las viables causalidades que puedan producir con respecto a la sentencia que será estimada del siguiente modo: muy alta, alta, baja o muy baja.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial De Áncash 2024?

1.3. Justificación de la investigación:

La presente investigación busca determinar la calidad de la sentencia, en base al rol importante que desarrollan los operadores de justicia, a la hora de emitir una resolución, con una correcta aplicación de normas, doctrina y jurisprudencia. Este objetivo, no solo implica la norma sustantiva y procesal, sino más bien abarca una correcta, administración de justicia, por parte de los Jueces, quienes aplican el derecho con decisiones motivadas y de calidad.

Asimismo, se ha denotado en el país, por medio de la descripción del problema, que se encuentra en una crisis de credibilidad, por las deficiencias y las incompatibilidades de los fallos en las sentencias y por la corrupción, donde se visualiza que diversos operadores de justicia son involucrados en este hecho, en el que prima la avaricia antes que la justicia para la población.

En cuanto a los resultados son necesarios, puesto que, con ello se da la constatación de la veracidad de los objetivos, es decir dan repuesta a nuestra pregunta de investigación y de igual manera se visualiza, si el procedimiento que se siguió fue la correcta. En este caso, los resultados revelaron que las sentencias tanto de primera y segunda instancia, tuvieron un rango muy alto de calidad, dado que el juez actuó conforme a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, aplicando el principio de primacía de la realidad, del mismo modo se reconoció la celeridad en el proceso, el principio de motivación, la valoración de las pruebas y todo el procedimiento que compone una sentencia. Este resultado se obtuvo a través de las técnicas e instrumentos de recolección de información, en donde se aplicaron las técnicas de observación conjuntamente con el análisis de contenido, teniendo como instrumento la lista de cotejo, que es una herramienta importante en la investigación y puede ser utilizada en otras investigaciones futuras.

En conclusión, esta investigación en cuanto a la sociedad y/o estudiantes, les permite visualizar las dificultades y/o deficiencias que se da en el Poder Judicial, en la que observaran si hay un déficit de calidad de sentencia, asimismo, se percibe el entendimiento, debido que contiene normas, doctrinas y jurisprudencias, acorde a la realidad problemática y al objetivo general.

1.4. Objetivos de la investigación:

1.4.1. Objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial De Áncash 2024.

1.4.2. Objetivos específicos:

1.4.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Rodríguez & Tapia (2011) en Ecuador investigaron “Propuesta de los mecanismos de celeridad en los juicios laborales por el incumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores en la Provincia de Santa Elena”, el objetivo fue: Aplicar mecanismos de mediación y celeridad, en los trámites administrativos y procesos judiciales, mediante seminarios – talleres y de una cultura de diálogo y colaboración, a través de la búsqueda pacífica de acuerdos y de solución a los conflictos, a los trabajadores del Cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena, la fuente de recojo de datos estuvo compuesto por: entrevista y encuesta, es un estudio de nivel: descriptivo, exploratorio, holístico, experimental, analítico que forma parte de la investigación cuantitativa y formularon las siguientes conclusiones: 1) La implementación de la oralidad en los juicios laborales por sí sola no constituye un fin ni solución a los conflictos laborales, es un medio que quizá se ha visto como el mejor confrontándolo con el sistema en el que predominaba. El derecho es un instrumento para la seguridad, y el proceso está llamado a proteger los derechos y darle eficacia al ordenamiento jurídico, por lo que es necesario continuar trabajando, para que cumpla su cometido de darle vida al derecho material, tal como nos enseña Calamandrei: “El Derecho Procesal tiene, pues, frente al derecho sustancial, carácter instrumental, encontrándose con él en relación de medio a fin. 2) La ley, la doctrina y la jurisprudencia concuerdan en que las normas procesales son normas medias, porque sirven de medio para la aplicación de las normas objetivas materiales y, además son instrumentales porque sirven de instrumentos para la relación del derecho objetivo en casos determinados, singulares y concretos. De ahí que, en definitiva, el derecho procesal es un derecho público formal, instrumental y de medio autónomo, de superlativa importancia y de imperativo cumplimiento en materia laboral. 3) La experiencia vivida a lo largo de nuestra investigación nos demuestra que la sola declaración de la Constitución no ha sido suficiente, no se han instrumentalizado los mecanismos que permitan que los principios del Sistema Procesal Laboral tengan concreción en forma general, y en las materias en las que rige la oralidad ha denotado avances importantes, que no puede retroceder y que nos permitirá cumplir aquel consejo, por lo que es necesario buscar otros mecanismos de celeridad en los Juicios Laborales por el incumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores en la Provincia de Santa Elena.

Fajardo (2022) en Venezuela investigó “Las prestaciones sociales como protección del trabajador y su familia en Venezuela”, el objetivo fue: Las prestaciones sociales constituyen una garantía de protección del trabajador y su familia en el ordenamiento jurídico, la fuente de recojo de datos estuvo compuesto por: documental, análisis de contenido y resumen lógico , es un estudio de nivel: descriptivo y formuló las siguientes conclusiones: 1) Al describir las prestaciones sociales observadas concluimos que las Prestaciones sociales son una institución jurídica demasiado compleja. Las prestaciones sociales son obligantes para los patronos y tienen un plazo de cinco días continuos para cancelarlas cuando el trabajador termina la relación laboral, cualquier demora en la cancelación de las prestaciones genera el pago de intereses de mora. También las Prestaciones sociales son un derecho económico. Son un crédito a favor del trabajador y de exigibilidad inmediata. Son también un crédito privilegiado y es inembargable. 2) Las Prestaciones sociales amparan al trabajador y a su grupo familiar, lo ideal sería que el trabajador al final de la relación laboral este feliz, pues las prestaciones sociales le ayudarían a sostener su hogar mientras resuelve su situación de cesante y falta de ingresos. Actualmente el pago de las prestaciones sociales es muy bajo y la continuidad del trabajador es casi nula. 3) La dinámica inflacionaria y de crisis que agobia a la economía venezolana y a la clase trabajadora, es necesario adecuar los sueldos y salarios a la realidad, a manera que el trabajador pueda sobrevivir con su núcleo familiar en el territorio nacional y no tenga que emigrar como muchos compatriotas. Un buen sueldo que le permita alimentarse bien, pagar los servicios y recrearse ayudaría mucho a los trabajadores y a su familia y al momento de culminar la relación laboral el cómputo de las prestaciones sería un ingreso importante para sobrellevar la falta de trabajo e incluso le permitiría iniciar un emprendimiento. Se observó en el curso del trabajo de investigación que dada la falta de una solución acorde e inmediata para proteger a los trabajadores cuando tanto el salario como las prestaciones sociales están bastante deterioradas por la situación de crisis económica que se padece en Venezuela y por no existir una previsión legal en el texto de la LOTTT, el Tribunal Supremo de Justicia en la Sala de Casación Social que ha establecido en concordancia con la Ley del Banco Central de Venezuela, la validez de acuerdos celebrados entre el trabajador y el patrono para que dichos pagos sean celebrados con moneda extranjera como moneda de cuenta y específicamente en dólares por contraerse el caso a su consideración de pactos celebrados entre los sujetos de la relación laboral con esa moneda, dado el bajo poder adquisitivo de

la moneda de curso legal como lo es el bolívar y que perfectamente se haría extensible en otra moneda extranjera como puede ser el euro.

2.1.2. Nacionales

Briceño (2023) en Huacho investigó “Omisión de Pronunciamiento Judicial sobre las consecuencias accesorias y la Seguridad Jurídica de los procesos de Amparo por reposición y pago de beneficios sociales”, el objetivo fue: evaluar efectos que ocasionarían la omisión de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional sobre las consecuencias accesorias y la seguridad jurídica en los procesos de amparo por reposición y pago de beneficios sociales, la fuente de recojo de datos estuvo compuesto por: la encuesta y el cuestionario, es un estudio de nivel: exploratorio descriptivo, enfoque cualitativo y formuló las siguientes conclusiones: 1) El Tribunal Constitucional falla solo en materia de despidos encausados, omite pronunciarse de las consecuencias accesorias por el daño arbitrario causado, fue la respuesta categoría del 80 % de encuestados, los que deben ventilarse en vía ordinaria, siendo perjudicial, pues el afectado afrontará demanda por varios años, lo que afectaría la seguridad jurídica al no reflejarse certeza del derecho en sus sentencias, que afectan derechos fundamentales del trabajador. 2) El marco jurídico constitucional y leyes laborales, adoptaron un procedimiento de exigua protección a la estabilidad del trabajador, no se fundamenta las razones por la que se puso abusivamente fin al contrato, despidiéndose arbitrariamente sin evidencias. 3) El Estado se hace de la vista gorda con tal de darle cabida a la inversión privada, sin que se respeten derechos fundamentales del trabajador, lo dio a entender el 70 % de la muestra. 4) La dogmática jurídica, normas legales y jurisprudencias vinculantes sin destreza y justeza exegética, permiten que la reposición alcance proceso constitucional de Amparo y las otras pretensiones beneficios sociales y consecuencias accesorias provenientes del despido injustificado deben resolverse en vía ordinaria, prolongado dudas e inquietudes de los trabajadores. 5) El 60 % de acuerdo con que el despido arbitrario del trabajador genera daño psicológico ex post facto depresivo, desatando síntomas de stress, inseguridad, resquebrajamiento de la autoestima, entre otros perjuicios a la personalidad, debiendo prácticas mecanismos de resiliencia frente a estos contextos adversos. 6) Los trabajadores perciben injusticias en la resolución de sus petitorios por despido abusivo, fraudulentamente, intencional y arbitrario del empleador estuvo de acuerdo el 70 % de los elementos sondeados.

Romero (2023) en Trujillo investigó “El incumplimiento de la sentencia judicial firme que ordena el pago de los derechos laborales como delito autónomo en el Perú”, el

objetivo fue: Determinar los fundamentos jurídicos que justifican la autonomía del delito de incumplimiento de la sentencia judicial firme que ordena el pago de derechos laborales en el Perú, la fuente de recojo de datos estuvo compuesto por: documental, observación y estadística, es un estudio de nivel: descriptivo y formuló las siguientes conclusiones: 1) Los fundamentos jurídicos que justifican la autonomía del delito de incumplimiento de la sentencia judicial firme que ordena el pago de derechos laborales en el Perú, son: el carácter alimentario de la remuneración como bien jurídico protegido en este delito, por encontrarse acorde con los cánones constitucionales que versan sobre el hecho de que no existe prisión por deudas; la no exigencia de tipo penal de violencia ni amenaza, sino el mero incumplimiento de la sentencia judicial firme, lo cual dicta de manera tangencial del delito previsto en el artículo 168° del código penal; y la resolución judicial específica que es típica del delito que nos ocupa es una sentencia judicial con carácter de cosa juzgada. 2) La violación de la libertad de trabajo es un delito incorporado en el Código Penal de 1991 y se encuentra tipificado en el artículo 168° del Código Penal y requiere para su configuración ya sea que la acción se haya realizado con violencia o con amenaza, y tiene tres formas de presentarse: Integrar o no un sindicato, Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución, La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales. 3) El bien jurídico protegido del delito de violación de la libertad de trabajo viene a ser la libertad de trabajo, específicamente aquellos incidentes que versan sobre la relación laboral, bien jurídico que es aplicable a los presupuestos que presenta el artículo 168 ° del código penal. 5.4. El bien jurídico del artículo 168° no contiene la especificidad de carácter alimentario del que goza la remuneración y en ese sentido existiría una conducta impune cuando la resolución judicial que se incumpla verse sobre remuneraciones y derechos sociales de los trabajadores, por lo que resulta imprescindible la creación de un tipo penal independiente que criminalice dicha conducta. 4) Existen razones suficientes que justifican la creación de un tipo penal autónomo denominado “incumplimiento de sentencia judicial firme que ordena el pago de derechos laborales”, como los señalados ut supra.

Vilela (2019) en Lima investigó “Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar”, el objetivo fue: Determinar las distorsiones a los beneficios laborales desde el análisis jurídico y práctico para proponer

los cambios legislativos que resulten pertinentes, la fuente de recojo de datos estuvo compuesto por: documental, es un estudio de nivel: descriptivo – analítico y formuló las siguientes conclusiones: 1) En la presente investigación se analiza el fenómeno de la crisis de los beneficios laborales a efectos de poder determinar sus causas y los efectos que se han generado en la práctica, así se llegó a determinar que la situación antes reseñada se produjo, entre otros factores, como consecuencia de la globalización de la economía a nivel mundial que dio lugar a la flexibilización y desregulación de las relaciones laborales en los años noventa y que tiempo después se siguió manifestando a través de medidas que implicaron modificaciones en los beneficios laborales a efectos de mejorar la situación económica por la que atravesaba nuestro país. 2) Así, en el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios y Gratificaciones Legales de Fiestas Patrias y Navidad en las últimas décadas, en base a supuestos imperativos económicos, y bajo el argumento de dinamizar la economía a efectos de generar un mayor consumo, se modificaron los alcances de las normas que regulan estos beneficios laborales. 3) Respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios, y pese que en el art. 1° del TUO del Dec. Leg. N° 650 que la regula se establece específicamente “que es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo”, se autorizó la libre disponibilidad de su monto con lo cual se ha desnaturalizado este beneficio. Los trabajadores en la actualidad pueden disponer de hasta el 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas, lo que genera una disminución gradual del monto de los depósitos que figuran en las entidades bancarias o financieras. Esto evidencia una desprotección al trabajador ya que, si bien actualmente cuenta con mayor liquidez cada vez que efectúa los retiros reseñados, más adelante cuando en algún momento se produzca su cese en el trabajo, el monto de CTS que supuestamente iba a servirle de ayuda en dichos momentos se encontrará disminuido. 4) Asimismo, hay una incidencia de la inafectación de las Gratificaciones a los aportes a los sistemas pensionarios, ya que a ese hecho configura un menor aporte para efectos de la pensión de jubilación de los trabajadores. Así, en el caso de trabajadores afiliados al SPP en el cual el monto de sus aportes va directamente a su Cuenta Individual de Capitalización (CIC) se va a producir un menor aporte en julio y diciembre de cada año que se verá reflejado en el monto de dicha cuenta. En el caso de aquellos trabajadores afiliados al SNP el perjuicio no se evidencia de forma inmediata por cuanto sus aportes van a un fondo común, y el sistema es contributivo, sin embargo, para efectos del pago de sus pensiones de jubilación esa falta de aportes si va a tener un impacto en la recaudación que efectúa la ONP y en su sostenibilidad financiera lo que a la larga podría

incidir en perjuicio de los trabajadores. 5) Los errores de técnica legislativa respecto a los temas antes señalados generan confusión e incertidumbre en los empleadores que no saben a ciencia cierta cómo manejarse efectuando interpretaciones que muchas veces lo único que hacen es perjudicar al trabajador. 6) Por lo tanto, se requiere modificar las normas que regulan las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad en cuanto a estos temas a efectos de contar con un texto claro, que no dé lugar a interpretaciones ambiguas.

Málaga (2020) en Chimbote investigo ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00448-2018-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2020?, el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias sobre pago de beneficios sociales y otros. la fuente de recojo de datos estuvo compuesto por: documental, libros, tesis, normas y jurisprudencias, es un estudio de nivel: exploratoria, descriptiva y transversal y formuló las siguientes conclusiones: 1) Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Gómez (2020) en Trujillo investigo: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, Expediente N° 00448-2018-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial de la Libertad – La Esperanza. 2020, el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, la fuente de recojo de datos estuvo compuesto por: documental, libros, tesis, normas y jurisprudencias, es un estudio de nivel: exploratoria, descriptiva y formuló las siguientes conclusiones: 1) Se concluye que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, en el expediente N°00106-2012-0-1618-JM-LA-01, Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza, fueron de rango muy alta calidad ambas sentencias.

2.1.3. Local

Díaz (2019) en Huaraz investigó “Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00023-0-0201-2013-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash- Huaraz 2019”, el objetivo fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertenecientes, en el expediente 00023-2013-0-0201-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash- Huaraz; 2019, la fuente de recojo de datos estuvo compuesto por: documental, libros, tesis, normas y jurisprudencias, es un estudio de nivel: exploratoria y descriptiva y formuló las siguientes conclusiones: 1) Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00023-2013-0-0201-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash.2019, de la ciudad de Huaraz, fueron de rango muy alto y muy alto, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas procesales

2.2.1.1. Derecho al debido proceso laboral

2.2.1.1.1. Concepto

Gamarra (2010) menciona que el derecho al debido proceso, es la protección de la tutela jurisdiccional efectiva, el cual se halla en nuestra Carta Magna como fragmento de los fundamentos y derechos del ejercicio de la jurisdicción, el cual no solo abarca tener una resolución judicial que ponga término a la problemática de bienes que originan la estimulación del sistema judicial, sino un fallo que esté debidamente sostenida.

Según Vinatea y Toyama (2019) sustentan que el derecho al debido proceso tiene dos declaraciones, como primer declaración tenemos el carácter formal, que se basa en los principios y normas que están integradas en él, donde tiene que ver con la formalidad

establecida, como es el caso del derecho a la defensa, motivación, entre otros; asimismo se tiene la segunda declaración que es de carácter sustantivo guardando relación con los modelos de justicia como es la razón y la proporción, el cual es visto en todas las etapas del proceso laboral.

2.2.1.1.2. Normativa

De acuerdo a la Constitución Política del Perú los Principios de la Administración de Justicia es la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional donde ninguna persona podrá ser apartada de la jurisdicción de la ley, ni sometida a ningún otro proceso diferente de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 139 inc. 3)

2.2.1.2. El proceso laboral

2.2.1.2.1. Concepto

Gamarra (2010) menciona que el proceso laboral, es la agrupación de preceptos jurídicos que poseen una característica singular, donde regularizan las disconformidades que tienen los trabajadores, de acuerdo a la relación laboral, causales de despido, beneficios sociales, entre otros.

Vinatea y Toyama (2019) indican que el proceso laboral, es solucionar los conflictos jurídicos que inician a mérito de las prestaciones de servicios ya sea autónoma, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, las cuales pueden ser particulares, plurales o conjuntas y estar relacionadas con los elementos básicos o que guarden relación.

2.2.1.2.2. Normativa

La Ley 29497, establece en su título preliminar, que el proceso laboral infunde por los fundamentos que posee, como también que en su proceso el Juez evita alguna existencia de discriminación entre las partes, resultando que estos entorpezcan o no se ejecuten bien el proceso y finalmente determina que este proceso es gratis para el trabajador, siempre y cuando no excedan la 70 URP (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010).

2.2.1.2.3. Finalidad del proceso

Se debe tener en consideración que el fin del proceso judicial es subsanar una disputa de intereses o descartar una inseguridad, ambos con envergadura jurídica, conforme a lo estipulado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, fijado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. De igual manera, este proceso es creado como una herramienta que se vale el Juzgador para satisfacer las pretensiones, reclamos formales conducidos por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público.

2.2.1.3. Principios procesales

2.2.1.3.1. Principio de inmediación

Vinatea y Toyama (2019) mencionan que la naturaleza general para alcanzar, en la medida factible, la determinación de la veracidad de los acontecimientos; como la información, el diagnóstico de la prueba, que debe ser desarrollada en disposición y comunicación de los jueces conjuntamente con las partes. Determinando que el juez que haya estado en la audiencia sea quien determine el fallo, con el objeto de no prolongar y entorpecer los actos procesales.

Ávalos (2016) manifiesta que este principio se funda en que el juez o tribunal que tenga conocimiento y determine el negocio, conflicto laboral, está obligado a estar en contacto directo con ambas partes y debe dirigir de ser posible, todas las audiencias con el objeto de que tenga mayor conocimiento con el conflicto laboral a fin de expedir una justa sentencia.

2.2.1.3.1.1. Jurisprudencia

Cas. N° 9268-2013 Lima expresa que el Principio de inmediación es para asegurar que el Juez esté implicado en todo el proceso, coadyuvando a la exhibición de pruebas, relaciones directas con las partes, testigos, peritos y todos los elementos del juicio, de una manera que él pueda entender, las declaraciones de estas personas y las condiciones de los lugares. Por lo tanto, su rendimiento se basa en las impresiones que obtiene de ellos, no en las conexiones diferentes.

2.2.1.3.2. Principio de oralidad

Vinatea y Toyama (2019) expresan que el principio de oralidad se basa en el uso de la palabra hablada, el cual es más beneficioso para el juez, ya que constituye tres fundamentos: que viene hacer “la investigación de la verdad; búsqueda de la norma y la interpretación de su sentido, y la aplicación del Derecho a los hechos”; mediante el cual el Juez podrá escuchar las pretensiones de cada parte, teniendo así una posible determinación.

Ávalos (2016) sustenta que la oralidad no es una sencilla característica, sino es un carácter que fundamenta y aprecia todo un sistema procesal. Estos sistemas se clasifican en dos etapas: oral y escrito. Cuando la oralidad es recibida, pasa a ser el rasgo más predominante, el instante nuclear, el código que define el proceso. Por ende, la oralidad contribuye que el proceso sea más rápido y ágil.

2.2.1.3.2.1. Jurisprudencia

Cas. Laboral N° 7707-2014 Lima enuncia que el principio de oralidad en los procesos laborales en las audiencias, las exposiciones son netamente orales por las partes y sus abogados prevaleciendo así sobre las escritas sobre la base del cual el Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncian sentencia.

2.2.1.3.3. Principio de concentración

Vinatea y Toyama (2019) manifiestan que este principio se refiere a los sujetos del proceso, al recibimiento de la prueba y la continuidad de las acciones procesales, que tienen que ser desarrolladas en el menor número de diligencias y por ende el juicio dure menos.

Ávalos (2016) mencionan que el principio de concentración se basa en hacer lo posible para que el proceso se ejecute en la menor cifra de actos procesales y con el mejor acuerdo, procurando que el proceso se desarrolle sin reparación de continuidad y frustrando que las controversias accidentales entumezcan el análisis de lo primordial; lo cual solo se alcanza restringiendo el derecho de interponer recursos.

2.2.1.3.4. Principio de celeridad

Vinatea y Toyama (2019) refiere que es uno de los primordiales fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo ya que establece el propósito principal que se constituye en el proceso, puesto que busca la celeridad por medio de la agilización de los plazos y facilidad con el procedimiento, entre otros supuestos; es decir que la idea es no extender aquello que puede ser solucionado de manera rápida.

Álvaro (2016) señala que este principio se basa que al momento de tramitar se evite los aplazamientos y acciones innecesarias, a consecuencia de dar una pronta reparación a la disputa ocasionada. Asimismo, dicho principio implica la fiel ejecución de los plazos procesales previstos legalmente o precisados por el Juez para la ejecución de estos actos hasta la finalización de este.

2.2.1.3.4.1. Jurisprudencia

Cas. N° 16604-2013 Junín ostenta que el Principio de celeridad, es aquel principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación; sin embargo, también es el principio en virtud al cual se persigue que el proceso, sea esencialmente oral y menos formalista, evite privilegiar recursos, maniobras y decisiones dilatorias sobre incidentes intrascendentes que entorpezcan el proceso.

2.2.1.3.5. Principio de economía procesal

Vinatea y Toyama (2019) indican que la economía procesal va en relación al principio de celeridad en base a dos supuestos: respecto al detrimento del gasto económico; segundo, a la simplificación del periodo y trabajo en las acciones procesales.

Ávalos (2016) señala que este principio considera que el magistrado que tiene conocimiento del proceso debe conducirlo tratando de acortar al máximo los actos procesales, sin que ello atañe la naturaleza necesaria de aquellos actos que si deben desarrollarse. Es decir, busca que la diligencia procesal se ejecute con la mayor economía de trabajo y de costos probables.

2.2.1.3.5.1. Jurisprudencia

Cas. N° 16604-2013- Junín declaran que el principio de economía procesal exige tanto la estructura del proceso como los deberes, facultades y actuaciones de las partes y el Juez deben realizarse bajo una lógica de eficiencia que permite reducir costos directos o indirectos.

Por lo que doctrinariamente se ha llamado “economía del gasto”, refiriéndose a los costos patrimoniales cuantificables de forma directa que sufraga en un proceso; “economía del esfuerzo”, para referirse al número de actos procesales por llevarse a cabo; y “economía del tiempo”, en alusión a la duración del proceso.

2.2.1.3.6. Principio de veracidad

Vinatea y Toyama (2019) exponen finalmente que el principio de veracidad, consiste en buscar la verdad tanto formal como legal, el cual infiere al discernimiento que va causar en el Juez.

Álvaro (2016) sustenta que el principio de veracidad es una conducta procesal que supone la primacía de la disposición publicista del Derecho procesal, pues la rectitud, fidelidad, autenticidad y la posibilidad integran requerimientos en aras de una ética del proceso. Que se basa en el objeto del proceso, los derechos y funciones del Juez que busca la verdad legítima.

2.2.1.4. Principios no regulados expresamente

2.2.1.4.1. El principio de motivación de las resoluciones judiciales

2.2.1.4.1.1. Concepto

Ávalos (2016) expone que el derecho a la motivación de resoluciones judiciales, consisten en demostrar la determinación judicial dentro del contexto de la correcta hermenéutica de las leyes y su conexión con los acontecimientos en el caso realizado. Es decir, busca el adecuado estudio de la argumentación lógica-jurídica, por medio de que se adecuen con la ley básica al caso y se concluya sobre la presunción que se pida.

Vinatea y Toyama (2019) señalan que como ya se percibió, el recuadro de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la resolución para ser considerada menudamente motivada debe

abarcó la siguiente secuencia: los acontecimientos definidos como materia de controversia, los acontecimientos probados; y en modo de conclusión, de lo expresado el juez tiene que efectuar la ejecución de subsumir el acontecimiento dentro de la conjetura establecida en la ley para imputarle las consecuencias jurídicas que la norma dispone y que se proveerán en el contenido resolutorio y coercitivo a su determinación.

2.2.1.4.1.2. Jurisprudencia

Exp. 0896-2009-PHC/TC Lima, manifiesta que la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y proporciona que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporcionan el ordenamiento jurídico o los que se derivan de caso. Por ende, tenemos los siguientes supuestos:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente.- Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.
- b) Falta de motivación interna del razonamiento.- se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso e incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión.
- c) Deficiencias en la motivación externa, justificación de las premisas.- El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica;
- d) La motivación insuficiente.- Se refiere, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada.
- e) La motivación sustancialmente incongruente.- El derecho a la debida motivación

de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviación que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). El incumplimiento total de la obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). Y es que, partiendo de una concepción democratizadora del proceso como la que se expresa en nuestro texto fundamental (artículo 139: incisos 3 y 5), resulta un imperativo constitucional que los justiciables obtenga.

2.2.1.4.2. El principio de congruencia procesal

2.2.1.4.2.1. Concepto

Ávalos (2016) menciona que el principio de congruencia procesal, se refiere al fundamento normativo que determina el contenido de las resoluciones judiciales que deben pronunciarse, acorde al sentido y seguimiento de las pretensiones enunciadas por las partes o de las obligaciones o acusaciones penales, que son representadas contra el sindicato o imputado, sea de oficio o por instancias del Ministerio Público o del denunciado o apelante, para el efecto de que exista equivalencia jurídica entre lo determinado y las presunciones o acusaciones y prerrogativas o amparos convenientemente citadas.

Rioja (2017) indica que el principio de congruencia procesal, es el deber del Juez de emitir una sentencia judicial que guarde correlación con las presunciones enunciadas por las partes en un proceso, de tal forma que se impida enunciar resoluciones de carácter citrapetita, extra petita o ultra petita.

2.2.1.4.3. Principio tuitivo y/o protector

2.2.1.4.3.1. Concepto

Ávalos (2016) refiere que el principio tuitivo o protector busca prevenir que los convenios que se realizan entre las partes, disminuyan la autonomía, los derechos insignificantes e inquebrantables de los trabajadores y la calidad básica laboral que deben disfrutar. Es así que se determina que este principio es un afianzamiento jurídico que se brinda a los

trabajadores previniendo las modificaciones que amenaza con los derechos que contienen.

Paucara, Almanza, Szczepansky & Cueva (2019) manifiestan que el principio protector se refiere a la distinción que se halla entre el trabajador y el empleador, donde trata de nivelar con el papel que acepta el Estado, con la finalidad de cautelar a la parte más débil del vínculo laboral.

2.2.1.4.3.2. Jurisprudencia

Casación 2120-2003, Huánuco. Principio protector: «Que los principios que informan a nuestro sistema legal participan de una escala axiológica que impregna el Estado de Derecho; en el ámbito de las opiniones doctrinarias se destaca como principio superlativo el tuitivo en materia laboral, constituyéndose como uno de protección al trabajador que en la mayoría de casos en que se controvierten los derechos laborales viene a ser la parte más débil de la relación de trabajo frente al estatus que le corresponde al empleador».

2.2.1.4.3.3. Normativa

De acuerdo a la Constitución Política del Perú Art. 1 Defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Art. 26 Principios que regulan la relación laboral Inciso 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 1 y 26.

2.2.1.4.4. Principio In Dubio Pro Operario

2.2.1.4.4.1. Concepto

Ávalos (2016) indica que toda incertidumbre ha de determinarse a favor del trabajador, ya que en este caso solo se halla una disposición que regulariza el emplazamiento que va estimarse y como acoge diferentes hermenéuticas, se dispone adoptar el que resulta más propicio al trabajador.

Paucara, Almanza, Szczepansky & Cueva (2019) señalan que este principio se aplica en los vínculos de trabajo, en caso de incertidumbre en razón a su sentido y alcance, debiendo ser entendidas de manera que beneficie al trabajador. En otras palabras, de entre dos o

más sentidos de una ley, se debe acoger a aquella que en cada suceso resulte más conveniente a los intereses del trabajador.

2.2.1.4.4.2. Jurisprudencia

Cas. Laboral. N° 574-2017 Lima manifiesta que el Principio pro operario, que deriva de lo que la jurisprudencia llama el carácter protector del derecho laboral, es esencialmente un precepto de hermenéutica jurídico- laboral, según la cual, si existen diversas deducciones posibles de una norma de derecho laboral, ésta se aplicará para dar tales interpretaciones que sirva de utilidad para el trabajador.

2.2.1.4.5. Primacía de la realidad

2.2.1.4.5.1. Concepto

Paucara, Almanza, Szczepansky & Cueva (2019) manifiestan que el principio de primacía de la realidad en caso de contrariedad entre lo que sucede en la práctica y lo que se brota de los documentos o pactos, debe darse primacía a lo primero, o sea, a lo que ocurre en el terreno de los hechos.

Mientras que Toyama (2013) menciona que la primacía de la realidad se establece cuando hay una disconformidad entre lo que sucede praxis y lo que aparece en los documentos o contratos, debe brindarse prioridad a lo primero es decir a lo que acontece y se estima en el terreno de los hechos.

2.2.1.4.5.2. Jurisprudencia

CASACIÓN LABORAL N° 668-2018 LIMA. El principio de primacía de la realidad, implica que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge en los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

2.2.1.4.6. Principio de igualdad

Rosas (2015) menciona que la igualdad ante la ley presiona a que el Estado acepte una conducta al instante de promulgar o de impartir justicia. “Así el artículo 103 de la Constitución Política del Perú compromete al Estado a expedir leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas.

En tal sentido la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria”.

Asimismo, en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC sostiene que la igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equidad, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se concede a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones.

2.2.1.4.7. Principio de suplencia de queja deficiente

Carpio (2004), manifiesta que la suplencia de queja deficiente, es una condición brindada a los jueces para intimidar en ciertos casos la restitución del derecho transgredido, sin que el actor o quejoso haya pretendido de modo expreso la transgresión.

Paucara, Almanza, Szczepansky & Cueva (2019) indica que este principio, es una figura procesal típica del proceso de amparo en donde el juez tiene el deber de solucionar los vicios u omisiones de origen procesal en que incurre el demandante.

2.2.1.4.8. Principio de razonabilidad

Paucara, Almanza, Szczepansky & Cueva (2019) mencionan que el principio de razonabilidad es un grupo de certidumbre, valoraciones y discernimientos compartidos que permite la comprensión entre individuos. En tal sentido se comparte que la razonabilidad tiene nexo con el vínculo de lo social esperado y lo que se dispone admitir como una buena argumentación.

2.2.1.5. Principio de tutela judicial efectiva

2.2.1.5.1. Concepto

Priori (2019) refiere que la tutela judicial se basa en que todo individuo debe tener el alcance de recurrir libre e igualitaria a un órgano jurisdiccional para petitionar la protección de cualquier derecho e interés frente a cualquier apelación o intimidación, en un proceso que agrupe las diminutas garantías, luego de que se expida una determinación motivada y definitiva sobre el fondo de la disputa que sea eficiente.

Ayvar (2020) menciona que este principio no solo avala el derecho de que todo individuo pueda acceder a los órganos jurisdiccionales a reclamar de un derecho, sino también se refiere al derecho de retribuir este derecho por medio de la eficaz realización de los mandatos pronunciados en resolución.

2.2.1.6. Competencia

2.2.1.6.1. Concepto

Vinatea & Toyama (2019) mencionan que la competencia se refiere al elemento de reordenación de la facultad jurisdiccional del Estado relacionada con la distinción de nuestros juzgados.

Ávalos (2016) señala que la competencia es la aptitud del juez para informarse de una cuestión dada, asimismo el conflicto o controversias que se dan al respecto. La competencia es la forma o medio como se ejecuta la jurisdicción.

Árévalo (2016) refiere que la competencia es la medida en que la jurisdicción es aplicada a los jueces o tribunales laborales, para el conocimiento y decisiones de las controversias jurídicas de trabajo.

2.2.1.6.2. Normativa

Competencia de los juzgados especializados de trabajo en el proceso ordinario laboral

Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo. Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1.- En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010, Artículo 2 inciso 1).

2.2.1.7. Competencia por territorio

2.2.1.7.1. Concepto

Vinatea & Toyama (2019) indican que la competencia por motivo de territorio supone la división de competencias entre jueces de la misma jerarquía, de forma que sea imputada a quien sea el más conveniente para el entendimiento de la demanda.

Arévalo (2016) refiere que la competencia por territorio se ciñe en la asignación territorial de los órganos jurisdiccionales, valorando como componente definitivo la cercanía de los mismos lugares donde se ocasiona el conflicto laboral.

2.2.1.7.2. Criterios

Vinatea & Toyama (2019) manifiestan lo siguiente:

- a) Domicilio principal del demandado. - se da con el motivo de afianzar el derecho de defensa del demandado.
- b) Ultimo lugar donde se prestaron los servicios. - este punto es relevante, puesto que se halla relacionado directamente con el espacio en que se prestaron los servicios y, por el cual se deberán accionar la mayor cantidad de pruebas y los acontecimientos.
- c) Trabajador demandado. - en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que los juzgados especializados laborales tienen la función de conocer las presunciones provocadas acorde a la relación laboral, el cual serán manifestadas por ambas partes.
- d) Impugnación de laudo arbitral. - en este caso, la ley determina que la sala laboral de la zona que solicito el laudo, será quien llevará el caso.

2.2.1.7.3. Normativa

La Ley 29497 Artículo 6.- Competencia por territorio. A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios. Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste. En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo. La competencia por razón de territorio sólo puede ser

prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010, Artículo 6).

2.2.1.7.4. Competencia del juez superior

Código Procesal Civil (actualizada 2023) menciona que el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncia como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad-quem revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; principio que está expresado en el aforismo "tantum appellatum quantum devolutum"; en ese sentido, la competencia de este órgano jurisdiccional revisor se circunscribe únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia (o tercera, según sea el caso). Resolución Ministerial N° 010-93-JUS Código Procesal Civil (actualizada 2023).

2.2.1.8. Clases de proceso laboral

Ávalos (2016) menciona lo siguiente:

- Proceso ordinario laboral. - es aquel en donde se solucionan todas las presunciones referentes al afianzamiento de derechos personales, plurales o colectivos, iniciados con coyuntura de la prestación particular de servicios de índole laboral, instructiva o cooperadora, referidas a fases sustantivas o conexas.
- Proceso abreviado laboral. - es regulado por dos conjeturas que viene hacer el espacio, la reposición, que serán determinadas como presunción principal exclusiva y en segundo lugar las presunciones concernientes al quebrantamiento de la libertad sindical.
- Proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos. - se refiere al proceso continuado con el objeto de que en base judicial se pronuncien sobre la autenticidad del laudo.
- Proceso cautelar. - es una institución procesal a través del cual el órgano jurisdiccional, a pedido de parte, anticipa ciertas consecuencias o todos de una resolución ya sea definitiva o que afiance una prueba, al acceder la existencia de una posibilidad de

derecho y la exposición que significa la dilatación provocada por la determinación definitiva o la acción de una prueba.

- Proceso de ejecución. - es aquel cuya diligencia se denomina por ser bastante básico, por medio del cual se le exige a un individuo el cumplimiento de una obligación adjuntada en un documento al que la norma claramente le conceda la condición jurídica de irrevocable, excepto a algunas causas de oposición en el ordenamiento jurídico.

- Proceso no contencioso. - son aquellos donde se solucionan casos en los que no existe, al menos una teoría, desconformidades de interés o pleitos.

2.2.1.9. El proceso laboral ordinario

2.2.1.9.1. Concepto

Varela (2019) expone que el proceso laboral ordinario es un proceso particular de conocimiento, en el cual se pide un trámite que pruebe las alegaciones expresadas por las partes, acorde a los acontecimientos que han sido gestionados como materia de prueba, con el fin de tomar una determinación, que sea ejecutada por el inculcado.

Ávalos (2015) sustenta que el proceso es ordinario porque su configuración es la necesario para que se lleve a cabo las actuaciones procesales que corresponde, es ordinario porque aborda el prototipo típico y elemental para la ejecución de las actuaciones procesales proclives a dar reparación a los conflictos más repetitivos del ámbito de los vínculos laborales.

2.2.1.9.2. Normativa

Se encuentra tipificado en la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. Título II procesos laborales. (15 de enero de 2010).

2.2.1.10. Demanda

2.2.1.10.1. Concepto

Ávalos (2016) manifiesta que la demanda laboral es la estructura en la cual se establece la función del derecho subjetivo público del demandante, originado por la relación

laboral, del contrato de trabajo o de la norma, y cuyo objeto es remediar las presunciones que en ella se adhieren, por el órgano jurisdiccional del trabajo.

Arévalo (2016) indica que la demanda es el acto normal de empezar con el proceso. Esencialmente trata sobre la declaración de voluntad de una parte la cual peticiona que se de vida al mismo, empezando su gestión, de forma paralela la demanda determina el contenido del proceso, al manifestar el objeto de la sólida pretensión que se infiere.

2.2.1.10.2. Requisitos

La Ley 29497 Artículo 16.- Requisitos de la demanda.- La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y
- b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso. Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante, debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único. Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 16).

2.2.1.10.3. Admisión de la demanda

La Ley 29497 Artículo 17.- Admisión de la demanda El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la

conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 17).

2.2.1.10.4. Normativa

La Ley 29497 Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación.- Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda;
- c) El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 42).

2.2.1.10.5. Demanda acumulativa objetiva

Coca (2021) menciona que la acumulación es una entidad procesal que se sustenta por la agrupación de más de una pretensión y/o agrupación de más de dos individuos al interior de un proceso. Es decir, en la práctica judicial, la norma no es que un sujeto demande solo una pretensión a otra; sino, por el contrario:

- Que varias personas demanden una o varias pretensiones a otra.
- Que una persona demande una o varias pretensiones a otras.
- Que varias personas demanden una o varias pretensiones a otras.

2.2.1.10.5.1. Pluralidad de pretensiones y personas

Código Procesal Civil Artículo 83.- Pluralidad de pretensiones y personas, en un proceso pueden haber más de una pretensión, o más de dos personas. La primera es una acumulación objetiva y la segunda una acumulación subjetiva. La acumulación objetiva y la subjetiva pueden ser originarias o sucesivas, según se propongan en la demanda o

después de iniciado el proceso, respectivamente (Resolución Ministerial N° 010-93-JUS Código Procesal Civil actualizada 2023 Artículo 83).

Ledesma (2008) dice que la acumulación objetiva de pretensiones es la agrupación en una sola demanda, de las diferentes pretensiones que el demandante tenga en contra del mismo demandado, con la finalidad que sea tramitada y determinada en un proceso único.

2.2.1.10.5.2. Requisitos de la acumulación objetiva

Código Procesal Civil Requisitos de la acumulación objetiva

Se pueden acumular pretensiones en un proceso siempre que estas:

- 1.- Sean de competencia del mismo Juez;
- 2.- No sean contrarias entre sí, salvo que sean propuestas en forma subordinada o alternativa;
- 3.- Sean tramitadas en una misma vía procedimental.

También son supuestos de acumulación los siguientes:

a.- Cuando las pretensiones sean tramitadas en distinta vía procedimental, en cuyo caso, las pretensiones acumuladas se tramitan en la vía procedimental más larga prevista para alguna de las pretensiones acumuladas.

b.- Cuando las pretensiones sean de competencia de Jueces distintos, en cuyo caso la competencia para conocer las pretensiones acumuladas corresponderá al órgano jurisdiccional de mayor grado (Resolución Ministerial N° 010-93-JUS Código Procesal Civil actualizada 2023).

2.2.1.10.6. Deducidas la ambigüedad en el modo de proponer la demanda

2.2.1.10.6.1. Concepto

Coca (2021) menciona que la excepción es aquel proceso de defensa con el que cuenta el demandado frente al demandante, mediante el cual se denuncia la falta del presupuesto procesal (requisitos de admisibilidad y requisitos de procedencia) o una condición de la acción (interés para obrar o procesal y legitimidad para obrar).

2.2.1.10.6.2. Tipos de excepción

- La excepción dilatoria es cuando al ser protegido decida el juez en la misma sentencia en que fundamenta la excepción y este le confiera al demandante un plazo para que corrija la deficiencia en la excepción interpuesta. Por ejemplo, en el caso de las

excepciones de representación defectuosa o insuficiente del demandante o de la oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda. En este caso si vence el periodo establecido sin que se corrija la deficiencia advertida, el juez manifiesta la nulidad de lo actuado y el término del proceso.

- Por otro parte, las excepciones serán perentorias cuando al ser defendidas causan el efecto de dar por terminada el proceso, no obstante, estas excepciones reconocen una subclasificación.

- Perentorias simples, es cuando solo se afecta el curso del proceso en donde han sido defendidas sin tocar la pretensión del demandante, quien puede intentar de nuevo en un proceso en donde no cometa el fallo que le costó la terminación anterior.
- Perentorias complejas, terminan con el proceso en donde han sido defendidas, además corroboran la imposibilidad jurídica de que el demandante pueda intentar reclamar la misma pretensión contra el mismo demandado en dicho proceso.

Según Ledesma (2008), se produce esta excepción cuando no están individualizados los nombres del actor o del demandado, imposibilitando establecer primeramente de forma irrefutable a los sujetos del proceso.

Igualmente, se produce cuando el acto se priva con precisión la cosa demandada y no media impedimento para ello, o exige el pago de cantidades completas sin discriminación.

2.2.1.10.6.3. Normativa

Código Procesal Civil Artículo 446.- Excepciones disponibles.- El demandado sólo puede proponer las siguientes excepciones:

- 1.- Incompetencia;
- 2.- Falta de capacidad de ejercicio del demandante o de su representante, de acuerdo al artículo 43 del Código Civil.
- 3.- Representación defectuosa o insuficiente del demandante o del demandado;
- 4.- Oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda;
- 5.- Falta de agotamiento de la vía administrativa;

- 6.- Falta de legitimidad para obrar del demandante o del demandado;
- 7.- Litispendencia;
- 8.- Cosa Juzgada;
- 9.- Desistimiento de la pretensión;
- 10.- Conclusión del proceso por conciliación o transacción;
- 11.- Caducidad;
- 12.- Prescripción extintiva; y,
- 13.- Convenio arbitral.
- 14.- Falta de representación legal o de apoyo por capacidad de ejercicio restringida del demandante o de su representante, de acuerdo al artículo 44 del Código Civil. (Resolución Ministerial N° 010-93-JUS Código Procesal Civil actualizada 2023 Artículo 446.

2.2.1.11. Audiencia en el proceso laboral ordinario

2.2.1.11.1. Audiencia de conciliación

Ávalos (2016) refiere que la audiencia de conciliación se conceptualiza como una manera interventora de resolver pacíficamente el desacuerdo laboral, originado por la frustración que se da de parte de un trabajador contra el empleador, donde el Juez incita a las partes a zanjar sus discrepancias y los ayuda a convenir una solución ya sea de manera total o parcial.

Arévalo (2016) manifiesta que es la primera audiencia pública del proceso laboral que tiene carácter imponente, sin esta actuación procesal se declararían nula la resolución. En esta audiencia el Juez vivamente es un intercesor que deviene a las partes exhortándolas a un pacto que solucione el conflicto jurídico visualizado en la demanda, debiendo enunciar planteamientos justos, sin que ello involucre prejuzgamiento.

2.2.1.11.1.1. Normativa

Ley 29497 Artículo 43.- Audiencia de conciliación.- La audiencia de conciliación se desarrolla de la siguiente manera:

1) La audiencia se apertura con el consentimiento de ambas partes y sus letrados, si el demandante no comparece, el demandado puede contestar la petición y continuar con el caso. Si el demandado no comparece, incurre directamente en desobediencia, sin declaración expresa, aunque la presunción se base en un derecho inaccesible.

Asimismo, incurre en desobediencia directa, si concurre a la audiencia, pero no contesta la petición o si el ejecutante no tiene autoridad autosuficiente para conciliar. El desobediente se incluye al desarrollo en que fueron encontrados, imposibilitados de retomar las acciones pasadas.

Si ninguna de las partes comparece y no solicita nueva fecha para la audiencia dentro de los 30 días naturales siguientes, el juez declarara cerrado el caso.

2) El juez incita a las partes a conciliar sus posturas y participar activamente para resolver los desacuerdos en todo o en parte.

A determinación de las partes, la conciliación podrá prorrogarse lo necesario, hasta que se considere agotada, pudiendo incluso continuarse en los días hábiles siguiente, cuantas veces fuera necesario por un término no mayor de 1 mes. También se acuerda solución parcial o total del conflicto, el juez aprueba el acuerdo con fuerza de ley, y también hace cumplir las prestaciones, pactadas dentro del plazo fijado por las partes o, si esto no fuera posible, se da a los 5 días hábiles. Asimismo, si no hubiera lugar a controversia, el juez dictara resolución con calidad de cosa juzgada, ordenando el pago dentro del mismo término.

3) Si el conflicto fuese parcialmente resuelto o no resuelto, el juez señalara las pretensiones que son materia de juicio, requerirá al demandado que presente, en el acto, el escrito procesal y sus anexos a la causa, expedida copia al actor y se fije la fecha y hora del juicio, la cual deberá acordarse dentro de los 30 días hábiles siguientes, debiendo ser informada inmediatamente a todas las partes.

Si el juez determina, que hubo o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo de igual manera de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, llamará al abogado presente para que exponga sus argumentos y finalmente, se dará un tiempo no mayor de 60 minutos, para determinar el fallo de su decisión. La notificación de la sentencia se desarrolla de igual forma a lo regulado para

el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 43).

2.2.1.11.1.2. Jurisprudencia

STC Expediente N° 008-2005-PI/TC alega que la conciliación se define como el acto de ajustar o componer los ánimos de las partes, que tienen posturas opuestas entre sí.

2.2.1.11.2. Audiencia de juzgamiento

2.2.1.11.2.1. Concepto

Vinatea y Toyama (2019) señalan que la audiencia de juzgamiento se basa en la acción única y formalizada por sus diversas etapas, donde el juez va gozar de todas las funciones disciplinarias y ordenadas para afianzar la mejor celebración de la audiencia, garantizando la injusta conducta de las partes que quieran dilatar o impedir el habitual suceder del proceso.

Arévalo (2016) manifiesta que la audiencia de juzgamiento es la segunda etapa del proceso ordinario, se lleva a cabo cuando las partes no han arribado a un convenio en la audiencia de conciliación o cuando se haya realizado de manera parcial, limitándose a pretensiones no conciliadas, en esta audiencia se realiza la etapa de confrontación de posiciones, estableciendo un convenio con ejecución, donde se determinara la suerte del conflicto.

2.2.1.11.2.2. Normativa

Ley 29497 Artículo 44.- Audiencia de juzgamiento.- La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 44).

2.2.1.11.3. Juzgamiento anticipado

2.2.1.11.3.1. Concepto

Vinatea y Toyama (2019) exponen que la sentencia normalmente se expresa al concluir la etapa probatoria; sin embargo, existen situaciones en la cual se puede decidir sin continuar todo el “iter procesal” que está conformada por la pretensión, confrontación de posiciones, prueba, fallo), es así que se da origen al juzgamiento anticipado.

Quispe (2020) sustenta que el juzgamiento anticipado es donde el Juez prescinde de la fase que comúnmente requiere más tiempo y recursos dentro de un proceso como es la actuación de prueba, lo que a su vez le concede reconcentrar en la audiencia de conciliación las determinaciones pertenecientes al acogimiento de los medios de prueba, estimación y la declaración del fallo. Además, coopera con la función de la justicia laboral en tanto agiliza que un juicio, para el que se han ejecutado dos audiencias, aisladas por diferentes meses, se soluciona en una sola generando que en el espacio de la segunda diligencia se reprogramme audiencias que corresponden a otros procesos o se de en una sola audiencia.

2.2.1.12. Etapas del proceso

2.2.1.12.1. Etapa de confrontación de posiciones

2.2.1.12.1.1. Procedimiento

Vinatea y Toyama (2019) expresan lo siguiente:

- Uso de la palabra del demandante. - el juez otorgara la palabra a la parte demandante con el objeto de que cumpla en realizar una corta explicación de manera oral de las presunciones demandadas, así como sus causas contenidas en la demanda escrita.
- Uso de la palabra al demandado. - el juez otorgara la palabra a la parte demandada con el objeto de que exprese oralmente los acontecimientos que, por motivos de forma y fondo contradigan la demanda.

2.2.1.12.1.2. Normativa

Ley 29497 Artículo 45.- Etapa de confrontación de posiciones.- La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 45).

2.2.1.12.2. Etapa de actuación probatoria

Vinatea y Toyama (2019) deducen lo siguiente:

2.2.1.12.2.1. Sujetos del proceso

- Sujeto pasivo: es el trabajador (persona física que sitúa su disposición al empleador con el objeto de recibir una retribución por prestar sus servicios.
- Sujeto activo: es el empleador (que es una persona natural o jurídica que se sitúa obligado al pago de una retribución por los servicios que le presta el trabajador).

2.2.1.12.2.2. Concepto

Vinatea y Toyama (2019) expresan que en esta etapa las partes hacen la utilización máxima del instrumento de la oralidad con el objeto: de probar ante el juez la existencia o no de los acontecimientos manifestados en el proceso.

2.2.1.12.2.3. Hechos

Vinatea y Toyama (2019) indican los siguientes sucesos:

- Sucesos admitidos. - son aquellos acontecimientos que las partes declaran como verdaderos, ya sea porque fueron afianzadas por una de las partes y aceptadas por la otra.
- Sucesos presumidos por ley. - aquellos que la norma lo instituya como verdaderos, sin permitir prueba en contrario.
- Sucesos recolectados en resolución judicial con calidad de cosa juzgada.

2.2.1.12.2.4. Normativa

Ley 29497 Artículo 46.- Etapa de actuación probatoria.- La etapa de actuación probatoria se da del siguiente modo:

1.- El juez establece hechos que no requieren procedimiento probatorio porque son hechos aceptados, reconocidos por ley, acogidos en una sentencia judicial con calidad de cosa juzgada o notorios, así como los medios de prueba abandonados por estar conducidos al procedimiento probatorio de sucesos improcedentes o superfluo para la causa.

2.- Prueba admitida por el juez sobre la presentación de hechos que requieren actuación probatoria.

3.- Seguidamente después, las partes solo podrán presentar cuestiones probatorias en relación con la prueba admitida. El juez solo ordenara la admisión de las cuestiones probatorias, en caso de que las pruebas que han sido sostenidas son accionadas en esta etapa.

4.- El juez toma juramento junto con todos los que han de participar en esta etapa.

5.- Emplear todos los medios de prueba reconocidos, incluidos los relacionados con cuestiones probatorias, comenzando por la prueba presentada por el actor, en el siguiente orden: declaraciones de las partes, testigos, peritajes, reconocimiento y presentación de documentos. Si se consuma la prueba, se requiere revisión judicial, el juez suspenderá a la audiencia y fijara la fecha, hora y lugar de la misma, refiriéndose a las partes, testigos o peritos correspondientes. Los interrogatorios judiciales pueden grabarse en audio, video o documentarse con notas sobre lo que se percibió, al final colocar la fecha y hora de la lectura de la alegación y sentencia dentro de los próximos 5 días hábiles.

6.- La causa de prueba deberá estar concluida en la fecha señalado, pero si no se agota la causa, la audiencia continuará dentro de los 5 días hábiles siguientes (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 46).

2.2.1.13. La prueba

2.2.1.13.1. Concepto

Chanamé (2021) refiere que la prueba son las agrupaciones motivadas que producen una convicción o persuasión al Juez respecto a los acontecimientos sobre los cuales debe pronunciar su determinación, producidas por los medios, trámites y técnicas de evaluación que la norma señala.

Vicuña (2016) menciona que al hablar de prueba nos vinculamos con todo aquello que nos ayuda para demostrar un suceso o derecho, como sería las boletas de pago, informes, entre otros, todo con la finalidad de llevar al Juez a la persuasión de la autenticidad de los sucesos que son materia del proceso.

Alvarado (2019) señala que la prueba es una herramienta que la norma autoriza para evidenciar la verdad o falsedad de los sucesos debatidos por las partes de un proceso, por medio de la prueba el Juez debe valorar el sustento factico de las pretensiones ejecutadas, en relación a la ocurrencia de los sucesos pasados, y disponer la materia debatida y los sucesos sobre los cuales debe enunciarse, expidiendo una decisión motivada, en relación a la estimación de los medios de prueba permitidos.

2.2.1.14. Carga de la prueba

2.2.1.14.1. Concepto

Chanamé (2021) manifiesta que es una idea procesal que atañe un precepto de juicio, por medio del cual se señala al Juez, como debe determinar cuando no perciba en el proceso de pruebas que le den veracidad a los acontecimientos que deben fundar su determinación, e indirectamente instituye a cuál de las partes le beneficia la prueba de tales acontecimientos, para prevenir conclusiones perjudiciales.

Ávalos (2016) menciona que la carga de la prueba es cuando al demandante y al demandado les atañe probar ciertos sucesos solicitados por ellos mismos o por la parte contraria.

Echandía (2012) sustenta que la carga es una idea procesal que comprende un precepto de juicio, por medio de la cual se le precisa al juez, como debe fallar cuando no encuentra

pruebas que no le generan convicción sobre los sucesos que debe argumentar su decisión, e indirectamente instituir a cuál de las partes le interesa la prueba de tales sucesos, para evitar resultados perjudiciales.

2.2.1.14.2. Normativa

Ley 29497 Artículo 23.- Carga de la prueba.- 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 23).

2.2.1.15. Medios de prueba

2.2.1.15.1. Concepto

Chanamé (2021) expone que en materia laboral se ha delegado pruebas específicas que están conectadas con la relación laboral, uno de ellos es la demostración de las nóminas de sueldos físicas, la que se cumple por la presentación de los duplicados legales que corresponde a los tiempos necesarios para la prueba.

Ávalos (2016) sustenta que los medios probatorios son aquellas herramientas en virtud de las cuales las partes que constituyen el vínculo jurídico procesal intentan demostrar sus posiciones con el objeto de que se les adjudique lo solicitado en la demanda, en la contestación de la demanda u otro.

Alvarado (2019) menciona que los medios de prueba son instrumentos aportados por ambas partes y casualmente dirigidas por el juzgador por medio de las pruebas de oficio, con el objeto de verificar la veracidad o falsedad de un determinado suceso o aseveración pretendido por las partes y permitidos por la norma.

2.2.1.15.2. Normativa

Ley 29497 Artículo 21.- Oportunidad.- Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén

referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 21).

2.2.1.15.3. Declaración de parte

Vinatea & Toyama (2019) refieren que la manifestación de un individuo debe ser de manera autónoma, no pudiendo ser sustituida por un tercero aun cuando se le haya brindado una potestad expresa para dicho motivo. En caso de la persona jurídica, este será realizado por algún representante.

2.2.1.15.4. Pericia

Vinatea & Toyama (2019) indican que son aquellos informes contables efectuados por los peritos anexados a los juzgados de trabajo y juzgado de paz letrado tienen el objeto proporcionar al órgano jurisdiccional la información necesaria para computar, en la resolución, la cuantía de los derechos que defiende, por ende, esta no debe ser ofrecida ni accionada como medio de prueba.

2.2.1.15.5. La prueba documental

2.2.1.15.5.1. Expedientes administrativos

Corrales (2018) señalan que en la prueba documental abarca también aquellas resoluciones en diligencia o concluidos, entre ellos los ejercidos ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo, consigue especial importancia cuando tienen nexos con la materia en controversia de sede judicial. Ciertamente, que el criterio principal de su estimación con aquellos procesos investigados que se vinculan a las mismas partes del proceso, y que concluyeron por medio de un acto administrativo firme con el dominio de cosa decidida. Por lo que al ocasionar ese estado los jueces evaluarán de mayor fuerza probatoria lo resultado en sede administrativo.

2.2.1.15.5.2. Reconocimiento y exhibición de documentos

Vinatea & Toyama (2019) deducen que se refiere a la actuación de aquellos documentos que son exhibidos con el objeto de contraponerlos con las afirmaciones vertidas por las partes, testigos y la información ofrecida por los peritos.

2.2.1.15.5.3. Exhibición de planillas

Vinatea & Toyama (2019) denotan que se refiere a las boletas de pago y la demostración física o electrónica de las planillas en el espacio del empleador, que son pruebas contundentes para determinar el vínculo laboral y el desempeño realizado por el trabajador.

2.2.1.15.5.3.1. Normativa

Ley 29497 Artículo 27.- Exhibición de planillas.- La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de prueba. La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Es improcedente la tacha de la información de las planillas electrónicas remitida por dicho funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente. Las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en lugar de la exhibición electrónica (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 27).

2.2.1.15.6. Valoración de las pruebas

Vinatea y Toyama (2019) indican que en base a la inmediación de las audiencias le autoriza al juez disponer la precisa evaluación a cada uno de los medios de prueba que las partes han mostrado y expresado; así como desocupar cualquier interrogante que dichos medios de prueba lo originan, accediendo de esta forma realizar una evaluación más eficiente para los objetivos del proceso.

2.2.1.16. Presunciones laborales

2.2.1.16.1. Concepto

Puntriano (2010) manifiesta que las presunciones son alternativas de los medios de prueba que consiste en una argumentación, juicio o ilación que parte de los acontecimientos acreditados que consiente comprender un suceso inédito.

Ávalos (2016) sustenta que la presunción es el argumento jurídico-lógico o conclusión, es decir que concede terminar la aclaración de la verdad y de la consecución de la convicción del argumento que el juzgador realizara sobre los sucesos y pruebas que han sido aportadas para llegar a una terminación

2.2.1.16.2. Normativa

Ley 29497 Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes.- El juez puede sacar deducciones en contra de los intereses de las partes sobre la base del comportamiento percibido de las partes durante el proceso. Esto es especialmente importante si la parte interfiere en la práctica de la prueba. Entre otras circunstancias, se sabe que se interpone la actuación probatoria cuando no es cumplida la demostración ordenada, se impide que existan documentos sobre sus actividades jurídicas o económicas, se prohíbe la autorización al juez, los peritos, o los comisionados judiciales al material probatorio o los espacios donde se sitúen, se niegan a dar su declaración o responden aludidamente (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 29).

2.2.1.16.3. Jurisprudencia

Cas. Laboral N° 13634-2015 Moquegua explica que la presunción es un razonamiento lógico por medio del cual el Juez, a partir de un hecho conocido, llega a tomar certeza sobre otro hecho que desconocía y que es materia de investigación en el proceso.

2.2.1.17. La sentencia

2.2.1.17.1. Concepto

Vinatea y Toyama (2019) señalan que la sentencia es el resultado de un proceso debatido acorde al cumplimiento de las normas y que se manifiesta una determinación jurisdiccional, por el cual el Juez se conduce a reconstruir los acontecimientos, denota las pericias, evalúa las alegaciones, verifica los documentos, implanta preceptos, hace manejo de los modelos jurídicos, aplica su percepción en base a las reglas de la “sana crítica” a fin de cerciorar validez o invalidez de los acontecimientos manifestados por ambas partes.

Ávalo (2016) indican que la sentencia es el acto procesal por el cual el Juez acata con la obligación jurisdiccional provenientes de la acción, y del derecho de contrariedad, de solucionar las pretensiones del demandante y las distinciones de mérito o fondo del demandado, es decir es una determinación y el resultado de un argumento o juicio del Juez en el cual se halla las premisas y la terminación.

2.2.1.17.2. Etapas

Vinatea y Toyama (2019) expresan lo siguiente:

- Resolver si los acontecimientos manifestados son jurídicamente posibles para separar las causas jurídicas que solicitan las partes.
- De ser verdadero la calificación, conducirá a precisar los acontecimientos que atribuyen a la finalidad del proceso.
- Instante de la evaluación de la prueba presentada con el objeto de resolver si los acontecimientos que constituyen tema de prueba han quedado justamente probados.
- Instante de la subsunción
- Veredicto

2.2.1.17.3. Partes de la sentencia

2.2.1.17.3.1. Parte expositiva

Vinatea y Toyama (2019) mencionan que es aquella que tiene como fin personalizar a las partes, puntualizando el objetivo sobre el cual recae el pronunciamiento judicial y relata de manera breve los acontecimientos controversiales, dicho de otra forma, las presunciones del demandante y contestaciones o alegaciones del demandado y las particularidades en que se ha ido ejecutando el proceso.

Rioja (2017) expone que la parte expositiva se funda por una descripción en base a los sujetos procesales contenidas en la pretensión, las controversias suscitadas por estos, ejecutando la labor, asimismo, determina el ámbito subjetivo y objetivo del cual debe emitir la resolución.

2.2.1.17.3.2. Parte considerativa

Vinatea y Toyama (2019) refieren que se efectúa por los fundamentos fácticos y jurídicos de la sentencia, ciertamente en relación a las indicaciones de los motivos que instiga al juez a tomar la determinación del caso. Apreciando así los alegatos de ambas partes y la valoración del material probatorio proporcionado.

Rioja (2017) sustenta que la parte considerativa en la que se halla la motivación que está establecida por la invocación de los fundamentos tanto de hecho como derecho, así como el examen de la prueba, estas justificaciones de la sentencia judicial tienen por finalidad, no solo persuadir a las partes sino más bien supervisar al Juez en base a su honestidad legal impidiendo resoluciones infundadas en una vaga igualdad o en la arbitrariedad.

2.2.1.17.3.3. Parte resolutive

Vinatea y Toyama (2019) expresan que es aquella que incluye la determinación de la causa controvertida, el cual establece el pronunciamiento manifestado en relación de cada asunto controversial. Esta parte establece la determinación enunciada y definida, con modificaciones exhibidas en el proceso y a la argumentación de defensa de la parte actora, así mismo con la disposición a la normativa jurídica, en ventaja de que se exponga el derecho de las partes, admitiendo concluyentemente las presunciones del demandante o refutándolas de manera total o parcial.

Rioja (2017) menciona que la parte resolutive es el fallo donde se visualiza la certeza, al que el Juez arriba luego de examinar todos los actuados en el proceso que han sido expresados en la decisión en que se manifiesta el derecho alegado por las partes, especificando en su caso el periodo en el cual se debe cumplir con la disposición salvo sea rebatido, además es la parte donde se sintetiza las terminaciones ceñidas en los considerandos y se solución a actuar o desestimar la actuación de la pretensión procesal.

2.2.1.17.4. Normativa

Ley 29497 Artículo 47.- Alegatos y sentencia.- Concluida la presentación de prueba, los litigantes expondrán sus argumentos oralmente. Terminados los argumentos, el juez notificara a las partes su decisión contigua, en un periodo no mayor de 60 minutos. A su vez, señalará la fecha y hora en que se pronunciará la sentencia dentro de los 5 días hábiles siguientes, En casos excepcionales, debido a la complejidad del caso, podrá dilatar el fallo

de su sentencia, por 5 días hábiles posteriores, e informa de inmediato, invitando a todas las partes a comparecer ante el juzgado para dictar la sentencia. La notificación de la sentencia deberá dictarse en la fecha y hora señalada, bajo responsabilidad (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 47).

2.2.1.18. Claridad

2.2.1.18.1. Concepto

León (2008) señala que la claridad, consiste en dar con el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal al momento de enviar un mensaje a un receptor este no contenga tecnicismo, repeticiones, entre otros conceptos, es decir, que se debe expresar de forma nítida y que su lenguaje sea precisa o concreta, sin ningún tipo de rodeo u exageración para que así sea fácil de comprender.

2.2.1.18.2. Normativa

De acuerdo al Código Procesal Civil en el artículo 122 inciso 4 menciona que la expresión debe ser clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente Resolución Ministerial N° 010-93-JUS Código Procesal Civil (actualizada 2023).

2.2.1.18.3. Sana Crítica y la máxima de la experiencia

Obando (2013) menciona que la sana crítica, es un proceso razonable en el que el juez debe emplear a fondo su idoneidad lógica para llegar a un juicio o término producido por las pruebas exhibidas en el proceso. Asimismo, significa la libertad moderada del juez a través de cauces de racionalidad que se tiene que justificar empleando el método analítico: investigar la prueba de manera individual y después relacionarlo en su conjunto.

Por otro lado, tenemos las máximas de la experiencia, que son generalizaciones empíricas desarrolladas a partir de la observación de la realidad, obtenida por el argumento inductivo. Estos vienen hacer guías que nacen de la experiencia general, con contexto cultural y científico, en sentido común. Estas conjeturas son vistas como máximas de experiencias institucionales y autoritarias debiendo estar sostenidas por una instigación sólida. El juez tiene la capacidad de poder rechazar o desplazar por otras precisiones.

2.2.1.19. Medida cautelar

2.2.1.19.1. Concepto

Prudencio (2018) menciona las medidas cautelares son entidades referentes a la obtención de proteger o asegurar el cumplimiento de una decisión definitiva, teniendo como objeto asegurar el ejercicio de un derecho.

Por otro lado, tenemos a Ávalos (2016) que manifiesta que las medidas cautelares es cuando el solicitante asiste al órgano jurisdiccional para que adquiera diversas medidas de origen tutelar y que busquen afianzar la eficiencia de la resolución, por cuanto el retardo del proceso puede hacer ilusorio esa sentencia.

García (2012) menciona que las medidas temporales sobre el fondo es el entendido que trata de una medida cautelar por la que el juez anticipa el fallo de su sentencia, si estando vigente la reposición provisional la sentencia final declara fundada la demanda interpuesta por el trabajador no será necesario que se inicie propiamente la etapa de ejecución, pues se entenderá que la sentencia ya ha sido ejecutada.

2.2.19.2. Requisitos

Chaname (2021) con la finalidad de cautelar los bienes o derechos se propone los siguientes requisitos, que están señaladas en el Código Procesal Civil artículo 610.

1) Exponer los fundamentos de su pretensión cautelar: La solicitud debe solicitarse mediante un escrito, con los requisitos formales establecidos en el artículo 611 del Código Procesal Civil.

2) Señalar la forma de la medida cautelar que se solicita: En el proceso laboral se podrán solicitar medidas cautelares que también disponga el Código Procesal Civil, por eso, se debe especificar la forma en la que se requiera.

3) Indicar, si fuera el caso, los bienes sobre los que debe recaer la medida y el monto de su afectación: La parte que requiere la medida cautelar, cuando corresponda, necesitará especificar todos los bienes que estarán afectos por la medida cautelar; además, declararán el monto de la afectación, de manera tal que pueda garantizar la satisfacción del interés demandado Resolución Ministerial N° 010-93-JUS Código Procesal Civil (actualizada 2023).

2.2.1.19.2.1. Requisitos materiales:

Chaname (2021) señala que, para conceder la medida cautelar, el juez debe establecer requerimientos de contenido jurídico. Acogiendo la pretensión principal con el objeto de alcanzar la utilidad de la decisión, por ende, se dictará la medida cautelar de manera peticionada siempre y cuando el demandante considere lo siguiente:

1. La verosimilitud del derecho invocado.
2. La necesidad de la emisión de una decisión preventiva por constituir peligro la demora del proceso o por cualquier otra razón justificable.
3. La razonabilidad de la medida para garantizar la eficacia de la pretensión.

2.2.1.19.2.2. Medida especial de reposición provisional

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo funda una defensa por medio de una reposición provisional de trabajadores. Donde el demandante cumpla con lo siguiente:

- a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad;
- b) estar gestionando la conformación de una organización sindical (en el marco de la protección a la libertad sindical); y
- c) el fundamento de la demanda es verosímil.

Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

2.2.1.19.2.3. Procedimiento de medida cautelar de reposición

Chaname (2021) refiere que este tipo de medida cautelar busca que el trabajador cesado sin un debido motivo y ante el quebrantamiento de sus derechos fundamentales, podrá ser restituido a su centro de trabajo antes de que se expida la sentencia. Asimismo, esta

medida puede ser determinada por el órgano jurisdiccional antes o durante del proceso. Por ende, una vez que se haya desarrollado la medida, el individuo interesado debe interponer demanda dentro de los 10 días posteriores, en caso no se de este puede ser rechazado laminarmente caducando en pleno derecho.

2.2.1.20. Medios impugnatorios

2.2.1.20.1. Concepto

Vinatea y Toyama (2019) indican que los medios impugnatorios se refieren al salto de una instancia a otra, el cual se lleva a cabo por medio de las impugnaciones, que van con relación a la apelación donde se lleva el discernimiento de un órgano colegiado que está compuesto por tres jueces superiores.

Ávalos (2016) sustenta que los medios impugnatorios fundan aquellos instrumentos jurídicos que la norme le otorga a las partes y a terceros legitimados, para petitionar al órgano jurisdiccional que se ejecute una verificación, por el mismo juez o por otro de rango prominente, de un acto procesal que no está conforme o que presupone adolecer de vicio o error, con el objeto de que sea anulado o revocado, total o parcialmente.

2.2.1.21. Apelación

2.2.1.21.1. Concepto

Vinatea y Toyama (2019) mencionan que en este punto la apelación se basa en el reexamen de una resolución por parte de una segunda instancia, obedeciendo delimitar que la apelación absorba el recurso de nulidad, ya que se desempeña para evidenciar los diversos defectos de argumentación como defectos de actividad. Por ende, se busca no solo corregir la injusticia de la sentencia, sino también la correcta formalidad y del iter de su tramitación.

Ávalos (2016) expone que el recurso de apelación es aquella petición ejercida por una de las partes o por un tercero legitimado ante el mismo juez que diligencio el auto o la resolución disputada, con el fin de que el órgano jurisdiccional predominante verifique la sentencia que les produce perjuicio, con la intención de se anule o revoque, total o parcialmente.

2.2.1.21.2. Objeto de la apelación

Según el artículo 364 del Código Procesal Civil "El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente". Así el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando, sino también de los errores in procediendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador Resolución Ministerial N° 010-93-JUS Código Procesal Civil (actualizada 2023).

2.2.1.21.3. Requisitos formales de admisibilidad

Ley 29497 Artículo 32.- Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos.- El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos.- Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes

El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

- a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.
- b) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.

c) Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.

d) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 32 y 33).

2.2.1.22. Costas y costos del proceso

2.2.1.22.1. Concepto

Vinatea y Toyama (2019) expresan que las costas están compuestas por las tasas judiciales, honoríficas de los órganos de auxilio judicial y demás gastos judiciales efectuados en el proceso. Mientras que los costos del proceso se refieren al honorario del letrado de la parte ganadora, más el 5 % anexado al colegio de abogados del distrito judicial correspondiente para su fondo natural y para encubrir los honorarios de los abogados en las ocasiones de auxilio judicial.

Ávalos (2016) menciona que las costas son una parte de los gastos que desarrollan las partes con coyuntura de un proceso, reclamado una vez haya culminado el proceso o una parte de esta, mientras que los costos son aquellas sumas alterables, como los salarios profesionales que se debitan a los que prestan servicios a los demandantes o la justicia.

2.2.1.22.2. Normativa

Ley 29497 Artículo 14.- Costas y costos.- La pena en costas y costos este regulado acorde a la norma procesal civil. El juez cesa al prestador de servicios de costas y costos si las presunciones exigidas no superan las 70 URP, salvo que la parte haya actuado de manera imprudente o deshonesto. Asimismo, existe exoneración si el juez encuentra en cualquier tipo de acción que hay una buena causa para ejercitar la demanda (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 15 de enero de 2010 Artículo 14).

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. Contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Díazgranados, Vallecilla & Perafán (2018) mencionan que el contrato de trabajo es la prestación de un servicio, de manera particular, de índole profesional, ejecutada de forma independiente y potestativo en favor de otro individuo.

2.2.2.1.2. Jurisprudencia

CASACIÓN LABORAL N° 8222-2016 establece 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.

2.2.2.1.3. Elementos de la relación laboral

Díazgranados, Vallecilla & Perafán (2018) exponen los siguientes puntos:

- Prestación personal. - se refiere que el trabajador prestara su servicio de manera autónoma sin que este tenga la posibilidad de que su actividad sea sustituida por un tercero, salvo en casos excepcionales.
- Subordinación. - figura en primera disposición, la capacidad que posee el empleador de dar mandatos al trabajador, acerca del cómo, cuándo, fijar fecha para realizar su labor. Y de igual manera poder aplicar normativas y sanciones.
- Remuneración. - es la retribución que brinda el empleador al trabajador por la prestación del servicio.

2.2.2.1.4. Jurisprudencia

Cas. N°15243-2015 Arequipa menciona que los elementos de contrato de trabajo son: la prestación de servicios (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador como persona natural), la remuneración (el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición) y la subordinación (la dependencia del trabajador y la obligación

de acatar las órdenes del empleador, quien tiene la facultad de reglamentar las labores, dictar órdenes para su ejecución, supervisar su cumplimiento y de imponer las sanciones en los casos de incumplimiento).

2.2.2.1.5. Normativa

Decreto Legislativo N°728 Artículo 4.- Tratándose de prestación unipersonal de servicios remunerados y subordinados, se conjetura la validez de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Los contratos individuales de trabajo pueden pactarse libremente por tiempo indefinido o según la forma. La primera puede realizarse de manera oral o escrita y la segunda en los casos conforme con las condiciones establecidos en esta ley. Los contratos a tiempo parcial también pueden celebrarse por escrito sin restricciones (Ley de productividad y competitividad laboral, Decreto Legislativo N°728 12 de noviembre de 1991 Artículo 4).

2.2.2.2. Contrato de locación de servicios

2.2.2.2.1. Concepto

Coca (2020) menciona que la locación de servicios, es un acuerdo, en el cual un sujeto llamado locador está obligado a ejecutar, de manera autónoma e independiente, a un servicio de hacer que involucra servicios materiales o intelectuales, a favor de la otra persona llamada comitente a cambio de una remuneración.

2.2.2.2.2. Normativa

Conforme al artículo 1764 del Código Civil: hace mención que la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución (Código Civil Decreto Legislativo N° 295 25 de julio de 1984 Artículo 1764).

2.2.2.2.3. Desnaturalización de contratos de locación de servicios

Abarca (2020) señala lo siguiente:

El tribunal constitucional en la STC 18-2016-PA/TC, señala lo siguiente:

a) Existencia de una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad.- El principio de primacía de la realidad acogidos por los demandantes al

instante de determinar su contrato de locación de servicios que se encuentran desnaturalizados. Esto se da porque dicho principio realiza un análisis apropiado a favor del trabajador.

b) Rasgos de laboralidad.- Para disponer si existe un vínculo de trabajo entre las partes por medio de un contrato el presente Tribunal evalúa si en los sucesos se presentaron lo siguiente: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y salud.

c) La acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo: que viene hacer la prestación personal de servicio, subordinación y remuneración.

d) La vulneración de la norma por inaplicación del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 “Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Sin embargo, de debe tener en consideración la presunción de laboralidad prevista en el numeral 23.2 del artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo que menciona lo siguiente: “23.2. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

2.2.2.2.4. Contrato de trabajo a plazo indeterminado

2.2.2.2.4.1. Concepto

Ferro (2019) manifiesta que el trabajo a plazo indeterminado se vincula por la necesidad del empleador de contar con la mano de obra que necesita para desarrollar la actividad económica que ejecuta, por ello esta actividad se extiende de manera indefinida en el tiempo definiéndolo como estabilidad laboral de entrada. Este tipo de contrato se da por la existencia de los elementos que posee el contrato de trabajo.

2.2.2.3. Derecho laboral

2.2.2.3.1. Concepto

Díazgranados, Vallecilla & Perafán (2018) indican que el derecho laboral busca la igualdad entre los patronos y los trabajadores con relación a los recursos de rendimiento como también de los que se abastecen a cambio de un sueldo.

2.2.2.4. Remuneración

2.2.2.4.1. Concepto

Valderrama & Tarazona (2019) refieren que la remuneración es uno de tres elementos del contrato de trabajo, el cual figura todo lo que percibe el trabajador por el servicio brindado, ya sea en dinero o especie, siempre que sea de su disponible distribución, lo que significa que va en relación al beneficio aumento patrimonial, que se transfiere tanto al trabajador y a la familia sin contar el plazo u otros aspectos.

Arévalo (2016) menciona que el sueldo es el honorario en dinero o especie que el trabajador percibe por su desempeño, constituyendo la primordial fuente de ingresos al trabajador.

2.2.2.4.2. Características

2.2.2.4.2.1. Irrenunciable

Valderrama & Tarazona (2019) mencionan que el trabajador disfruta de forma ilimitada de los derechos que les concierne por estar comprendidos dentro de un contexto de garantía, es por ello que no puede dejar de recibir la retribución que le corresponde.

2.2.2.4.2.2. Contraprestativo

Valderrama & Tarazona (2019) manifiestan que se refiere por la disposición que emplea el trabajador a través de su desempeño, pese a que el empleador no ejecute su deber de ofrecer eficazmente su trabajo.

2.2.2.4.2.3. Libre disposición

Valderrama & Tarazona (2019) refieren que el trabajador tiene la facultad absoluta de deliberar el fin que dé a su remuneración.

2.2.2.4.2.4. Naturaleza alimentaria

Valderrama & Tarazona (2019) señalan que el trabajador tiene el derecho a una remuneración parcial y autosuficiente, que procure, para él y su familia, la comodidad material y espiritual.

2.2.2.4.2.5. Prioridad en el pago

Valderrama & Tarazona (2019) indica que se refiere a los beneficios sociales que obtiene el trabajador, que concierne a la cancelación de las deudas laborales.

2.2.2.4.3. Cálculo del valor diario de la remuneración

Valderrama & Tarazona (2019) manifiestan que el valor del día numerario de labor se alcanza dividiendo la remuneración, según sea la manera que se percibe el cual se adjunta lo semanal, quincenal o mensual o por el periodo que sea conveniente. Es así que para precisar la estimación del resulta que se perciba se dividirá entre la cifra de horas efectivamente trabajadas en el trabajo ordinario habitual a la cual se halla predispuesto al trabajador.

2.2.2.4.4. Normativa

Constitución Política del Perú

- Artículo 24.- Derechos del trabajador

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N°003-97-TR)

Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

2.2.2.4.5. Jurisprudencia

STC Expediente. N° 0020-2012-PI-TC expresa que la remuneración, fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de este último, tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

2.2.2.5. Remuneración básica

2.2.2.5.1. En que consiste la remuneración básica

Valderrama & Tarazona (2019) indican que la remuneración básica es la cuantía pequeña o sustento que el trabajador cobra de sus servicios ordinarios, suma que se indica en ejercicio de la conformidad del cálculo acordado.

2.2.2.6. Remuneración mínima vital

2.2.2.6.1. Concepto

Valderrama & Tarazona (2019) expresan que la remuneración mínima vital es la cuantía pequeña que debe recibir relativamente o de manera mensual un trabajador que trabaja por lo menos cuatro horas diarias y que este sujeto al régimen laboral de la actividad privada, como retribución de su desempeño prestado en el ámbito laboral.

2.2.2.7. Beneficios sociales

2.2.2.7.1. Concepto

Toyama (2013) expresa que los beneficios sociales son todas aquellas conceptualizaciones que devengan a los trabajadores con motivo de su desempeño

prestado de forma particular. Sin importar la cuantía remuneratoria, solo es importante que el trabajador obtenga ese beneficio por la condición de tal.

2.2.2.7.2. Clases

2.2.2.7.2.1. Vacación

2.2.2.7.2.1.1. Concepto

Valderrama (2017) expone que las vacaciones vienen hacer el reposo que obtiene el trabajador con el objeto de interrumpir la prestación de servicios a lo largo de una cierta cifra de días, sin perder la retribución permanente, cuyo goce y contraprestación es regulada por la norma o compromiso.

Arévalo (2016) menciona que las vacaciones, es aquel derecho del trabajador, proveniente del vínculo que tiene con el empleador, el cual se basa en la interrupción de la prestación de servicio durante un número determinado trabajo ininterrumpido al año, sin dejar por ello de recibir los honorarios que corresponden a dicha labor.

2.2.2.7.2.1.2. Normativa

- Artículo 1.- Objeto

La presente norma contiene disposiciones reglamentarias del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado (Decreto Legislativo N° 1405 12 de septiembre de 2018 Artículo 1).

2.2.2.7.3. Vacaciones no gozadas

2.2.2.7.3.1. Concepto

Valderrama y Tarazona (2019) manifiesta que las vacaciones no gozadas se refieren cuando el trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones, por medio del cual el empleador tiene que efectuar el pago de una retribución por la labor ejecutada, otra por razón del descanso vacacional percibido y no disfrutado, y adicionalmente una compensación equivalente a otra retribución por no haber disfrutado del reposo.

2.2.2.7.4. Gratificaciones

2.2.2.7.4.1. Concepto

Valderrama y Tarazona (2019) expresa que las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el empleador debe brindar al trabajador de manera complementaria o a la remuneración se le otorgan mensualmente, y siempre que se ejecute con las estipulaciones correspondientes. Está gratificación es equivalente a una asignación mensual a causa de las Fiestas Patrias y Navidad que serán bonificadas en la quincena de los meses de julio y diciembre.

Valderrama (2017) menciona que las gratificaciones que establecen un beneficio social donde se brinda dos veces al año y que precisamente por la coincidencia de fechas, es que se nombra gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad que les favorece a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, autónomamente del modo del contrato de trabajo y el periodo de prestación de servicios.

2.2.2.7.4.2. Requisitos

Valderrama y Tarazona (2019) manifiesta lo siguiente:

- El trabajador se debe encontrar laborando en el mes que se brinda el beneficio
- El trabajador debe percibir este beneficio en caso que este en descanso vacacional, licencia con disfrute de asignaciones u otros supuestos.
- En caso que el trabajador tenga seis meses laborando esta gratificación será efectuada de manera proporcional
- Y en caso que ya va cesar, podrá disfrutar de la gratificación trunca.

2.2.2.7.4.3. Cálculo de las gratificaciones

Valderrama y Tarazona (2019) menciona que la asignación computada de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se determina por el tiempo de enero-junio y julio-diciembre respectivamente. El periodo de servicios a efectos de la cuantía precisa por cada mes calendario completa efectivamente desempeñado en la etapa que corresponde.

2.2.2.7.4.4. Normativa

Ley N° 27735 ARTÍCULO 1.- Ámbito de aplicación.- La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, indistintamente de la modalidad del contrato de trabajo y el periodo de prestación de servicios, de tal modo que los trabajadores contratados a plazo indefinido, los contratados a plazo fijo y los que realizan una jornada a tiempo parcial menos de 4 horas. Igualmente tienen derecho los socios- trabajadores de las cooperativas de trabajadores (Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, Ley N° 27735 actualizada 2021).

2.2.2.7.4.5. Jurisprudencia

Cas. Laboral N° 4764-2016 Cusco, la Sala Suprema establece que las gratificaciones constituyen como su nombre lo indica, retribuciones graciosas, diferidas en el tiempo, periódicas o fijas, y tienen por objeto gratificar el trabajo efectuado como muestra transparente de la prosperidad de la empresa, ya que, para lograr tal fin, el trabajador ha debido contribuir con su trabajo de manera directa o indirecta.

2.2.2.7.5. Bonificación extraordinaria

2.2.2.7.5.1. Concepto

Valderrama & Tarazona (2019) menciona que la bonificación extraordinaria, es la cuantía que el empleador brinda al trabajador, con relación a la contribución al Seguro Social de Salud, bajo esta categoría de bonificación es de índole provisional.

2.2.2.7.6. Bonificación por cierre de pliego

Es la suma que a menudo entregan las sociedades en calidad de agradecimiento, a favor de los trabajadores afiliado al sindicato en el cual se haya concluido de manera satisfactoria una negociación colectiva. Este beneficio se brinda al finalizar el año.

2.2.2.7.7. Bonificación por tiempo de servicios

2.2.2.7.7.1. Concepto

Toyama & Vinatea (2015) manifiestan que la bonificación por tiempo de servicios es un complemento remunerado que retribuye el mayor periodo de servicios proporcionados por el trabajador, empleador, obreros que están ceñidos en el régimen laboral de la actividad privada.

2.2.2.7.7.2. Como se adquiere el derecho a percibir la bonificación por tiempo de servicios y a cuánto ascendía

Toyama & Vinatea (2015) mencionan que se logra el derecho a esta retribución cuando el trabajador pruebe los 30 años de servicios brindados a un mismo empleador, pero con distintas modalidades de trabajo, sea de manera duradera o interrumpida.

Esta retribución por tiempo de servicios era igual al 30% de la remuneración mensual computable: integrado por la remuneración básica y las horas extras realizadas por el trabajador.

2.2.2.7.8. Bonificación por desempeño grupal

Toyama & Vinatea (2015) indican que se refiere a la bonificación precisada de forma conjunta por la asociación, cuyo fin es retribuirles por el esfuerzo del trabajador alcanzar un determinado objetivo por el incremento que produjo a la empresa.

2.2.2.7.9. Compensación por tiempo de servicios

2.2.2.7.9.1. Concepto

Valderrama & Tarazona (2019) mencionan que la CTS es la bonificación colectiva que se caracteriza por el ordenamiento laboral; el cual se compone por ser un elemento de precaución de la eventualidad que ocasiona el cese en el trabajo. Esta bonificación es para el aseguramiento del trabajador como para su familia, con el objeto de que el trabajador tenga un sustento. Es decir que, por resolución del parlamentario, esta bonificación marcha como una clase de ahorro inexcusable que faculta cubrir algunas casualidades frente al perjuicio de trabajo.

Valderrama (2017) refiere que la Compensación por Tiempo de Servicios, es un beneficio social de prevención de las eventualidades que provoca la culminación de con contrato de trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

2.2.2.7.9.2. Normativa

Decreto Supremo N° 001-97-TR. ARTÍCULO 1.- La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia (Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR, actualizado en 2021).

2.2.2.7.10. Asignación

2.2.2.7.10.1. Clases

2.2.2.7.10.1.1. Asignación por movilidad

2.2.2.7.10.1.1.1. Concepto

Valderrama (2017) señala que la asignación por movilidad es la retribución que se le otorga al trabajador con el objeto de que este concurra al trabajo, por medio del transporte. El cual la cuantía será valorada como la ley estime o se halla pactado.

2.2.2.7.10.1.2. Asignación por refrigerio

Valderrama (2017) menciona que el refrigerio es aquel alimento que no forma parte de una nutrición primordial, dicho de otra manera, no llegan a cubrir la cualidad, porción u pertinencia que reemplaza la alimentación principal, que viene hacer el desayuno, almuerzo y cena. Esto quiere decir que solo cubre una alimentación.

2.2.2.8. Indemnización

2.2.2.8.1. Concepto

Valderrama & Tarazona (2019) manifiestan que el consentimiento de una indemnización se basa en el resarcimiento de un perjuicio ocasionado al trabajador, de manera que no pueden ser observadas como dichas compensaciones que son plasmadas para generar un

incremento remunerativo, sino que tiene un objeto fundamental que es recibir la contraprestación de los servicios prestados por el trabajador.

2.2.2.8.2. Tipos

Valderrama & Tarazona (2019) indican lo siguiente:

- Indemnización por vacaciones no gozadas. - se refiere a la retribución que es otorgada por el empleador al trabajador en la suposición de que este no haya disfrutado de su descanso vacacional dentro de los 12 meses a aquel que se le atribuye el derecho a disfrutar de vacaciones 30 días naturales.
- Indemnización por la retención indebida de CTS.- el objeto de esta retribución es entender el daño causado por retener la CTS.
- Indemnización por despido arbitrario u actos de hostilidad del empleador. - esta retribución se da en aquellas situaciones en que el trabajador ha sido despedido por una acción particular del empleador sin que este tenga un motivo justo para el despido o que dicho motivo no haya sido probado.
- Indemnización por incumplir con reincorporar a un trabajador cesado en un procedimiento colectivo. - está es la cuantía en que el empleador debe bonificar en caso de que no le brinden la primacía para readmitir en el trabajo a aquellas personas que fueron despedidas en virtud del trámite de despido colectivo.
- Indemnización por efectuar horas extras por imposición del trabajador. - en caso de que el empleador hubiera impuesto horas de labores en sobretiempo conducirá al pago de una retribución equivalente al 100% de la cuantía de la hora extra.

2.2.2.9. Convenio colectivo

2.2.2.9.1. Concepto

Valderrama & Tarazona (2019) refieren que el convenio colectivo de trabajo es el acuerdo que se da mediante la negociación colectiva, en el cual tanto empleadores como trabajadores llegan a una secuencia de pactos, que son reflejados en las diversas estipulaciones, los mismos que pueden tratar sobre la calidad de trabajo, rendimiento,

entre otros. Además, este es solemnizado por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, conforme a la formalidad que disponen.

Rosales (2015) manifiesta que el convenio colectivo es un contrato que autoriza constituye, cambia y extingue derechos y obligaciones descritas a retribuciones, condiciones de trabajo, eficiencia y demás figuras que conciernen a la relación laboral. Por naturaleza, proviene de una soberanía referente basada en la capacidad de regular las conexiones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleados.

2.2.2.9.2. Normativa

Decreto Supremo N° 011-92-TR. ARTÍCULO 29.- La convención colectiva tiene cláusulas normativas y obligatorias. Las cláusulas normativas regularizan las relaciones personales generando derechos y obligaciones para los trabajadores y el empleador. En cambio, las cláusulas obligatorias regularizan el restante de las relaciones colectivas, generando así derechos y obligaciones para los organismos sindicales y el empleador. Dentro de estas cláusulas de igual forma se encuentra la regulación de niveles de la propia negociación colectiva. Por tanto, debemos precisar que las cláusulas normativas se comprenden como normas jurídicas mientras que las cláusulas obligacionales se comprenden como contratos (Reglamento de la Ley de relaciones colectivas de trabajo Decreto Supremo 011-92-TR actualizado 2022).

TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (DS. N° 010-2003-TR)

- Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

2.2.2.9.3. Jurisprudencia

STC. Expediente N° 008-2005-PI/TC expone que el convenio colectivo es el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales.

2.2.2.10. Sindicato

2.2.2.10.1. Concepto

Palomeque (1988) señala que el sindicato es un organismo continuo de trabajadores asalariados para la representación y garantía de sus intereses de clase económica y especiales frente a los del empresario y organismos.

Martin (2008) indica que el sindicato es la asociación persistente de trabajadores para la garantía y protección de sus intereses y para el mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo.

2.2.2.10.2. Caso de pluralidad de sindicatos minoritarios

Cuando existe más de un sindicato, pero ninguno logra a ser mayoritario se accede a la representación de los trabajadores, estando a cargo de aquellos que en grupo representan a más de la mitad de los mismos, por el cual deben convenir de qué forma ejecutaran su representación.

2.2.2.11. Laudo arbitral

2.2.2.11.1. Concepto

Arévalo (2016) refiere que el laudo arbitral es la condición del instrumento alternativo a la común forma heterónoma de reparación de conflictos que se establece en la voluntad de las partes, o sea que un tercero imparcial repara en definitiva el conflicto mediante un laudo.

2.3. Marco conceptual

Calidad La calidad se refiere a la capacidad que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas según un parámetro, un cumplimiento de requisitos de cualidad (Pérez, 2021).

Distrito judicial. Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción (Robles 2018)

Doctrina. La doctrina jurídica es aquella mediante la cual se sustentan la mayoría de los juristas (abogados, jueces, fiscales, etc.) de todo el mundo. Se trata de las directrices que indirectamente funcionan para dirimir algunas controversias o problemáticas existentes a nivel jurídico o legal (Pérez 2021).

Expediente. Un expediente es el conjunto de los documentos que corresponden a una determinada cuestión. También puede tratarse de la serie de procedimientos de carácter judicial o administrativo que lleva un cierto orden (Pérez & Merino 2010).

Indicador. Se entiende como un indicador a una serie de puntos de partida o de referencia que se encuentran conformados por diferentes datos, números, información, medidas e incluso opiniones que abren paso al desenvolvimiento de un estudio, evaluación o un proceso en específico que tiene relación con el mismo. (Pérez, 2023).

Jurisprudencia. La jurisprudencia es un tipo de norma jurídica especial nacida de las sentencias emitidas por la interpretación de la ley que hacen los jueces. La existencia de una jurisprudencia sobre determinada materia indica que todos los operadores jurídicos deben resolver los casos iguales que se presenten de la misma manera (Hegel 2021).

Normatividad. La normativa es el conjunto de leyes que regula un tema o ámbito determinado. Es una recopilación de las normas que se encuentran vigentes (Trujillo 2021).

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

Rango. El rango es un valor numérico que indica la diferencia entre el valor máximo y el mínimo de una población o muestra estadística (López 2019).

Sentencia de calidad de rango alta. Calificación consignada a la sentencia analizada, sin acentuar las propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde la sentencia de forma ejemplar o acorde al modelo teórico que propone el estudio.

Sentencia de calidad de rango bajo. Calificación consignada a la sentencia analizada, sin acentuar sus propiedades y el valor obtenido, tendiente a alejarse, del que corresponde a una sentencia ejemplar o conforme al modelo teórico que propone el estudio.

Sentencia de calidad de rango mediana. Calificación consignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se sitúa entre una mínima y máxima calidad de la sentencia ejemplar o conforme al modelo teórico que propone el estudio.

Sentencia de calidad de rango muy alta. Calificación consignada a la sentencia analizada, acentuando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ejemplar del modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy bajo. Calificación consignada a la sentencia analizada, acentuando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que se asemeje a una sentencia ejemplar o acorde al modelo teórico que propone el estudio.

Variable. Está asociada a una determinada ley o distribución de probabilidad, en la que a cada uno de los valores que puede tomar le corresponde una frecuencia relativa o de probabilidad específica. (Real Academia Española, 2022).

2.4.Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en el expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial De Áncash 2024., ambas fueron de rango muy alta, respectivamente.

2.4.2. Hipótesis específicas

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

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

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Nivel de investigación de la tesis

El nivel de la investigación es descriptivo.- puesto que, edifica información que compone y da dirección a sí misma. Es el originario resultado que consiente introducirse en el sentido de lo social. Las particularidades que debe poseer una descripción, están decretadas por el objeto de análisis y por las exhortaciones de la indagación. Además, emplea una investigación que especifica cualidades o singularidades del objeto de observación; en otro confín, el designio del investigador(a) se fundamenta en precisar el suceso; sustentada en el descubrimiento de singularidad concreta, asimismo, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se ejecuta de forma autónoma y contigua, para después someterlos al análisis. (Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez, 2013).

Este nivel se muestra en varias fases del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); el procedimiento judicial presente en su contenido, compila las condiciones instituidas para ser escogidas, a efectos de posibilitar el desarrollo de la investigación; y 2) en la recolección y análisis de los datos, constituidos en el instrumento; dado que, estuvo conducido al hallazgo de una agrupación de peculiaridades o cualidades, que deben ser reunidas en el contenido de la sentencia (singularidades y/o discernimiento: coincidencia y/o acercamiento, que existen en bases de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, referidas a la sentencia).

3.1.2. Investigación de tipo cualitativa.- es una manera de indagar, es un encauzamiento, donde el estilo que adquiere el indagador, va en razón del objeto de estudio, de sus objetivos, de los problemas precisos, que son seleccionados en su campo profesional. En este tipo de estudio, el indagador es la herramienta misma, de forma que la efectividad se halla en la configuración en que éste lleve a cabo su capacidad, ingenio e idoneidad en su trabajo profesional. (Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez, 2013).

Este tipo se exhibió en la recolección de datos; ya que, esta actividad necesitaba a su vez, del análisis para reconocer los indicativos de la variable, presentes en el objeto de estudio (sentencia); igualmente dicho elemento es un suceso, producido por el accionar humano,

quien maneja al interior del proceso judicial en delegación del Estado (Juez unipersonal o colegiado) quien(es) disponen sobre una disconformidad de interés particular o público.

3.1.3. Diseños de la investigación

a) No experimental.

Es la investigación que se desempeña sin manipular premeditadamente las variables. En otras palabras, trata de indagaciones donde no hay variación de manera deliberada sobre las variables autónomas para ver su impacto sobre otras variables. Lo que se hace en esta investigación es fijar situaciones que se dan en su entorno natural, para más adelante analizarlo. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

b) Retrospectiva.

La planificación y recolección de datos se ciñe en ocasiones ocurridas con anterioridad (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

c) Transversal.

Los diseños de investigación transeccional o transversal colectan datos en un solo instante, en un periodo exclusivo. Su finalidad es definir variables y analizar su repercusión y correlación en el instante que se haya dado. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

En el presente estudio, tales particularidades se evidenciaron de la subsecuente forma: no se alteró la variable; por el contrario, las técnicas de observación y análisis de contenido se aplicaron al hecho (sentencia) en su situación normal; o sea, acorde a la manifestación dada por única vez en un periodo posterior (el mismo contenido o documento, no se transforma si no que queda documentada como tal).

3.2. Población y Muestra

Es aquel objeto de estudio de quien se elabora los datos o la información para el análisis del estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Los criterios de selección de los procesos judiciales al que pertenecen las sentencias son: procesos contenciosos, con interacción de ambas partes, con aplicación del principio de pluralidad de instancias, concluidos por sentencia.

Estas unidades de análisis son escogidas adjudicando los métodos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se empleó el método no probabilístico; o sea, aquello en donde no se utiliza la ley del azar ni el cálculo de probabilidades. El muestreo no probabilístico (Método por conveniencia): Este método es utilizado para poder seleccionar una población, teniendo en cuenta ciertas características que puedan tener en común con las necesidades del investigador, sin que estas arriben a un método estadístico, por ende entre toda la población que se pueda recoger en base a la variable de estudio, se puede llegar a obtener varias muestras, de las cuales una será seleccionado ya que se asemeja a los criterios que establece el parámetro de estudio que el investigador necesita. (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo, la selección de la unidad de análisis se realizó en base al discernimiento del investigador (acorde a la línea de investigación). Por lo tanto, la unidad de análisis está personalizada por un expediente judicial, por ende, en el presente estudio la unidad de análisis se representa por el expediente judicial: N° 01132-2018-0-0201-JR-LA-01; que trata sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, situado en el Distrito Judicial De Áncash 2024.

3.3.Variable, Definición y operacionalización

Las variables en una investigación, son aquellas que se cuantifican los datos, que se recogen, con el objeto de contestar las interrogantes de investigación. En general, los objetivos de estudio son planteados alineadamente a las variables que serán cuantificados, por ello, las variables cualitativas son aquellas que indican cualidades como, por ejemplo: muy alto, alto, mediano, bajo o muy bajo. (Arias & Covinos, 2021).

En término judicial, una sentencia de calidad es aquella que exhibe disponer un cumulo de propiedades o indicadores fundadas en fuentes que desarrollan su contenido. Esas fuentes de los cuales se sacaron los criterios (indicadores – parámetros) se patentizan en el instrumento (lista de cotejo) que se sustenta en posiciones de producción sacados de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o acercamiento).

Operacionalización de las variables, es un método razonable que se fundamenta en modificar las variables teóricas en variables intermedias, posteriormente en variables empíricas o indicadores y por último en elaborar los ítems. Por ejemplo, en caso de la

operacionalización de la variable teórica se efectúa a través de la matriz de operacionalización. (Anexo 3). (Ñaupas, Mejía, Trujillo, Romero, Medina & Novoa, 2023).

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información

Técnica.- son un conjunto de normas y métodos para medir un determinado procedimiento y conseguir un determinado objetivo. Tal como lo decía “ut supra”, puede definir igualmente como un conjunto de normas que miden el procedimiento de investigación, en cada fase, desde el inicio hasta el final, desde el descubrimiento de la problemática hasta la comprobación de la hipótesis, dentro de las teorías vigentes. (Ñaupas, Mejía, Trujillo, Romero, Medina & Novoa, 2023).

Observación.- es una fuente de averiguación donde se desarrolla de una forma lógica y organizada presenciando objetivos previamente indicados y por medio de la utilización de técnicas e instrumentos más idóneos al tipo de información que se quiere reunir. Los resultados de la observación están delimitados por el marco teórico o indicación que apruebe el investigador. (Arias & Covinos, 2021).

Se aplicaron las técnicas de *observación*: punto de partida del discernimiento, observación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser absoluta y exacta; no basta con percibir la acepción superficial o perceptible de un documento; sino, llegar a su contenido penetrante y oculto (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambos métodos se ciñeron en diversas fases de la realización del análisis: en la determinación y descripción de la realidad problemática; en la determinación del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial que se visualiza en los expedientes judiciales; en la aclaración del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias y en el análisis de los resultados que corresponde.

Análisis de contenido.- es un método de análisis textual que se emplea para observar de forma indirecta a una colectividad. Como método fundado en una documentación, este análisis no se ejecuta ni por medio de la investigación de la conducta de los sujetos, ni mucho menos aun dialogando con ellos, sino con el análisis de los textos que esta sociedad ocasiona". (Arias & Covinos, 2021).

Instrumento.- es un implemento que se maneja para conseguir, cuantificar y examinar datos de sujetos vinculados con el tema de indagación. (Arias & Covinos, 2021).

Es el conducto por el cual se consigue información importante acerca de la variable en investigación. Teniendo consigo la lista de cotejo que es una herramienta sistematizada que examina la carencia o presencia de una establecida característica, comportamiento o sucesión de actos. Esta lista se distingue por ser dicotómica, esto es, que se admite solo dos opciones: sí, no; lo alcanza, no alcanza, presente o ausente; entre otros.

Lista de cotejo.- es designada como dominio o constatación, es una herramienta de apreciación en que se especifica las perspectivas que se siguieron para alcanzar dirimir con vehemencia una indicada actividad de aprendizaje y los indicadores que consienten examinar con transparencia que esas perspectivas se han cumplido. **(Anexo 4)** (Arias & Covinos, 2021).

En el presente estudio se empleó dicha herramienta, éste se elaboró en sustento a la revisión de la literatura; que fue comprobado por medio de juicio de expertos, dicha actividad se deriva en la revisión del contenido y formato (de la herramienta) cumplida por profesionales expertos en un definido tema. La herramienta muestra los indicadores de la variable; esto es, las posiciones o apartados a reunir en el texto de las sentencias; se trata de una totalidad de parámetros de calidad, predispuestos en la línea de investigación, para ser colocadas a jerarquía de pre grado.

Se señala parámetros; porque son partes o datos desde el cual se investiga las sentencias; porque son apariencias específicas en las que se ajustan o se hallen aproximadamente reducidas en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; correspondientemente, cuando se alude a la sentencia.

3.5. Método de análisis de datos

Los procedimientos comprenden desde el recojo de datos, obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inicia con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, verificando la existencia o inexistencia. Una vez recolectados los datos son agrupados en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tiene una representación numérica, dependiendo del número de indicadores encontrados. Para la obtención de los resultados de cada sentencia agrupan los resultados parciales, primero de las sub dimensiones y luego de las dimensiones y la unión de estos resultados de las

dimensiones conducen a la determinación de los resultados consolidados para cada sentencia. (**Anexo 5**). Finalmente, los resultados se presentan en cuadros.

3.6.Aspectos éticos

El Reglamento de Integridad Científica en la Investigación Versión 001 (2024) aprobada por la Resolución N° 0277-2024-CU-ULACECH Católica del Código de Ética, tiene por objeto proporcionar lineamientos para establecer normas de conducta para los investigadores que realicen investigación científica, asimismo contiene sanciones e infracciones. Por lo tanto, los principios éticos que establece este reglamento se encuentran establecidos en el artículo 5, las cuales solo se nombrará aquellos que se aplican en el presente estudio, que son las siguientes:

a) Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: se basa en la confidencialidad y el anonimato de las personas naturales y jurídicas que estuvieron en el proceso judicial, con el fin de preservar su dignidad, privacidad y su diversidad cultural.

b) Beneficencia, no maleficencia: la beneficencia se refiere que la presente investigación tiene un propósito válido y puede contribuir de manera significativa al conocimiento científico o la resolución de problemas específicos, como en este caso es determinar la calidad de sentencias, donde se visualizara si el proceso judicial fue llevado de manera correcta o no, sin fines de alterar el resultado, causar daño o reducir efectos adversos posibles para maximizar los beneficios.

c) Integridad y honestidad: son fundamentales para la investigación ya que asegura la validez, fiabilidad y ética de la misma, asimismo este principio fue llevado a lo largo de toda la investigación donde se muestra datos fidedignos, transparencia en el análisis de resultados, transparencia en la metodología, reconocimiento de citas y fuentes confiables y una interpretación cautelosa que permitió objetividad, imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación.

d) Justicia: se observó a través de un juicio razonable y ponderable, que permitió la toma de precauciones y limite los sesgos que se apreció desde la formulación de la hipótesis, recolección de datos y análisis e interpretación de resultados (discusión), así como también, el trato equitativo con todos los participantes, en donde se aseguró que los resultados obtenidos en la presente investigación son realizados conforme al

procedimiento del método de análisis de resultados, evidenciando haber sido obtenidos de manera parcial, equitativa y clara.

De igual forma, este reglamento contiene dos aspectos más, las cuales no han sido aplicadas a la presente investigación, pero igual tienen relevancia para otras investigaciones, el cual son los siguientes:

- a) **Cuidado del medio ambiente:** Respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza.
- b) **Libre participación por propia voluntad:** Estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de forma inequívoca su libertad libre y específica.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la Sentencia de Primera instancia en el Proceso Laboral Sobre Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito judicial de Áncash 2024.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]
Calidad de la sentencia de Primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		9	[9 - 10]	Muy alta			
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
									[1 - 2]	Muy baja			
	Parte conclusiva		2	4	6	8	10		[17 -20]	Muy alta			
													39

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

El Cuadro 1 revela que la calidad, De Primera instancia en el Proceso Laboral Sobre Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito judicial de Áncash 2024, fue de rango muy alta. La calidad en la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la Sentencia De Segunda instancia en el Proceso Laboral Sobre Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito judicial de Áncash 2024.

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 de Segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta				40
		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		[17 -20]	Muy alta				
							X		[13-16]	Alta				

		Motivación del derecho					X	20	[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 -10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión							[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

El Cuadro 2: revela que la calidad De Segunda instancia en el Proceso Laboral Sobre Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito judicial de Áncash 2024, fue de rango muy alta. La calidad en la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados, se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en el expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito judicial de Ancash. 2024, fueron de rango muy alta calidad, conforme con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, trazados en el presente estudio.

En relación a la sentencia de primera instancia.

Se trata de una sentencia emitida por el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, cuya calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Asimismo, se determinó que la calidad de la parte tanto expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta.

5.2.1. Parte expositiva:

Vinatea y Toyama (2019) manifiestan “que la parte expositiva, es aquella que tiene como fin personalizar a las partes, puntualizando el objetivo sobre el cual recae el pronunciamiento judicial y relata de manera breve los acontecimientos controversiales, dicho de otra forma, se refiere a las presunciones del demandante, contestaciones o alegaciones del demandado y las particularidades en que se va ejecutando el proceso”, las cuales son relevantes, ya que inician con un breve conocimiento del cual va a tratar la sentencia y quienes son los sujetos que generan dicho proceso.

Por ende, en la presente investigación, la dimensión expositiva se aplicó conforme a la lista de cotejo, en el que se obtuvo como resultado que su calidad fue de rango muy alta, la misma que fue derivada por la subdimensión de la introducción y la postura de las partes que fueron de alta y muy alta calidad.

Se menciona ello, porque en la introducción se encontraron 4 de los 5 parámetros presentados: el encabezamiento, asunto, individualización de las partes, y la claridad. En el que se percibe el número de expediente, las partes del proceso, la fecha, lugar y el número de resolución, igualmente el asunto, que viene hacer el reconocimiento y nivelación de remuneraciones, reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales, pago de incrementos y beneficios sociales provenientes de convenios colectivos, el cual es el problema sobre lo que se decidirá, y a su vez los aspectos del proceso que se

evidencia que no se cumple puesto que en la parte expositiva menciona que mediante la Resolución N° 08, en la sentencia de vista se declara nula la sentencia de primera instancia y nulo todo lo actuado hasta la etapa de calificación de la demanda, ordenándose que la Juez de primera instancia renueve los actos procesales desde la calificación de la demanda y emita nuevo pronunciamiento. Se ha ordenado lo descrito anteriormente porque la demandante al presentar su escrito de demanda no ha establecido con claridad sus pretensiones no ha establecido una secuencia lógica de las mismas, situación que conlleva a que tanto la fijación de puntos controvertidos, así como el pronunciamiento de la decisión final haya existido omisión respecto a puntos determinantes materia de controversia. Si bien es cierto con la Resolución N°12 que corresponde a la sentencia de primera instancia, se efectuó de manera correcta, aplicando el principio de congruencia procesal y la debida motivación, pero no se puede dejar de lado que al momento de que se interpone la demanda, hubo ciertas irregularidades cometidas por el abogado de la actora que conlleva al reflejo de vicios procesales cometidos por el juez.

Vinatea y Toyama (2019) mencionan que el juez otorgara la palabra a la parte demandante, con el objeto de que cumpla en realizar una corta explicación de manera oral de las presunciones demandadas, así como sus causas contenidas en la demanda escrita, mientras que para el demandado el juez otorgara la palabra a la parte demandada con el objeto de que exprese oralmente los acontecimientos que, por motivos de forma y fondo contradigan la demanda. Esta etapa, es vista por el artículo 45 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Por ello en la postura de las partes, si se cumple con los 5 parámetros presentados: ya que se señala el fin sobre el cual recae el pronunciamiento judicial, se narra de manera concisa los hechos controvertidos, es decir las pretensiones del actor y las objeciones o defensas por parte del demandado, hay una congruencia con los fundamentos facticos y la claridad.

5.2.2. Parte considerativa

Se obtuvo como resultado muy alto, la misma que deriva de la subdimensión de la motivación de los hechos y la motivación de derecho que fueron de calidad muy alta, porque se cumplió con los 5 parámetros de cada una de las subdimensiones. Por su parte, Vinatea & Toyama (2019) expresan que la parte considerativa viene a ser la fundamentación tanto fáctica como jurídica del fallo, es decir que la indicación de las

razones son los indicadores que impulsan al juez a tomar la decisión del caso. Por lo tanto, citamos a los siguientes autores: según Couture (1957) la motivación de hecho, se basa en que el juez explique como se ha valorado la prueba y como esta valoración lo lleva a la convicción sobre los hechos y Huerta (2012) expone que la motivación de derecho es un aspecto crucial en la sentencia, puesto que, garantiza la legitimidad de la decisión judicial, el cual debe incluir un análisis de la norma que se está aplicando, más la interpretación de las leyes y la adecuación de los principios jurídicos del caso, demostrando así conexión con los hechos probados.

Por lo tanto, de lo descrito anteriormente, se puede alegar, que sí hubo una fundamentación tanto fáctica como jurídica en relación al fallo, en la que el Juez tomó en consideración para poder determinar su decisión, por medio de los alegatos de las partes y la valoración que se efectúa al material probatorio, que en este caso fueron documentales, entre ellas los expedientes 239-2015 acumulado al expediente 500-2015, acuerdos de directorio, las famosas planillas, informe, acta de reincorporación, MOF, contratos de locación de servicios, boletas de pago, las resoluciones que contiene los convenios colectivos aprobados para las bonificaciones y asignaciones, acta de defunción, las cuales están tipificadas en el artículo 27 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En base a la motivación de derecho, se evidencia tanto la interpretación y aplicación de la normativa en el proceso, teniendo en consideración los principios del proceso laboral, como es el principio de celeridad, igualdad, oralidad, inmediación, entre otros, los cuales coadyuvan a tener un proceso rápido y eficaz, igualmente encontramos el artículo 138 de la Constitución Política del Estado, asimismo el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497 que trata sobre la interpretación y aplicación en conflictos que conciernen a la justicia laboral, así como también los artículos que se refieren a la carga de la prueba, del juzgamiento anticipado y el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas, entre otras, es menester mencionar que todas estas normativas van orientadas acorde a los hechos y pretensiones.

5.2.3. Parte resolutive:

Se pudo obtener como resultado muy alto, la misma que deriva de la subdimensión de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de

rango muy alta, ya que se cumplieron con los 5 parámetros de cada una de las subdimensiones.

En relación a la aplicación del principio de congruencia hacemos alusión a Vinatea y Toyama (2019) que infieren que la ley de congruencia se refiere al análisis de los acontecimientos que han sido precisamente probadas por las partes, donde se denota el silogismo que imparte el fallo y la descripción de la decisión que es la parte de la determinación, que comprende el consentimiento del juzgador en el suceso diligenciado y que debe ser concluida lógicamente obteniendo la motivación de la sentencia. El presente expediente señala una jurisprudencia en el que el Tribunal Constitucional en su noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010-PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011, expresa que el PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL, al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma, se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración de algún derecho constitucional; este principio es notable en la parte del fallo: en el que se **DECLARA FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por R contra B sobre todos los conceptos que se pide en la pretensión. ordenando que la demandada, cumpla con pagar a favor de la demandante, la suma de S/ 504,185.** Por los conceptos de reconocimiento y nivelación de remuneraciones, reintegro de remuneraciones básicas, pago de incrementos provenientes de convenios colectivos, pago de vacaciones e indemnización por vacaciones no gozadas y pago de beneficios sociales, que no fueron emitidos de manera correcta por la parte demandada, del mismo modo constituye el pronunciamiento expreso respecto a los puntos controvertidos en el presente proceso, fijando el concepto de los costos del proceso. Conforme al artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil que hace mención la finalidad de un proceso, el cual está a cargo del Juez quien ejerce de acuerdo a lo dispuesto en el código. En razón a lo descrito anteriormente se puede señalar que si hubo una correcta aplicación del principio de congruencia.

Por ello concluyo que, en base a la primera instancia, si se ha cumplido los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, puesto que en la sentencia el juez cito autores, el cual se visualiza en la parte considerativa del presente expediente, en relación al parámetro normativo se cumplió la parte tanto sustantiva y procesal y por último se vio

el parámetro jurisprudencial, el cual uno de ellos hace referencia sobre el principio protector mencionando que “tiene como fundamento en la situación de asimetría que se encuentra el trabajador respecto del empleador por lo que el sistema jurídico reconoce al trabajador una serie de prerrogativas o ventajas que se convierten en una suerte de desequilibrio compensatorio del desequilibrio intrínseco existente entre las partes de la relación laboral, este Principio Protector se encuentra recogido en el artículo 23° de la Constitución Política del Estado y más específicamente en la última parte del mismo cuando señala que ninguna relación laboral podrá limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.” EXPEDIENTE N°27013-2013-0-1801-JR-LA-03 (S).

En relación a la sentencia de segunda instancia:

Se trata de una sentencia emitida por la Sala Laboral Permanente de la Ciudad de Huaraz, cuya calidad fue de rango muy alta conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

5.2.4. Parte expositiva:

Se obtuvo como resultado muy alto, la misma que deriva de la subdimensión de introducción y postura de las partes, que fueron de rango muy alto.

Ya que en la introducción se encontró los 5 parámetros previstos, hallando así el encabezamiento, asunto, individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad. Se indica ello, puesto que el objeto de estudio evidencia el número de expediente, individualización de las partes, número de resolución, fecha y lugar de emisión y el asunto que se refiere a los siguiente: **a) la juez no ha teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 122 incisos 3 y 4 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria en los procesos laborales; b) al expedirse la resolución recurrida se ha valorado lo argumentado por la parte demandante y por lo mismo se vulnero el derecho debido proceso y el deber de motivación, c) Es en base del porque la Juez de primera instancia declara fundada en parte la demanda, puesto que a la demandante no le corresponde los conceptos de reintegro de remuneraciones y los pagos de beneficios sociales de fuente convencional y legal y pide que se revoque la resolución apelada en el extremo de costos procesales,** señalando la demandada que no hubo una correcta motivación de resoluciones y que se ha vulnerado el principio del

debido proceso que da vida al recurso de apelación, asimismo se tiene la individualización, por ende citamos a los siguientes autores: Vinatea y Toyama (2019) enuncian que la individualización del proceso se tiene al sujeto pasivo, quien es el trabajador (persona física que sitúa su disposición al empleador con el objeto de recibir una retribución por prestar sus servicios, mientras que el sujeto activo: es el empleador (que es una persona natural o jurídica que se sitúa obligado al pago de una retribución por los servicios que le presta el trabajador). Conjuntamente con el artículo 119 del Código Procesal Civil.

Por otro lado, tenemos la postura de las partes que fue de rango muy alto, ya que cumplieron con los 5 parámetros previstos. En este caso, Vinatea y Toyama (2019) expresan que la postura de las partes es la manifestación de los acontecimientos ocurridos durante la tramitación, es decir la asimilación de los puntos en cuestión por medio de la demanda, objeción, etc.; de igual forma los medios de prueba brindados y conformados por las partes, las cuestiones jurídicas determinadas y las repercusiones que van a ser materia de la providencia. En este punto, la parte demandada da a conocer sus alegaciones en cuanto a las deficiencias que contiene la sentencia de primera instancia, como son las denuncias de errores procesales y sustantivos, explicando del porque cree que no hubo una correcta motivación de resoluciones y posteriormente se transgredió el principio del debido proceso evidenciando la congruencia con los fundamentos facticos y jurídicos que sustenta la impugnación.

5.2.5. Parte considerativa:

Se pudo obtener como resultado que es de calidad muy alta, la misma que deriva de la subdimensión de motivación de hecho y motivación de derecho, porque se cumplió con los 5 parámetros de cada una de las subdimensiones previstas.

Debido que la juez Superior expresa la fundamentación del fallo en relación al error de hecho y de derecho incurrido en la resolución y la naturaleza del agravio que peticiona la parte demandada, que tuvo un contexto constitucional, normativo y jurisprudencial, así como una denuncia de errores procesales y errores sustantivos, ya que las cuales no solo se valoró las pruebas aportadas por las partes, sino que también dicho fallo se encuentra explicado con razones válidas, suficientes y congruentes, demostrando así que no se produjo la afectación del derecho al debido proceso en su expresión del derecho a la

debida motivación de las resoluciones, asimismo se percibe que el juzgador se ha pronunciado sobre todas las pretensiones postuladas, respetando las reglas de la lógica formal, señalando que decide, porque decide y contra quien decide; fundándose en los hechos y pruebas expuestas y aportadas por las partes, así como en las normas y principios jurídicos, determinando que la sentencia apelada no contiene errores de juicio o de procedimiento que cambien los parámetros de la decisión.

En cuanto a la valoración de las pruebas, Vinatea y Toyama (2019) mencionan que para que haya una valoración el juez va a disponer la precisa evaluación a cada uno de los medios de prueba que las partes han mostrado y expresado; así como desocupar cualquier interrogante que dichos medios de prueba lo originan, accediendo de esta forma realizar una evaluación más eficiente para los objetivos del proceso. El cual tiene que ver también con el artículo 23 de la Nueva Ley Del Procesal del Trabajo que habla sobre la carga de la prueba.

Por otro lado, Ávalos (2016) expone que el derecho a la motivación de resoluciones judiciales, consisten en demostrar la determinación judicial dentro del contexto de la correcta hermenéutica de las leyes y su conexión con los acontecimientos en el caso realizado; es decir busca el adecuado estudio de la argumentación lógica-jurídica, por medio de que se adecuen con la ley básica al caso y se concluya sobre la presunción que se pida.

5.2.6. Parte resolutive

Se pudo obtener como resultado muy alto, la misma que deriva de la subdimensión de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, el cual obtuvieron un resultado de calidad muy alto, porque se cumplieron con los 5 parámetros de cada una de las subdimensiones previstos (cuadro 6).

Es así que Avalos (2016) infiere que el principio de congruencia procesal, se refiere al fundamento normativo que determina el contenido de las resoluciones judiciales que deben pronunciarse, acorde al sentido y seguimiento de las pretensiones enunciadas por las partes o de las obligaciones o acusaciones penales representadas contra el sindicato o imputado, sea de oficio o por instancias del Ministerio Público o del denunciado o apelante, para el efecto de que exista equivalencia jurídica entre lo determinado y las presunciones o acusaciones y prerrogativas o amparos convenientemente citadas. En esta

misma dimensión resolutive, se emitió el fallo de la sentencia de vista, el cual guarda relación con el asunto, y la parte considerativa que es esencial para la decisión del Juez, por ello en el presente proceso se **señala que por las consideraciones y en aplicación de los artículos 22, 23, 24, 26 y 28 de la Constitución Política del Estado, así como las demás normas glosadas; CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número doce de fecha diecinueve de diciembre de dos mil dieciocho y se revoca la propia resolución en el extremo que ordena a la demandada el pago de los costos.**

Finalmente, en la segunda instancia solo se cumplieron dos parámetros que viene hacer normativo, porque se llegó a utilizar el artículo y la ley que corresponde al presente proceso que en este caso se usa la Nueva Ley Procesal del Trabajo, como el Código Procesal Civil y el otro jurisprudencias, en cuanto al primero se cumplió tanto en la parte sustancial como procesal, mientras que en la segunda se delimito en cuanto a la motivación de resoluciones que impuso la parte demandada en dicha apelación mencionando que el máximo intérprete de la Constitución no solo define con claridad meridiana el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sino también ha delimitado los alcances del contenido constitucionalmente protegido del indicado derecho, en los siguientes términos: "El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)" (F.J 6). "El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan de caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales" STC 00728-2008-HC/TC2, dando como resultado que la sentencia fuera motivada adecuadamente.

A partir de los hallazgos encontrados, estos resultados guardan relación con el objetivo general, que establece que la calidad debe tener consigo una sentencia en proceso de ejecución, conteniendo así mismo el correcto manejo del debido proceso y los

procedimientos tanto sustantivos como procesales que debe poseer una sentencia en base a la administración de justicia que imparten nuestros operadores jurisdiccionales.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Málaga (2020), Gómez (2020) y Díaz (2019) ya que contienen los mismos objetivos, así como también la metodología y señalan que como resultado obtuvieron una calidad muy alta, en base a las instancias que posee la sentencia, sin embargo, Málaga (2020) obtuvo una calidad muy alta en la primera instancia, pero en la segunda solo tuvo una calidad alta. Entonces se puede inferir, que, si es cierto que hay un buen manejo en base a las sentencias laborales, ya que los operadores de justicia cumplen y mantienen su ética profesional al momento de dictaminar un proceso, pero también se observa que existen vicios procesales el cual deben ser solucionados con el fin de no afectar el desarrollo del proceso, del mismo modo tienen similitud con el marco teórico respectivamente, esta comparación se realiza acorde con lo que en este estudio se halla.

Pero, en lo que no concuerda el estudio es con los siguientes autores referidos con el presente, Rodríguez & Tapia (2011), Fajardo (2022), Briceño (2023), Romero (2023), Vilela (2019) quienes apuntan otro tipo de procedimiento pero si guardan relación con el mismo objetivo que viene hacer la calidad de las resoluciones e importancia que tiene el reintegro de remuneración y pago de beneficios sociales que amenazan con la calidad de vida de un trabajador y su familia, cuando es vulnerado su derecho a percibir estos conceptos. Y más aún si los operadores de justicia no realizan su trabajo conforme los procedimientos laborales, es por ello, que cada uno de estos autores tienen una distinción dado que un proceso ya sea de cualquier ámbito es diferente en cada país, por ende ellos mencionan que para que exista una buena administración de justicia, se debe tener en cuenta el principio de celeridad, la protección del trabajador, que los operadores de justicia tengan mayor rigurosidad al momento de emitir una sentencia y no omitir pronunciamientos en base a las pretensiones accesorias, que el incumplimiento de sentencia judicial firme que regulariza el pago de derechos laborales sea visto como un delito penal y que haya un cambio legislativo sobre los conceptos de Compensación de servicios y gratificaciones en beneficio al trabajador.

De igual manera, se tiene una conexión entre los resultados y la parte teórica del presente estudio, porque es relevante tener una buena estructura en las bases teóricas, para poder desarrollar los resultados, ya que contiene doctrina, jurisprudencia y normativa en

relación a la Calidad de sentencias de primer y segunda instancia sobre Reintegro de remuneración y beneficios sociales, el cual es de gran ayuda para consolidar un buen análisis ciñéndose tanto en la parte sustantiva como procesal.

VI. CONCLUSIONES

La presente tesis se realizó por la realidad problemática que existe no solo en nuestro país si no en diversas partes del mundo, en el cual se denota la deficiencia que hay en las sentencias judiciales, donde los principales protagonistas son los operadores de justicia. Teniendo, así como metodología: el tipo cualitativo porque parte de un objeto de estudio que viene hacer la sentencia; el cual es producido por el accionar humano, quien maneja al interior del proceso judicial en delegación del Estado, quienes disponen sobre una disconformidad de interés particular o público, por consiguiente tiene un nivel descriptivo ya que la unidad de análisis viene hacer la resolución; en donde se sacó el procedimiento judicial que se presenta en su contenido y los hallazgos de una agrupación de peculiaridades o cualidades, que fueron reunidas en el contenido de la sentencia en bases de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, referidas a la sentencia y por ultimo tiene un diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Encontrando así, nuevos alcances para la mejora de la calidad de resoluciones en el ámbito laboral, que conlleva ciertas modificaciones en las normas peruanas y la economía en su totalidad. Lo que se puede hacer en un futuro, es tener mayor rigurosidad al momento de dictaminar, de igual modo al momento de seleccionar a los operadores de justicia e implementar más entidades que aporten a la sociedad y prevenir la corruptibilidad de estos.

En base a la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre reintegro de remuneración y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, concernientes en el expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial De Áncash 2024, se determinó que ambas fueron de muy alta calidad”.

Se menciona ello, porque en la sentencia de primera instancia, emitida por el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, se concluyó que la parte expositiva, considerativa y resolutive, fueron de rango muy alta, puesto que se evidencia los aspectos básicos que debe contener una sentencia, como es el caso de la pretensión; que es ordenar a la demandada el reconocimiento y nivelación de sus remuneraciones como técnico operativo III, pago de incrementos de remuneraciones, pago de beneficios sociales, pago por convenios colectivos y la indemnización por las vacaciones no gozadas. En cuanto a la parte considerativa fue de calidad muy alta, debido que la motivación de los hechos y de derecho, tuvieron una fundamentación fáctica y jurídica, guardando una relación con la decisión que tomó el juez, donde además se valoró los alegatos de ambas partes y el

material probatorio aportado, el cual fue acreditada por los medios de prueba, que en este caso fueron documentales: que viene hacer el informe, acta de reincorporación, boletas de pago, acta de defunción, libro de planillas y la demanda acumulativa, en donde se percibe que la demandante tenía un contrato de plazo indeterminado y le correspondía la categoría de técnico en nivel III. La parte resolutive es de calidad muy alta, porque se evidencia que el pronunciamiento de la decisión fue realizado de manera comprensible, concreta y sobre todo guardó relación con la pretensión de la defensa, igualmente estuvieron acorde a la normativa y las valoraciones de prueba.

En cuanto a la calidad de segunda instancia, fue emitida por la Sala Laboral Permanente de la Ciudad de Huaraz, que concluyó que la parte expositiva, considerativa y resolutive, fueron de categoría muy alta, conforme a los parámetros previstos.

La parte expositiva fue de rango muy alto, porque evidencia los aspectos básicos de una sentencia, el cual tuvo como asunto la incorrecta motivación de resoluciones, la vulneración del derecho al debido proceso y los errores sustantivos. Asimismo, la parte considerativa fue de rango muy alto, ya que por medio de la presente sentencia, se evidencia que la jueza expresa la fundamentación del fallo teniendo en cuenta los fundamentos de hecho y de derecho donde no solo la causa procedió a apreciar idóneamente las pruebas aportadas por las partes, sino que también dicho fallo se encuentra explicado con razones válidas suficientes y congruentes, por ende no se ha producido afectación del derecho al debido proceso en expresión al derecho a la debida motivación, asimismo el decisor racional del juez se ha pronunciado sobre todas las pretensiones postuladas, señalando claramente que decide, porque decide y contra quien decide fundándose en los hechos y pruebas expuestas y aportadas por las partes así como en las normas y principios jurídicos. Dando por conclusión que no hubo afectación del derecho al debido proceso en su expresión del derecho a la motivación de resoluciones. La parte resolutive tiene categoría muy alta, ya que el pronunciamiento del juzgador fue en base a la pretensión impugnada y por la motivación de hecho y de derecho que contiene la sentencia, además describe el fallo de forma concisa y puntual sin ningún tipo de tecnicismos, determinando así que hubo claridad en las resoluciones. Siendo así que, en la presente investigación, se ha determinado que la juez si ha emitido una sentencia en base a su fundamentación clara, objetiva y basada en el derecho y los hechos del caso en cuestión, con aplicación de doctrinas, jurisprudencias y normativas acorde a la pretensión.

VII. RECOMENDACIONES

7.1.Poner un órgano jurisdiccional, en base a la calidad de las sentencias judiciales, que asegure la fiabilidad del sistema judicial conforme a los errores que no son visibles en el proceso de la sentencia.

7.2.Que los abogados tengan mayor celo al momento de realizar su escrito de demanda, puntualizando de manera clara su petitorio para que posteriormente establezca correctamente sus pretensiones.

7.3.Que los operadores de justicia se aseguren de aplicar el principio de congruencia procesal, con el objeto de no olvidarse que se tienen que pronunciar sobre todas las pretensiones, con el fin de no dilatar el proceso y que este sea visto nuevamente.

7.4.Tener mayor control, en relación a los plazos que establecen los sujetos procesales para poder llevar a cabo una sentencia rápida y eficaz, puesto que, en la Nueva Ley Procesal del trabajo, se implementó el principio de oralidad, el cual trae consigo una mejor aplicación en cuanto al discernimiento del juez.

7.5.Que el Poder Judicial siga fomentando la capacitación continua de sus operadores de justicia, que se amplíe el acceso a información actualizada de las normas, doctrinas y jurisprudencias, que exista transparencia y motivación, supervisen y se evalúen periódicamente las sentencias y desarrollen su papel conforme al código de ética, con el objeto de seguir emitiendo una sentencia de calidad, más justa y comprensible y sobre todo fortaleciendo la confianza pública en el sistema judicial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca, O. (2020) *En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios.*

Lp Pasión por el derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/en-que-momento-desnaturaliza-contrato-locacion-servicios/>

Arévalo, J. (2016) *Tratado de derecho laboral.* Primera edición. Editores. Pacífico.

Arias, L. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* Primera edición. Perú.

Arruñada, B (2021) “*La seguridad jurídica en España*” FEDEA. Recuperado: <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-18.pdf>

Ávalos, Oxal (25 de febrero de 2016) *Las medidas cautelares en el proceso laboral.* Blog: Derecho del Trabajo y Seguridad Social. <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2016/02/las-medidas-cautelares-en-el-proceso.html>

Ávalos, V. (2016). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo.* Editorial: Jurista.

Ayvar, C. (2021) *La ejecución de sentencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.* Revista oficial del Poder judicial.

Briceño, E.L. (2023) *Omisión de Pronunciamiento Judicial sobre las consecuencias accesorias y la Seguridad Jurídica de los procesos de Amparo por reposición y pago de beneficios sociales.* {Tesis de maestría}. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Carpio Marcos, E. (2004). *La suplencia de la queja deficiente en el amparo: un análisis comparativo* <http://www.researchgate.net/publication/287642956>

Castiglioni, C (2016) *“Administración de justicia en Áncash es malísima”* HN.

Recuperado de: <https://huaraznoticias.com/julio-cesar-castiglioni-administracion-de-justicia-en-ancash-es-malisima/>

Chanamé, J. (2021) *Puedo pedir mi reposición mediante medida cautelar. El proceso cautelar en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. LP- Pasión por el Derecho.

Recuperado de: <https://lpderecho.pe/proceso-cautelar-nueva-ley-procesal-trabajo-reposicion-medida-cautelar/>

Chanamé, J. (2021). *“La prueba en el proceso laboral ordinario”*.

Chanamé, R (s.f) *“La necesidad del cambio en el Poder Judicial”* REFORMA

JUDICIAL. Recuperado de:

https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/libros/csociales/ep_desarrollo/necesidad.htm

Coca, S. (2020) *Que es la locación de servicios*. LP- Pasión por el Derecho. Recuperado

de: https://lpderecho.pe/locacion_de_servicios-derecho-civil/

Coca, S. (2021) *Las excepciones reguladas en el Código Procesal Civil*. LP- Pasión por

el Derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/excepciones-codigo-procesal-civil/>

Código Civil. *Decreto Legislativo N° 295*. Actualizado en noviembre de 2023.

Recuperado de: <https://lpderecho.pe/codigo-civil-peruano-realmente-actualizado/>

Constitución Política del Perú. [Const]. Art. 139, 1,26,23,24, 23 actualizado en

septiembre de 2023. Perú. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>

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

Corte Superior de Justicia de Ancash. *Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz. EXPEDIENTE N° 01132-2018-0-0201-JR-LA-01.* Huaraz. 19 de diciembre de 2018.

Corte Superior de Justicia de Ancash. *Sala Laboral Permanente. EXPEDIENTE N° 01132-2018-0-0201-JR-LA-01.* Huaraz. 05 de marzo de 2019.

Corte Superior de Justicia de Lima. Sala Primera el Tribunal Constitucional. Expediente 0896-2009-PHC/TC (24 días del mes de mayo de 2009).

Corte Suprema de Justicia - Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de *(Expediente: 016604-2013)* 27 de octubre de 2014.

Corte Suprema de Justicia de la República. *Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente. Cas.Lab.N°9268-2013;* 12 de diciembre de 2013.

Corte Suprema de Justicia de la Republica. *Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria* (Expediente: 007707-2014) de 22 de octubre de 2015.

Corte Suprema de Justicia de la República. *Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación Laboral N° 13634-2015.* 25 de mayo de 2017.

Recuperado de Chrome
extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/Casacion-13634-2015-Moquegua-Inasistir-a-la-audiencia-no-constituye-conducta-obstruccionista-Legis.pe_.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República. *Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación Laboral N° 8222-2016.* 20 de septiembre de 2018.

Recuperado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/06/Casaci%C3%B3n-laboral-N%C2%BA-8222-2016-Ancash-Legis.pe_.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República. *Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación Laboral N° 15243-2015.* 04 de julio de 2017.

Recuperado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/11/Cas.-Lab.-15243-2015-Arequipa-Principio-de-primac%C3%ADa-de-la-realidad-desvirt%C3%BAa-relaci%C3%B3n-civil-suscrita-que-encubre-verdadera-relaci%C3%B3n-laboral.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República. *Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación Laboral N° 4764-2016.* 25 de mayo de 2017.

Recuperado de: Chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/07/Cas.-Lab.-4764-2016-Cusco-gratificaciones-LP.pdf

Corte Suprema de Justicia. *Casación número 2120-2003 Huánuco.* Recuperado de:

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Expediente-142-2016-0-1618-JM-LA-01-Legis.pe_.pdf

Corte Suprema de Justicia. *Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación Laboral N°574-2017* 17 de abril de 2017. Recuperado de:

chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://img.lpderecho.pe/

wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-574-2017-Lima-Principio-pro-operario-LP.pdf

Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Expediente: 000668-2018) de 05 de abril de 2019.

Couture, E. (2023) *Introducción al estudio del Proceso Civil*. Edición ONBC. La Habana – Cuba.

Decreto Legislativo N°1405. *Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.* 12 de septiembre de 2018.

Decreto Supremo N° 001-97-TR. *Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.* 1 de marzo de 1997.

Decreto Supremo N° 010-2003-TR. *Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.* 5 de octubre de 2003.

DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR. *Aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.* 14 de octubre de 1992.

Díaz, M. (2019) *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente n° 00023-2013-0- 0201-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2019”* Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/13847/BENEFICIOS_SOCIALES_MOTIVACION_Y_SENTENCIA_DIAZ_DE_LA_CRUZ_MONICA_VERONICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diazgranados Quimbaya, L. A. Vallecilla Baena, L. F. & Perafán del Campo, E. A.

(2018). *“Derecho laboral en Colombia”*. Universidad Católica de Colombia.

Recuperado de: <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/197071>

Fajardo, M. V. (2022) *Las prestaciones sociales como como protección del trabajador y su familia en Venezuela*. {Tesis de licenciatura}. Universidad Valle del Momboy.

Ferro, V. (2019) *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Primera edición. Lima Perú.

Editorial: Universidad Católica del Perú.

Gamarra, L. (2010) *“Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. Edición: I.

Editorial: Gaceta Jurídica. Lima- Perú.

García, A. (2012) *Las medidas cautelares aplicables según la Nueva Ley Procesal del*

Trabajo.

Soluciones

laborales.

<http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arcvoletines/informe02-11-2012.pdf>.

Gomez, Y. A. (2020) *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, Expediente N|00106-*

2012-0-1618-JM-LA-01, Distrito Judicial de la Libertad – La Esperanza. 2019.

{Tesis de licenciatura} Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

González, J (1984) *“El derecho a la tutela jurisdiccional”*. Madrid: Civitas.

Hegel, I. (27 de septiembre 2021). *Jurisprudencia, definición, aplicación y funciones.*

Recuperado de. <https://hegel.edu.pe/blog/jurisprudencia-en-peru-definicion-aplicacion-y>

[funciones/#:~:text=La%20jurisprudencia%20es%20un%20tipo,presenten%20de%20la%20misma%20manera](https://hegel.edu.pe/blog/jurisprudencia-en-peru-definicion-aplicacion-y-funciones/#:~:text=La%20jurisprudencia%20es%20un%20tipo,presenten%20de%20la%20misma%20manera).

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.

Sexta edición. México: Mc Graw Hill

Hernando, E. citado en Priori, Giovanni y Pérez, R. (2012) «*La carga de la prueba en*

el proceso laboral». En *Ius et Veritas*, núm. 45, vol. 22. Recuperado de:

<https://bit.ly/3h6SFwY>

Huerta, L. (2012) *Fundamentos de la motivación*. Palestra.

Ledesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil. Análisis artículo por*

artículo. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica.

León, R. (2008) *Manual de redacción de resoluciones judiciales*. Lima – Perú. Primera

edición. Academia de la magistratura

LEY 29497 (15 de enero de 2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Modificada en enero

de 2021. Recuperado de: [https://lpderecho.pe/nueva-ley-procesal-trabajo-ley-](https://lpderecho.pe/nueva-ley-procesal-trabajo-ley-29497-actualizada/)

[29497-actualizada/](https://lpderecho.pe/nueva-ley-procesal-trabajo-ley-29497-actualizada/)

LEY N° 27735 (28 de mayo de 2002). *Ley que Regula el Otorgamiento de las*

Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por

Fiestas Patrias y Navidad.

López, J. (12 de agosto del 2019). Rango. Economipedia.com. Recuperado de:

<https://economipedia.com/definiciones/rango-estadistica.html>

Málaga, A (2020) *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de*

beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, expediente

n° 00448-2018-0-2501-jr-la-06; del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2020

Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Católica de Trujillo

Benedicto XVI. Recuperado de:
http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1314/1/0040132891_T_2021.pdf

Martín, A. (2008) *Derecho del trabajo*, 17.4 ed., Tecnos, Madrid.

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

Ñaupas, H. Mejía, E. Trujillo, I. Romero, H. Medina, W. & Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total*. Edición 6. Editorial: Edij. Bogotá – Colombia. Recuperado de:
<file:///C:/Users/ruthc/Downloads/2023%20%C3%91AUPAS%20-%20METODOLOG%C3%8DA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20TOTAL.pdf>

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

Obando, V. (2013). *La valoración de la prueba basada en lógica, la sana crítica, la experiencia y el proceso civil*. Jurídica.

Ortiz, E. (2018, 5 de diciembre) *Los cuatro problemas del sistema de justicia en Perú que arrastran a la competitividad*. Gestión. Recuperado de :
<https://gestion.pe/peru/politica/cuatro-problemas-sistema-justicia-peru-arrastran-competitividad-251934-noticia/>

- Palomeque, C.** (1988). *Derecho sindical español*, 23 ed., Tecnos, Madrid.
- Paucara, R. Almanza, L. Szczpansky, D. & Cueva, L.** (2019) *Manual de derecho laboral individual*. Primera Edición. Perú Arequipa. Editorial Cromeo.
- Pérez, M & Merino, M.** (2010) *Definición de expediente*. Recuperado de: <https://definicion.de/expediente/>
- Pérez, M.** (11 de octubre del 2021). *Definición de calidad*. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/calidad/>.
- Pérez, M.** (2023). *Definición de Indicador*. Recuperado el 14 de junio de 2023; <https://conceptodefinicion.de/indicador/>.
- Pérez, M.** (27 de agosto del 2021). *Definición de Doctrina*. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/doctrina/>
- Priori, G.** (2019). *El proceso y la tutela de los derechos. (Lo Esencial del Derecho: 42)*. Lima: PUCP.
- Prudencio, J.** (28 de marzo de 2018) *La procedencia o improcedencia de las medidas cautelares bajo el contexto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. LP-Pasión por el Derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/procedencia-improcedencia-medidas-cautelares-nueva-ley-procesal-trabajo/>
- Puntriano, C.** (11 de septiembre de 2018) *Sentencias Laborales pautas para la mayor eficacia en el cumplimiento*. Jurídica.
- Puntriano, C.** (2010) “*Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*”. Edición: I. Editorial: Gaceta Jurídica. Lima- Perú.

Quispe, C. (2020) *El juzgamiento anticipado en los procesos laborales*. LP- Pasión por el derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/el-juzgamiento-anticipado-en-los-procesos-laborales/>

Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado: <https://dle.rae.es/variable>

Rioja, A. (2017) *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*. LP- Pasión por el derecho. Recuperado de: https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/#_ftn17

Robles, R. (26 de febrero del 2018). **Distrito Judicial**. Enciclopedia.com. Recuperado de: <https://diccionario.leyderecho.org/distrito-judicial/>

Rodríguez, L., & Tapia, C. (2011) *Propuesta de los mecanismos de celeridad en los juicios laborales por el incumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores en la Provincia de Santa Elena*. {Tesis de licenciatura}. Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Romero, R. E. (2019). *El incumplimiento de la sentencia judicial firme que ordena el pago de los derechos laborales como delito autónomo en el Perú*. {Tesis de licenciatura}. Universidad Nacional de Trujillo.

Rus, E. (04 de noviembre del 2020). **Parámetro**. Economipedia.com. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/parametro.html>

Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional. Expediente N° 008-2005-PI/TC. 12 de agosto de 2005. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Toyama, J & Vinatea, L. (2015) *Guía Laboral*. Edición: 6. Editorial: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2013) “*Guía laboral*” Edición: sexta Editorial: Gaceta jurídica.

Tribunal Constitucional Pleno Jurisdiccional. Expediente 008-2005-PI/TC. 12 de agosto de 2005. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/19979BA8D0C4826C052586DC00031457/\\$FILE/008-2005-AI.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/19979BA8D0C4826C052586DC00031457/$FILE/008-2005-AI.pdf)

Tribunal Constitucional. STC Expediente. N° 0020-2012-PI-TC. 16 de abril de 2014. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>

Trujillo, E. (08 de marzo del 2021). Normativa. Economipedia.com. Recuperado de. <https://economipedia.com/definiciones/normativa.html>

TUO D.L. 728. (2022) Recuperado de: <https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>

Universidad Católica los ángeles de Chimbote (ULADECH). (2024). *Reglamento de integridad científica en la investigación*. Recuperado de: <https://www.uladech.edu.pe/wpcontent/uploads/erpuniversity/downloads/transparencia-universitaria/estatuto-el-textounico-de-procedimientos-administrativos-tupa-el-plan-estrategico-institucionalreglamento-de-la-universidad-y-otras-normativas/reglamentos-de-launiversidad/reglamento-de-integridad-cientifica-en-la-investigacion-v001.pd>

- Valderrama, L & Tarazona, M.** (2019) Régimen Laboral Explicado. Edición: I. Editorial: Gaceta Jurídico.
- Valderrama, L.** (2017) “*Guía Laboral*”. Edición I. Editorial: Gaceta Jurídica. Lima-Perú.
- Valderrama, S.** (s.f.). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. (1ra edic.). Lima: Editorial San Marcos.
- Varela, F.** (2019). *Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación.* Actualidad Laboral. Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/enfoque-critico-de-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-a-10-anos-de-su-promulgacion/>
- Vicuña, Robinson y Santos, Teódulo.** (2016) «*Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido*». En Revista Ciencia y Tecnología, núm. 2, vol. 12. Recuperado de: <https://bit.ly/38PFax4>
- Vilela, A. C.** () *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar.* {Tesis de maestría}. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vinatea, L & Toyama, J.** (2019). “*Nueva Ley Procesal del Trabajo*”. Edición: I. Editorial: Gaceta Jurídica.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA
SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES,
EXPEDIENTE N° 01132-2018-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH
2024

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneración y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial De Áncash 2024?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneración y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial De Áncash. 2024	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneración y beneficios sociales, expediente N° 01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial De Áncash 2024, son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre reintegro de remuneración y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre reintegro de remuneración y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneración y beneficios sociales, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia, reintegro de remuneración y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre reintegro de remuneración y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneración y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

Anexo 02. Sentencias examinadas – Evidencia empírica de la variable en estudio

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE : 01132-2018-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : XXXX

ESPECIALISTA : XXX

DEMANDADO : A

DEMANDANTE : B

SENTENCIA

RESOLUCION N° 12

Huaraz, diecinueve de diciembre

Del dos mil dieciocho.-

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número **01132-2018-0-0201-JR-LA-01** seguido por **A** contra **B** sobre reconocimiento y nivelación de remuneraciones, reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales, pago de incrementos y beneficios sociales provenientes de convenios colectivos, intereses legales, honorarios profesionales; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

- **De la demanda:** Por escrito de fojas 150 a 189, la accionante interpone demanda en la que señala que ingresó a laborar para la demandada el 20 de octubre del 2009 en el cargo de técnico operativo de préstamos MULTIREDA, con categoría de Técnico III, vínculo laboral vigente y con una remuneración mensual de S/ 1,500.00; señala que ingresó a la entidad demandada mediante contratos de locación de servicios, razón por la que interpuso demanda para que se la considere como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado, en el expediente N° 239-2015-2JL, acumulado al expediente 500-2015, sobre reposición, en cuyo proceso se expidió sentencia de primera instancia declarando fundada la demanda, que fue confirmada en segunda instancia y el recurso de casación de la demandada fue declarado improcedente; con lo que concluye que se reconoció la relación laboral entre la demandante y la demandada desde el 20 de octubre del 2009 en el cargo de Técnico Operativa de Préstamos MULTIREDA – Técnico Operativo Nivel III, que fue reconocido al producirse su reposición; sin embargo al ordenarse que se le incluya en la planilla de trabajadores la demandada la consigno como técnico de red y técnico operativo, cuando lo correcto era, señala, Técnico Operativo III por las labores desempeñadas conforme al manual de organización y funciones del Banco de la Nación; en ese contexto solicita la nivelación de remuneraciones como técnico operativo de préstamos MULTIREDA Nivel III, el reintegro de remuneraciones en el cargo técnico operativo de préstamos MULTIREDA con categoría de cargo Técnico III, pago de incrementos de remuneraciones por convenios colectivos y el pago de beneficios sociales de fuente legal y de fuente convencional.

- Que, mediante Resolución N° 02 de fecha 12 de julio del 2018, de fojas 199 a 202, se admite a trámite la demanda en la vía ordinaria laboral, se corre traslado a la demandada, programándose fecha para el desarrollo de la audiencia de conciliación.

- **Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación con la asistencia sólo de la parte demandada, conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 264 a 265, no se arribó a acuerdo conciliatorio debido a que las partes se mantuvieron en sus posiciones, se establecieron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 04, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, por deducidas la excepción de ambigüedad en el modo de proponer la demanda, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios que se indican. Citándose a las partes para la audiencia de Juzgamiento.

- **De la contestación de la demandada:** Corre de autos de fojas 214 a 263 el escrito por el que la demandada deduce la excepción de ambigüedad al momento de proponer la demanda y contesta la demanda.

Sobre la excepción de ambigüedad al momento de proponer la demanda señala que la demandante solicita como primera pretensión se ordene la nivelación u homologación de sus remuneraciones en forma permanente y en el desarrollo de la demanda solicita la nivelación u homologación de sus remuneraciones, señala que las pretensiones de nivelación u homologación son incompatibles.

Sobre la contestación de la demanda señala que la demandante ingresó a la entidad mediante mandatos judiciales por

desnaturalización de contratos de locación de servicios desde el 20 de octubre del 2009; agrega que según lo ordenado en la sentencia de los procesos de declaración de vínculo laboral y reposición, la demandada procedió a cumplir con el mandato y se comunicó a la demandante su reposición definitiva en el cargo de Técnico Operativo de Créditos en la categoría de Técnico de Red, lo que no fue observado por la demandante, señala que si bien se cumple con el mandato de reconocer la fecha de ingreso de la demandante, el 20 de octubre del 2009, la reposición definitiva se hace efectiva a partir del 06 de diciembre del 2016, es decir, a partir de tal fecha se le otorga el cargo y categoría. Conforme a su record administrativo la demandante tiene el cargo de Gestor Comercial, categoría Técnico de Red, labora en la agencia 2 Huaraz y su remuneración básica desde mayo de 2018 asciende a la suma de S/ 1,800.00. Señala que la demandante pretende el otorgamiento de la categoría de técnico operativo III, es decir, solicita una re categorización sin haber acreditado seguir el procedimiento de la directiva de ascensos y promociones; no corresponde nivelación a la remuneración máxima promedio ni mínima de la categoría a técnico I de la demandante, señala que acredita que la demandante percibe a la fecha una remuneración básica conforme a la actual banda salarial a su categoría de Técnico de Red; respecto a los beneficios sociales de fuente legal y convencional señala que éstos no le corresponde a la demandante.

- **Audiencia de Juzgamiento:** : Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento con la asistencia de las partes, tal como se acredita del Acta de Registro de Audiencia de fojas 272 a 275, y conforme obra del audio y vídeo; oportunidad en que se sustentó y absolvió la excepción, se efectuó la confrontación de posiciones teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, se establecieron los hechos no necesitados de prueba, admitidos los medios probatorios de ambas partes, se actuaron los medios probatorios admitidos; se concedió el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

Mediante Resolución N° 05, de fecha 05 de setiembre del 2018, se emite sentencia que declara infundada la excepción de ambigüedad en el modo de proponer la demanda y fundada en parte la demanda; apelada que fue la sentencia, mediante Resolución N° 08, de fecha 19 de octubre del 2018, Sentencia de vista, **declara nula la sentencia de primera instancia y nulo todo lo actuado hasta la etapa de calificación de la demanda**, ordenándose renovar los actos procesales desde la calificación de la demanda y emitir nuevo pronunciamiento.

Conforme a lo ordenado por el superior, mediante Resolución N° 09, de fecha 31 de octubre del 2018, se declara inadmisibles las demandas; mediante escrito de fojas 395 a 426 la demandante subsana la demandada y ésta es admitida mediante Resolución N° 10, de fecha 16 de noviembre del 2018, citándose a audiencia de conciliación, la que se llevó a cabo conforme al registro de audio y video y al acta de registro de audiencia de conciliación de fojas 420 a 422, oportunidad en la que no se arribó a acuerdo conciliatorio debido a que las partes se mantuvieron en sus posiciones, se establecieron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 11, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios que se indican, disponiéndose el juzgamiento anticipado.

I. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO. - El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*”; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° del mismo cuerpo normativo, y a la vista del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC sostiene que: “*La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos*”; asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, sostiene que: “*En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes*”.

SEGUNDO.- INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

El artículo 138 de la Constitución Política del Estado establece que “*La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.*”

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “*Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República*”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹ - como: “*(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o*

restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

TERCERO.- FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil², aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el

1 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima – Perú; Pág. 16.

2 Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas³.

CUARTO.- DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES

El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el *Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad*, así, Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro *Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que “*El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos*”⁴.

Es así que el descrito artículo incluye al **Principio de Veracidad**, en virtud del cual el **fondo prevalece sobre la forma** que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: “(...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”; pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que **el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial**; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes.

QUINTO.- Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUITIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el **PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE**, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir

3 Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: “El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones” (Derecho Procesal Civil, 4° Edición, Tomo I, 1998, p. 31).

4 Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, *Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Gaceta Jurídica, 2013, Lima, Pág. 53.

que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el **PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL**, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010- PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.

SEXTO.- CARGA DE LA PRUEBA

La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala *“De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”*; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

SEPTIMO.- DEL VALOR DE LA ORALIDAD

Es pertinente resaltar el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no necesariamente importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

OCTAVO: DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado);

ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, además que la Jueza suscrita se hallaba plenamente habilitada debido a las pretensiones demandadas, además que los medios probatorios son de orden documental, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento, además que ya se tiene pronunciamientos por casos similares.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

NOVENO: DE LA NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES COMO NIVEL TÉCNICO III

En el presente caso el vínculo laboral entre las partes no está en discusión por haberse acreditado en el expediente 239-2015, acumulado al expediente 500-2015, cuyas resoluciones obran como medios probatorios, y se tiene como fecha de ingreso a laborar el 20 de octubre del 2009.

Una de las cuestiones controvertidas reside en determinar si la demandante tiene, como alega, la categoría de Técnico III, en el cargo Técnico operativo de préstamos MULTIREDA, o si como alega la demandada, aquella tiene la categoría de Técnico de Red, en el cargo técnico operativo de créditos o, su equivalente como señala, gestor comercial.

Cabe señalar que la teoría del caso propuesta por la accionante indica que no solicita una promoción o ascenso, sino que solicita se nivele el sueldo de acuerdo a lo establecido en acuerdo de directorio N° 005-2006/007-FONAFE, al estar vigente este acuerdo cuando el accionante ingresó a laborar.

Sobre el caso en concreto, revisada la sentencia, de primera y segunda instancia, de los expedientes acumulados 239-2015 y 500-2015, que en el presente expediente obran de fojas 24 a 57, se tiene que se declaró judicialmente que la demandante tenía un vínculo laboral a plazo indeterminado con la demandada en el cargo de Técnico operativo del área de préstamos MULTIREDA, si relacionamos ello con el cuadro de asignación de personal (CAP) de la demandada, que exhibió la demandada y que obra en archivos digitales en el DVD de fojas 4445, el cargo de técnico operativo tiene la categoría de Técnico; en esa línea, la escala remunerativa aprobada por acuerdo de directorio N° 005-2006/007-FONAFE6, (vigente a partir 01 de febrero del 2006 hasta el 31 de diciembre del 2014, pues a partir del 01 de enero del 2015 entró en vigencia la escala remunerativa aprobada por acuerdo de directorio N° 001-2015/003-FONAFE7) vigente durante el inicio de la relación laboral de la demandante, establecía la categoría de técnico (con una remuneración máxima de S/ 4,002.00) y no hacía distinción entre técnico administrativo (con una remuneración máxima de S/ 4,002.00) y técnico de red (con una remuneración máxima de S/ 1,800.00), como lo hace la vigente escala remunerativa aprobada por acuerdo de directorio N° 001-2015/003-FONAFE; siendo así, a la

⁵ Carpeta: EXHIBICIONAL, archivo: "CAP 2014 (1)"

⁶ Que obra en archivo digital en el DVD de fojas 213, archivo: "Política Remunerativa (Of. 583-2006) (Ac. Directorio 005-2006-007-FONAFE)"; se toma dicha información dado que obra en autos y con la finalidad de resolver el conflicto, que es la finalidad del proceso laboral según el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29497, ello con base en hechos reales y no hipotéticos, en virtud del principio de veracidad establecido en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497.

⁷ Que obra en archivos digitales en el DVD de fojas 444. Carpeta: EXHIBICIONAL, archivo: "Informe EF-92.4100 N° 004-2015 2da hoja".

fecha de ingreso a laborar de la demandante, 20 de octubre del 2009, tenía el cargo de técnico operativo y la categoría de técnico con una remuneración máxima de S/ 4,002.00, y si bien, según la modificación del MOF, de fecha 04 de setiembre del 2015, que obra en archivo digital en DVD de fojas 444⁸, el cargo de técnico operativo pasó a denominarse gestor comercial, dicho cambio de nomenclatura de cargo no puede afectar la categoría de la demandante colocándola en una categoría inferior que a la fecha es la de técnico red, como pretende la demandada, al señalar que fue recién en el año 2016 cuando se le dio categoría en cumplimiento de lo ordenado por el órgano jurisdiccional en ejecución de sentencia de los expedientes acumulados 239-2015 y 500-2015, sobre todo si consideramos que la demandante desde su fecha ingreso hasta la actualidad ha realizado las mismas labores, de otro lado el cambio de escala remunerativa tampoco puede afectar la categoría de la demandante pues ésta desde su ingreso tiene la categoría de técnico que a la fecha, según acuerdo de directorio N° 001-2015/003-FONAFE, tiene la denominación de técnico administrativo, lo que se infiere por la equivalencia en sus remuneraciones máximas; en consecuencia, el cargo de la demandante ACTUALMENTE es el de Gestor Comercial (antes Técnico Operativo) en la categoría Técnico Administrativo (antes Técnico)

Lo señalado precedentemente se puede resumir de la siguiente manera:

Cargo según sentencia	CAP		Categoría según escala remunerativa	
	Cargo	Categoría	Acuerdo de directorio N° 005-2006/007-FONAFE	Acuerdo de directorio N° 001-2015/003-FONAFE
Técnico operativo del área de préstamos MULTIREDA	Técnico operativo (cambia denominación según MOF 2015 a Gestor Comercial)	Técnico	Técnico (remuneración máxima de S/ 4,002.00)	Técnico administrativo (remuneración máxima de S/ 4,002.00)

Acuerdo de directorio N° 005-2006/007-FONAFE

Categoría	Remuneraciones básicas mensuales máximas en S/
GERENTE GENERAL	16,265.00
GERENTE	13,796.00
SUB GERENTE	8,817.00
APODERADO	7,798.00
PROFESIONAL	4,735.00
FUNCIONARIO	4,601.00
TECNICO	4,002.00
OFICINISTA	3,339.00
SERVICIO	2,927.00

Acuerdo de directorio N° 001-2015/003-FONAFE	
Categoría	Remuneraciones básicas mensuales máximas en S/
GERENTE GENERAL	16,265.00
GERENTE	15,000.00
SUB GERENTE	11,184.00
APODERADO	9,500.00
PROFESIONAL	6,006.00
FUNCIONARIO	4,601.00
TECNICO ADMINISTRATIVO	4,002.00
OFICINISTA	3,339.00
TECNICO DE RED	1,800.00

De la categoría específica:

Respecto a la categoría específica la demandante señala que es la de Técnico III, en ese sentido a fin de poder determinar la categoría específica debemos tener en cuenta que en la audiencia se ha actuado el documento consistente en el informe EF/92.4100 N°004-20159, que se ubica en archivo digital en el DVD a fojas 444; del informe se puede llegar a establecer que en junio del 2015 se propone una nueva banda salarial y en punto uno se indica “La tabla 1 muestra los nuevos topes salariales establecidos por FONAFE. Asimismo, se puede observar la diferencia y el porcentaje del incremento de la categoría Gerente, Sub Gerente, Apoderado y Profesional” agrega “Si bien los incrementos son solo para cuatro de las categorías se elaboran bandas para todas las categorías.” En ese sentido tenemos que con la nueva banda salarial se mantiene vigente la banda anterior respecto de los montos otorgados a los técnicos, desprendiéndose que este tiene VI categorías como se plasma:

TABLA 4: Banda Salarial						
CATEGORIA	CATEGORIA ESPECIFICA	CARGO	TOPE FONAFE 1/2/2015	BANDA SALARIAL		
				40/48 HORAS		
				Remun. Minima	Remun. Promedio	Remun. Maxima
TECNICO	TECNICO VI	Sin Jefatura	S/. 4,002	S/. 3,740	S/. 3,871	S/. 4,002
	TECNICO V	Sin Jefatura		S/. 3,478	S/. 3,600	S/. 3,722
	TECNICO IV	Sin Jefatura		S/. 3,217	S/. 3,329	S/. 3,442
	TECNICO III	Sin Jefatura		S/. 2,955	S/. 3,058	S/. 3,162
	TECNICO II	Sin Jefatura		S/. 2,693	S/. 2,787	S/. 2,881
	TECNICO I	Sin Jefatura		S/. 2,431	S/. 2,516	S/. 2,601

Bajo este contexto tenemos que, habiéndose ya establecido la categoría de Técnico de la accionante, para determinar cuál de los niveles de Técnico le corresponde, tenemos que la accionante fue reincorporado a sus labores mediante

una medida cautelar en el cargo de técnico operativo III, mediante resolución de medida cautelar y acta de reincorporación de fojas 63 a 70.

Es necesario resaltar lo indicado precedentemente por ello nos remitimos a lo establecido en el **artículo 55 de la NLPT** último párrafo que señala “**si la sentencia firme declara fundada la demanda se conservan los efectos de la medida de reposición considerándose ejecutada la sentencia**” sobre el particular a decir de Álvaro García Manrique¹⁰ al referirse a las medidas temporales sobre el fondo indica “*En el entendido que se trata de una medida cautelar por la cual el juez*

⁹ Carpeta: EXHIBICIONAL, archivos: “Informe EF-92.4100 N° 004-2015 1ra parte” y “Informe EF-92.4100 N° 004- 2015 2da hoja”

¹⁰ LAS MEDIDAS CAUTELARES APLICABLES SEGÚN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO. Soluciones Laborales. http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/informe02-11-2012.pdf anticipa el posible fallo de su sentencia, si estando vigente la reposición provisional la sentencia final declara fundada la demanda interpuesta por el trabajador **no será necesario que se inicie propiamente la etapa de ejecución, pues se entenderá que la sentencia ya ha sido ejecutada.** (negritas y subrayado añadidos).

Con lo indicado y habiéndose declarado fundada la demanda la medida cautelar conserva todos sus efectos, efectos que no fueron cuestionados de modo alguno por el demandante ni la demandada en los expedientes acumulados 239-2015 y 500-2015, sobre reposición, por ende la ejecución se tuvo por realizada acorde a lo establecido en la Ley; En ese sentido corresponde que la accionante continúe en la categoría específica de Técnico III, categoría que le corresponde sin que se le pueda cambiar su cargo o categoría lo que no implica que la denominación del cargo pueda ser modificada, pero subsistiendo la categoría asignada, es decir Técnico III.

Del monto que le corresponde percibir

Para determinar el monto que debe percibir según la banda salarial tenemos que habiéndose establecido que la demandante tiene el cargo de Gestor Comercial (antes Técnico Operativo) en la categoría Técnico Administrativo (antes Técnico) en la categoría específica de Técnico III y dado que aquél solicita la nivelación de remuneraciones de forma permanente como Técnico Operativo III préstamos MULTIRED y el reintegro de remuneraciones, dicho pedido debe analizarse en atención a lo que se ha determinado precedentemente.

Bajo este contexto tenemos que según las sentencias de primera y segunda instancia en el expediente 239-2015, acumulado al expediente 500-2015, y de las declaraciones de las partes en audiencia, la demandante, desde el inicio de la relación laboral, tuvo una remuneración mensual de S/. 1,500.00, que se incrementó a S/ 1,800.00 a partir de mayo del 2018.

Las escalas remunerativas aprobadas en los años 2006 y 2015 establecen máximos de la remuneración básica en cada categoría pero no remuneraciones mínimas para cada categoría, para ello debemos remitirnos a las bandas salariales para cada categoría, así verificamos que esta establece tres ítems: Remuneración mínima, remuneración promedio y remuneración máxima, sobre estas dos últimas se puede advertir una condición y es que estos montos corresponden a trabajadores que laboran de 40 a 48 horas, bajo ese escenario podemos colegir que el accionante laboraba más de 40 horas semanales y por ende al tener esa cantidad de horas laboradas la banda salarial que le correspondería se encuentra establecida entre la remuneración promedio ascendente a S/3,058.00 y la remuneración máxima ascendente a S/3,162.00 lo que evidencia que la remuneración de S/1,500.00 percibida por el demandante y “nivelada” a S/1,800 es inferior a la remuneración mínima mensual de la categoría específica a la que pertenece, por lo que la pretensión de nivelación de remuneraciones y reintegro de remuneraciones básicas desde el 01 de agosto del 2012 hasta el mes de julio del 2018 es estimable, y teniendo en cuenta que corresponde a esta juzgadora indicar el monto que debe percibir y por ende **proceder a reintegrar** considero que de forma prudente, ponderada y razonable le corresponde el reintegro con la remuneración promedio y cuyo monto es **S/. 3,058.00** con permanencia en el tiempo por ser la condición más beneficiosa para la trabajadora, conforme al principio protector¹¹.

DÉCIMO: DEL REINTEGRO DE REMUNERACIONES BÁSICAS DESDE EL 01 DE NOVIEMBRE DEL 2009 HASTA JULIO DEL 2018.

Habiéndose determinado que el monto a percibir asciende a la suma de S/. 3,058.00 se debe proceder al cálculo del reintegro que corresponde, en este punto se debe tener presente que la demandante fue despedida el 15 de abril del 2015 y respuesta el 11 de mayo del 2015, por lo que dicho periodo no laboró para la demandada, consecuentemente este periodo no puede ser materia de reintegro, pero si resulta atendible dejar a salvo su derecho para que lo haga valer conforme a ley, siendo la liquidación conforme al siguiente detalle:

Del 01/11/2009 al 31/07/2018

Periodo	Tiempo Efectivo	Homologación de la Remun. Mensual	Remun. Percibida	Reintegro	Total Reintegro
---------	-----------------	-----------------------------------	------------------	-----------	-----------------

01/11/09 - 31/12/09	02M	3,058.00	1,500.00	1,558.00	3,116.00
01/01/10 - 31/12/10	12M	3,058.00	1,500.00	1,558.00	18,696.00
01/01/11 - 31/12/11	12M	3,058.00	1,500.00	1,558.00	18,696.00
01/01/12 - 31/12/12	12M	3,058.00	1,500.00	1,558.00	18,696.00
01/01/13 - 31/12/13	12M	3,058.00	1,500.00	1,558.00	18,696.00
01/01/14 - 31/12/14	12M	3,058.00	1,500.00	1,558.00	18,696.00
01/01/15 - 31/12/15	11M 03D	3,058.00	1,500.00	1,558.00	17,293.80
01/01/16 - 31/12/16	12M	3,058.00	1,500.00	1,558.00	18,696.00
01/01/17 - 31/12/17	12M	3,058.00	1,500.00	1,558.00	18,696.00
01/01/18 - 31/07/18	07M	3,058.00	1,500.00	1,558.00	10,906.00
				TOTAL	162,187.80

*Se ha descontado el periodo no laborado del 15 de abril del 2015 al 11 de mayo del 2015.

DÉCIMO PRIMERO: DE PAGO DE INCREMENTOS DE REMUNERACIONES PROVENIENTES DE CONVENIOS COLECTIVOS

11 “...debemos tener en cuenta que el trabajador es sobre todo una persona, centro de derechos y obligaciones, su defensa y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en términos del artículo 1° de la

Constitución Política del Perú, en consecuencia todo el amalgama de normas tanto nacional e internacional deben confluir para el progresivo bienestar de este y de su familiar, tanto es así, que al hablar de bienestar de la persona humana, no tiene la misma proyección en las diferentes legislaciones latinoamericanas y europeas, por lo que se debe tomar en cuenta la mejor situación y por ende la regulación normativa más favorables, lo que conocemos por el principio Protector, en su variante, la condición más beneficiosa.

El principio protector tiene su fundamento en la situación de asimetría que se encuentra el trabajador respecto del empleador por lo que el sistema jurídico reconoce al trabajador una serie de prerrogativas o ventajas que se convierten en una suerte de desequilibrio compensatorio del desequilibrio intrínseco existente entre las partes de la relación laboral. El Principio Protector se encuentra recogido en el artículo 23° de la Constitución Política del Estado y más específicamente en la última parte del mismo cuando señala que ninguna relación laboral podrá limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.” EXPEDIENTE N° 27013-2013-0-1801-JR-LA-03 (S)

El TUO de la Ley de Relaciones colectivas de trabajo¹² en el artículo 9 preceptúa “*En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.*

Por otro lado, el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo prescribe “*La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza*”; y, el artículo 46° del mismo Texto Único Ordenado el cual establece “*Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local¹³, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia*”

Sobre el particular es de tenerse en cuenta que en el caso que nos ocupa es el mismo B demandado quien ha indicado en la audiencia que actualmente está en proceso quien ostenta el sindicato mayoritario, sin aportar prueba alguna más que el solo dicho de que el sindicato generador del convenio no sea el mayoritario, es más a la fecha no existe mandato judicial alguno que indique que dicho sindicato no sea el mayoritario, por lo tanto los efectos generales de la negociación colectiva le corresponden a la accionante.

Por otro lado, la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA, en la CASACIÓN LABORAL N° 19367-2015-JUNÍN, ha establecido en su considerando noveno de la misma casación acotada establece: “*Que las cláusulas delimitadoras, se encuentran reguladas por el artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92- TR, son aquellas que como su mismo nombre lo expresa, establecen límites a la aplicación de los convenios colectivos, sea por razones funcionales, territoriales, temporales o de carácter personal...*” A fin de no generar duda y/o confusión respecto a lo indicado en esta casación **se puede colegir claramente que no es de aplicación en el presente caso** por cuanto es la misma entidad quien ha reconocido los derechos de los

12 Aprobado por DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR

¹³ Negritas agregadas

convenios colectivos y esto se evidencia en las boletas de pago de la accionante **donde se le otorgan los pagos de los convenios colectivos consistentes en Refrigerio y Movilidad** y en aplicación del principio de progresividad previsto en el artículo 2.1 del pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y en el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, principio que a decir del doctor Omar Toledo Toribio¹⁴ “... se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos Sociales y Culturales en adelante DESC, existe la obligación de los estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como consecuencia la prohibición de regresividad de ellos. En función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva, lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamado principio de no regresividad” Teniendo como marco lo expuesto es atendible lo solicitado respecto al pago de los convenios colectivos.

En este caso, el convenio colectivo de trabajo del periodo 2010, señala que es de aplicación a todos los trabajadores de la entidad que tengan relación laboral vigente a la fecha de suscripción (16 de setiembre del 2010) y que hayan superado el periodo de prueba, y encontrándose dentro de este supuesto la accionante es beneficiaria del aumento general en las remuneraciones en la suma de S/220.00 a partir del 01 de enero del 2010, que deberá ser pagada a la demandante con permanencia en el tiempo, como se señaló precedentemente, por aplicación del principio protector. Sucediendo lo mismo con el laudo arbitral del 2011 y los convenios del año 2012 al 2015

En conclusión, respecto a esta pretensión a la demandante le corresponde el pago del aumento de la remuneración establecida en el convenio colectivo del año 2010, laudo arbitral del 2011 y convenios colectivos del 2012 al 2015 con permanencia en el tiempo, pero a excepción del periodo en que no prestó servicios a causa del despido; conforme al siguiente detalle:

Del 01/11/2009 al 31/07/2018

Periodo	Tiempo Efectivo	Reintegración Conv. Colect. 2010	Reintegración Conv. Colect. 2011	Reintegración Conv. Colect. 2012	Reintegración Conv. Colect. 2013	Reintegración Conv. Colect. 2014	Monto a Pagar
01/01/10 - 31/12/10	12M	220.00	-	-	-	-	2,640.00
01/01/11 - 31/12/11	12M	220.00	110.00	-	-	-	3,960.00
01/01/12 - 31/12/12	12M	220.00	110.00	220.00	-	-	6,600.00
01/01/13 -	12M	220.00	110.00	220.00	220.00		9,240.00

14 El Principio de progresividad y no regresividad en materia laboral”, publicado en Gaceta Constitucional, Tomo 44, Lima, agosto 2011, pagina 218 a 227

31/12/1 3							
01/01/1 4 - 31/12/1 4	12M	220.00	110.00	220.00	220.00	220.00	11,880.00
01/01/1 5 - 31/12/1 5	11M 03D	220.00	110.00	220.00	220.00	220.00	11,880.00
01/01/1 6 - 31/12/1 6	12M	220.00	110.00	220.00	220.00	220.00	11,880.00
01/01/1 7 - 31/12/1 7	12M	220.00	110.00	220.00	220.00	220.00	11,880.00
01/01/1 8 - 31/07/1 8	07M	220.00	110.00	220.00	220.00	220.00	11,880.00
						TOTA L	81,840.00

DÉCIMO SEGUNDO: DEL PAGO DE VACACIONES Y VACACIONES NO GOZADAS, DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES Y SU REINTEGRO, DE LA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA, Y DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPOS DE SERVICIOS Y SU REINTEGRO

En el presente caso, la demandante reclama los beneficios sociales referidos en razón a que su empleadora no se los pagó en su oportunidad, además de los reintegros que correspondan por la incidencia del aumento de las remuneraciones, por su parte la demandada señala que a la trabajadora demandante no le corresponde dichos beneficios porque en el periodo que reclama tenía un contrato de locación de servicios, argumento que no es estimable porque dicha cuestión fue resuelta en los expediente acumulados 239-2015 y 500-2015, en la que se estableció que la demandante tiene una relación laboral con la demandada desde el **20 de octubre del 2009**, por lo que sí le corresponde a la demandante los beneficios demandados con los reintegros respectivos en razón a que la demandada no ha acreditado su pago, conforme al literal a) del punto 23.4 del artículo 23 de la Ley 29497; conforme al siguiente detalle:

Pago de Vacaciones y Vacaciones No Gozadas

Del 2009 al 2017

Periodo	Tiempo Efectivo	Remun. Computable	Vacaciones	Indemnización Vacacional	Total, Vacaciones
2009 - 2010	01ª	3,278.00	3,278.00	3,278.00	6,556.00
2010 - 2011	01ª	3,388.00	3,388.00	3,388.00	6,776.00
2011 - 2012	01ª	3,608.00	3,608.00	3,608.00	7,216.00
2012 - 2013	01ª	3,828.00	3,828.00	3,828.00	7,656.00
2013 - 2014	01ª	4,048.00	4,048.00	4,048.00	8,096.00
2014 - 2015	01ª	4,048.00	4,048.00	4,048.00	8,096.00
2015 - 2016	01ª	4,048.00	4,048.00	4,048.00	8,096.00
2016 - 2017	11M 03D	4,048.00	3,744.40	-	3,744.40
TOTAL					56,236.40

Pago de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad Del 01/01/2010 al 31/07/2018

Gratificación	Tiempo Computable	Remun. Básico	Remuneración Computable	Gratificación	Gratificación Pagada	Gratificación Adeudada
31/12/13						
01/01/14	12M	220.00	110.00	220.00	220.00	11,880.00
- 31/12/14						
01/01/15	11M 03D	220.00	110.00	220.00	220.00	11,880.00
- 31/12/15						
01/01/16	12M	220.00	110.00	220.00	220.00	11,880.00
- 31/12/16						
01/01/17	12M	220.00	110.00	220.00	220.00	11,880.00
- 31/12/17						
01/01/18	07M	220.00	110.00	220.00	220.00	11,880.00
- 31/07/18						
TOTAL						81,840.00

DÉCIMO SEGUNDO: DEL PAGO DE VACACIONES Y VACACIONES NO GOZADAS, DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES Y SU REINTEGRO, DE LA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA, Y DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPOS DE SERVICIOS Y SU REINTEGRO

En el presente caso, la demandante reclama los beneficios sociales referidos en razón a que su empleadora no se los pagó en su oportunidad, además de los reintegros que correspondan por la incidencia del aumento de las remuneraciones, por su parte la demandada señala que a la trabajadora demandante no le corresponde dichos beneficios porque en el periodo que reclama tenía un contrato de locación de servicios, argumento que no es estimable porque dicha cuestión fue resuelta en los expedientes acumulados 239-2015 y 500-2015, en la que se estableció que la demandante tiene una relación laboral con la demandada desde el 20 de octubre del 2009, por lo que sí le corresponde a la demandante los beneficios demandados con los reintegros respectivos en razón a que la demandada no ha acreditado su pago, conforme al literal a) del punto 23.4 del artículo 23 de la Ley 29497; conforme al siguiente

detalle:

Pago de Vacaciones y Vacaciones No Gozadas
Del 2009 al 2017

Periodo	Tiempo Efectivo	Remun. Computable	Vacaciones	Indemnización Vacacional	Total Vacaciones
2009 – 2010	01 ^a	3,278.00	3,278.00	3,278.00	6,556.00
2010 – 2011	01 ^a	3,388.00	3,388.00	3,388.00	6,776.00
2011 – 2012	01 ^a	3,608.00	3,608.00	3,608.00	7,216.00
2012 – 2013	01 ^a	3,828.00	3,828.00	3,828.00	7,656.00
2013 – 2014	01 ^a	4,048.00	4,048.00	4,048.00	8,096.00
2014 – 2015	01 ^a	4,048.00	4,048.00	4,048.00	8,096.00
2015 – 2016	01 ^a	4,048.00	4,048.00	4,048.00	8,096.00
2016 – 2017	11M 03D	4,048.00	3,744.40	-	3,744.40
TOTAL					56,236.40

Pago de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad Del 01/01/2010 al 31/07/2018

Gratificación	Tiempo Computable	Remun. Básico	Remuneración Computable	Gratificación	Gratificación Pagada	Gratificación Adeudada
---------------	-------------------	---------------	-------------------------	---------------	----------------------	------------------------

jul-10	06M	3,278.00	3,278.00	3,278.00	-	3,278.00
dic-10	06M	3,278.00	3,278.00	3,278.00	-	3,278.00
jul-11	06M	3,388.00	3,388.00	3,388.00	-	3,388.00
dic-11	06M	3,388.00	3,388.00	3,388.00	-	3,388.00
jul-12	06M	3,608.00	3,608.00	3,608.00	-	3,608.00
dic-12	06M	3,608.00	3,608.00	3,608.00	-	3,608.00
jul-13	06M	3,828.00	3,828.00	3,828.00	-	3,828.00
dic-13	06M	3,828.00	3,828.00	3,828.00	-	3,828.00
jul-14	06M	4,048.00	4,048.00	4,048.00	-	4,048.00
dic-14	06M	4,048.00	4,048.00	4,048.00	-	4,048.00
jul-15	05M 03D	4,048.00	4,048.00	3,440.80	-	3,440.80
dic-15	06M	4,048.00	4,048.00	4,048.00	-	4,048.00
jul-16	06M	4,048.00	4,048.00	4,048.00	-	4,048.00
dic-16	06M	4,048.00	4,048.00	4,048.00	-	4,048.00
jul-17	06M	4,048.00	4,048.00	4,048.00	1,500.00	2,548.00
dic-17	06M	4,048.00	4,048.00	4,048.00	1,500.00	2,548.00
jul-18	06M	4,048.00	4,048.00	4,048.00	1,500.00	2,548.00
					TOTAL	59,528.80

Bonificación Extraordinaria Temporal

Gratificación	Tiempo Computable	Gratificación Adeudada	Bonif. Extr. Temp. 9%
jul-10	06M	3,278.00	295.02
dic-10	06M	3,278.00	295.02
jul-11	06M	3,388.00	304.92
dic-11	06M	3,388.00	304.92
jul-12	06M	3,608.00	324.72
dic-12	06M	3,608.00	324.72
jul-13	06M	3,828.00	344.52
dic-13	06M	3,828.00	344.52
jul-14	06M	4,048.00	364.32
dic-14	06M	4,048.00	364.32
jul-15	05M 03D	3,440.80	309.67
dic-15	06M	4,048.00	364.32
jul-16	06M	4,048.00	364.32
dic-16	06M	4,048.00	364.32
jul-17	06M	2,548.00	229.32
dic-17	06M	2,548.00	229.32
jul-18	06M	2,548.00	229.32
		TOTAL	5,357.59

Pago por Compensación de Tiempo de Servicios

Del 01/11/2009 al 31/07/2018

Depósito	Tiempo Computable	Remun. Básico	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
abr-10	06M	3,278.00	-	3,278.00	1,639.00
oct-10	06M	3,278.00	546.33	3,824.33	1,912.17
abr-11	06M	3,388.00	546.33	3,934.33	1,967.17
oct-11	06M	3,388.00	564.67	3,952.67	1,976.33
abr-12	06M	3,608.00	564.67	4,172.67	2,086.33
oct-12	06M	3,608.00	601.33	4,209.33	2,104.67
abr-13	06M	3,828.00	601.33	4,429.33	2,214.67
oct-13	06M	3,828.00	638.00	4,466.00	2,233.00
abr-14	06M	4,048.00	638.00	4,686.00	2,343.00
oct-14	06M	4,048.00	674.67	4,722.67	2,361.33
abr-15	05M 15D	4,048.00	674.67	4,722.67	2,164.56
oct-15	05M 20D	4,048.00	573.47	4,621.47	2,182.36
abr-16	06M	4,048.00	674.67	4,722.67	2,361.33
oct-16	06M	4,048.00	674.67	4,722.67	2,361.33
abr-17	06M	4,048.00	674.67	4,722.67	2,361.33
oct-17	06M	4,048.00	424.67	4,472.67	2,236.33
abr-18	06M	4,048.00	424.67	4,472.67	2,236.33
TOTAL					36,741.25

DÉCIMO TERCERO: DEL PAGO DE LA ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

La demandante solicita el pago de la asignación por movilidad de noviembre del 2009 a noviembre del 2016, periodo en que no le fue pagado; conociendo de la existencia del vínculo laboral entre las partes desde el 20 de octubre del 2009, corresponde determinar si el concepto demandado, de origen convencional, es de aplicación a la demandante. El convenio colectivo del 2009, que es de aplicación a todos los trabajadores de la entidad, con contrato vigente al 04 de setiembre del 2009, sí le es de aplicación a la demandante a pesar de haber ingresado a laborar el 20 de octubre del 2009, en virtud del artículo 42 de la Ley de relaciones colectivas del trabajo; sin embargo dicho convenio no establece un pago por asignación por movilidad, y sólo refiere genéricamente que los trabajadores continuarán percibiendo regularmente los demás beneficios, bajo los mismo términos y condiciones, aun cuando la demandante no hubiese cumplido con acreditar la existencia del beneficio que reclama conforme a su carga probatoria según el literal a) del punto 23.3 del artículo 23 de la Ley N° 29497; el convenio colectivo del 2010, que es de aplicación a la demandante, como explicamos precedentemente, establece en su cláusula quinta, elevar el monto que se otorga por asignación por movilidad de S/ 5.00 a S/ 6.00 **por día trabajado**, aumento que tendrá vigencia a partir del 01 de diciembre del 2010, con carácter de permanente. De ello se puede inferir que la mencionada asignación ya se venía otorgando con anterioridad y que hasta el 30 de noviembre del 2010 tuvo el monto de S/ 5.00, por lo que sí resulta amparable este extremo desde noviembre del 2009 a noviembre del 2010 en el monto de S/ 5.00 y partir del 01 de diciembre del 2010 a agosto del 2012 en la suma de S/ 6.00; desde setiembre del 2012 a diciembre del 2012 S/. 7.00; desde enero del 2013 a diciembre del 2013 S/.8.00; de enero del 2014 a diciembre del 2014 S/.9.50; de Enero del 2015 a Diciembre del 2015 S/.12.00; y de enero del 2016 a Noviembre del 2016 en razón que en fechas posteriores se regularizó el pago.

Cabe hacer la precisión que se ha tomado en consideración los días laborados y además que durante el periodo en que la demandante estuvo despedida no lo corresponde el pago de este concepto, por no haber prestado labores de forma efectiva, por lo que se ha efectuado el descuento respectivo.

De 01/12/2009 al 30/11/2016

PERIODO	Tiempo Computable	Bono Diario	Bono Mensual	Total
01/12/09 - 31/12/09	01M	5.00	130.00	130.00
01/01/10 - 31/12/10	12M	6.00	156.00	1,872.00
01/01/11 - 31/12/11	12M	6.00	156.00	1,872.00
01/01/12 - 31/08/12	08M	6.00	156.00	1,248.00
01/09/12 - 31/12/12	04M	7.00	182.00	728.00
01/01/13 - 31/12/13	12M	8.00	208.00	2,496.00
01/01/14 - 31/12/14	12M	9.50	247.00	2,964.00
01/01/15 - 31/12/15	11M 03D	12.00	312.00	3,468.00
01/01/16 - 30/11/16	11M	12.00	312.00	3,432.00
			TOTAL	18,210.00

DÉCIMO CUARTO: DEL PAGO DE LA ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO

La demandante solicita el pago de la asignación por refrigerio de noviembre del 2009 a noviembre del 2016, periodo en que no le fue pagado; conociendo de la existencia del vínculo laboral entre las partes desde el 20 de octubre del 2009, corresponde determinar si el concepto demandado, de origen convencional, es de aplicación a la demandante.

El convenio colectivo del 2009, que es de aplicación a todos los trabajadores de la entidad, con contrato vigente al 04 de setiembre del 2009, sí le es de aplicación a la demandante, a pesar de haber ingresado a laborar el 20 de octubre del 2009, en virtud del artículo 42 de la Ley de relaciones colectivas del trabajo; dicho convenio establece un pago por asignación por refrigerio, a partir de julio del 2009 en la suma de S/ 1.50 por día trabajado, por lo que le corresponde el pago a la demandante por este concepto. El convenio colectivo del 2010, que es de aplicación a la demandante, como explicamos precedentemente, establece en su cláusula cuarta, elevar el monto que se otorga por esta asignación a S/3.50 por día trabajado, aumento que tendrá vigencia a partir del 01 de diciembre del 2010, con carácter de permanente, por lo que sí resulta amparable este extremo desde noviembre del 2009 a noviembre del 2010 en el monto de S/ 1.50 y partir del 01 de diciembre del 2010 en la suma de S/ 3.50. Respecto al año 2011, el laudo arbitral establece aumento en la percepción de esta asignación a S/.6.00 como también lo hacen los convenios colectivos de los años 2012 a S/.7.00, 2013 a S/. 11.00, 2014 a S/.13.00 y 2015 en adelante a S/.14.00.

Cabe hacer la precisión que se ha tomado en consideración los días laborados y además que durante el periodo en que la demandante estuvo despedida no lo corresponde el pago de este concepto, por no haber prestado labores de forma efectiva, por lo que se ha efectuado el descuento respectivo.

De 01/12/2009 al 30/11/2016

PERIODO	Tiempo Computable	Bono Diario	Bono Mensual	Total
01/12/09 - 31/12/09	01M	1.50	39.00	39.00
01/01/10 - 31/12/10	12M	3.50	91.00	1,092.00
01/01/11 - 31/12/11	12M	6.00	156.00	1,872.00
01/01/12 - 31/12/12	12M	7.00	182.00	2,184.00
01/01/13 - 31/12/13	12M	11.00	286.00	3,432.00
01/01/14 - 31/12/14	12M	13.00	338.00	4,056.00
01/01/15 - 31/12/15	11M 03D	14.00	364.00	4,046.00
01/01/16 - 30/11/16	11M	14.00	364.00	4,004.00
			TOTAL	20,725.00

DÉCIMO QUINTO: DEL PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

La demandante solicita el pago de la mencionada bonificación de noviembre del 2009 a noviembre del 2016; conociendo de la existencia del vínculo laboral entre las partes desde el 20 de octubre del 2009, corresponde determinar si el concepto demandado, de origen convencional, es de aplicación a la demandante. El convenio colectivo del 2009, que es de aplicación a todos los trabajadores de la entidad, con contrato vigente al 04 de setiembre del 2009, sí le es de aplicación a la demandante, al haber ingresado a laborar el 20 de octubre del 2009, en virtud del artículo 42 de la Ley de relaciones colectivas del trabajo; dicho convenio establece elevar la base de cálculo de este beneficio, conforme a los de servicios del trabajador, a partir de que cumpla 5 años de servicios, incremento que será de naturaleza permanente. Considerando que la demandante ingresó a laborar el 20 de octubre del 2009, al 20 de octubre del 2014 obtuvo el derecho al pago de esta bonificación, por lo que resulta amparable este extremo a partir del 20 de octubre del 2014, sin embargo cabe hacer la precisión que al haber estado despedida la fecha de cálculo se corre al mes siguiente por lo que es a partir de allí que le corresponde dicho pago esto es desde noviembre del 2014, en la suma de S/ 10.50, conforme a lo señalado en el convenio colectivo.

De 01/12/2009 al 30/11/2016

Periodo	Bonif. X Tiempo de Servicio
nov-14	10.50
dic-14	10.50
ene-15	10.50
feb-15	10.50

mar-15	10.50
abr-15	10.50
may-15	10.50
jun-15	10.50
jul-15	10.50
ago-15	10.50
sep-15	10.50
oct-15	10.50
nov-15	10.50
dic-15	10.50
ene-16	10.50
feb-16	10.50
mar-16	10.50
abr-16	10.50
may-16	10.50
jun-16	10.50
jul-16	10.50
ago-16	10.50
sep-16	10.50
oct-16	10.50
nov-16	10.50
TOTAL	262.50

DÉCIMOSEXTO: DEL PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO

La demandante solicita el pago de la mencionada bonificación por los años comprendidos del 2009 a 2015, que no le fueron pagados; conociendo de la existencia del vínculo laboral entre las partes desde el 20 de octubre del 2009, corresponde determinar si el concepto demandado, de origen convencional, es de aplicación a la demandante.

El convenio colectivo del 2009, que es de aplicación a todos los trabajadores de la entidad, con contrato vigente al 04 de setiembre del 2009, establece un pago por bonificación extraordinaria por cierre de pliego, en el monto de S/ 3,700.00 a pagarse el 05 de setiembre del 2009 (Clausula tercera), por lo que no le corresponde el pago a la demandante por este concepto al haber ingresado a laborar el 20 de octubre del 2009.

El convenio colectivo del 2010, que es de aplicación a la demandante, como explicamos precedentemente, establece en su cláusula tercera, el pago de una bonificación extraordinaria por cierre de pliego en la suma de S/ 3,800.00 a pagarse el 16 de setiembre del 2010, por lo que sí resulta amparable este extremo.

Respecto al año 2011, el laudo arbitral establece en la cláusula tercera esta bonificación extraordinaria en la suma de S/4,000; El convenio colectivo del año 2012 establece la bonificación extraordinaria por cierre de pliego en su cláusula tercera y por el monto de S/4,500 y en los convenios de los años 2013 por remisión a la cláusula décimo primera corresponde este, respecto al 2014 la cláusula quinta nos da la remisión respecto al pago de dichos beneficios; sin embargo en el Convenio colectivo del 2015 no existe cláusula específica ni de remisión por lo que por este periodo no corresponde la bonificación por cierre de pliego.

Periodo	Monto
2010	3,800.00
2011	4,000.00
2012	4,500.00
2013	4,500.00
2014	4,500.00
TOTAL	21,300.00

DÉCIMO SÉPTIMO: OTORGAMIENTO DE UNIFORMES

La demandante solicita el otorgamiento de uniformes por los años comprendidos entre el 2010 y el 2016, o que se valore en el monto de S/800.00, conforme a lo pactado en el convenio colectivo del año 2013; conociendo de la existencia del vínculo laboral entre las partes desde el 20 de octubre del 2009, corresponde determinar si el concepto demandado, de origen convencional, es de aplicación a la demandante.

En el convenio del año 2010, se establece en la cláusula sexta el otorgamiento de uniforme y se infiere del contenido de clausula en cuestión que se entregaría en especie, esto es, no en dinero, y dado que a la fecha han transcurrido casi ocho años de la firma del mencionado convenio se puede afirmar que la entrega de uniformes se efectuó por lo que no es posible retrotraer la entrega sólo para la demandante; asimismo, y dado que la demandante sí le corresponde este derecho es razonable amparar este extremo de la demanda conforme a lo pactado en el convenio colectivo del año 2013, que de forma extraordinaria se entrega al trabajador la suma de S/ 800.00 para la compra de uniforme con cargo a acreditar la compra del uniforme respectivo, dentro de los quince días posteriores al pago de esta bonificación, con los documentos que señala el segundo párrafo de la cláusula cuarta del convenio del año 2013, en caso contrario se procederá al descuento en partes y el empleador procederá a la compra del mencionado uniforme; cabe precisar que el convenio colectivo del año 2013 se toma este criterio a efectos del cumplimiento del extremo demandado por corresponder a la demandante.

Respecto al año 2011 el laudo arbitral señala que el banco continuará otorgando regularmente los demás beneficios que viene percibiendo los trabajadores, bajo los mismos términos y condiciones que se vienen otorgando, cabe señalar que la lista de estos beneficios se encuentran detallados en el mismo laudo arbitral y que corre a fojas 118, donde se aprecia la entrega de uniformes por lo que por este laudo si asiste el derecho a la accionante respecto al uniforme, el año 2012 el convenio colectivo no establece entrega de uniforme, como sí lo hacen los convenios colectivos de los años 2013, 2014 y 2015, por lo que por estos años si le asiste el derecho teniendo en cuenta que de haberse entregado los mismos en los años 2015 y 2016 se descontaran los montos en ejecución de sentencia previa presentación de los documentos sustentatorios respectivos. En ese entendido le corresponde por uniformes de los años 2010 al 2016 exceptuándose el año 2012, por no establecer el convenio dicho ítem y no existir clausula remisiva al respecto.

Periodo	Monto
2010	800.00
2011	800.00
2013	800.00
2014	800.00
2015	800.00

2016	800.00
TOTAL	4,800.00

DÉCIMO OCTAVO: BONO EXTRAORDINARIO POR DESEMPEÑO GRUPAL

La demandante solicita el pago de este concepto del 2010 al 2016, que no le fueron pagados; conociendo de la existencia del vínculo laboral entre las partes desde el 20 de octubre del 2009, corresponde determinar si el concepto demandado corresponde a la demandante.

Al respecto FONAFE mediante acuerdo de directorio N° 005-2006/007-FONAFE, aprueba el bono extraordinario por desempeño grupal, de carácter extraordinario y no remunerativo, que estaba sujeto a evaluación de desempeño; en primer lugar, si bien el pago de este bono está sujeto a la evaluación favorable por parte del empleador, podemos presumir razonablemente que la demandante sí estuvo bajo evaluaciones que resultaron favorables, en razón a la sucesiva renovación de contratos de locación de servicios (que en realidad sólo servían para encubrir una relación laboral) pues caso contrario la empleadora demandada pudo haber decidido no renovar el contrato de locación de servicios por bajo desempeño, sin que ello signifique desconocer que en la realidad sí existía una relación laboral; por lo que se puede concluir que la evaluación de desempeño fue favorable a la demandada lo que le genera el derecho de percibir la bonificación en cuestión.

Toca ahora determinar el monto de la bonificación, en razón a que este es variable y dependía del desempeño de cada trabajador; es así que, sólo por cuestión de metodología de cálculo, debemos recurrir a la bonificación pagada a las trabajadoras xxx y xxx, en razón a que ellas realizaban las mismas labores que la demandante, sin con ello admitir que tenían con la demandante el mismo cargo o categoría, cuestión que ha sido explicada en el considerando décimo segundo; en ese sentido, en aplicación del principio de razonabilidad, el monto que corresponde pagar a la demandante se calculará efectuando el promedio de lo que fue pagado a las trabajadoras xxx y xxx, hasta el año 2014, y teniendo montos en el año 2015 y 2016 se tomaran ellos para el cálculo, efectuando el descuento de lo pagado por la empleadora, conforme a la boleta de pago de fojas 270.

Periodo	Monto
2010	4,250.35
2011	4,250.35
2012	4,250.35
2013	4,250.35
2014	4,250.35
2015	7,406.34
2016	8,332.08
TOTAL	36,990.17
Menos pagos a cuenta	-694.34
NETO A PAGAR	36,295.83

El monto que se consideró como pago a cuenta, se obtuvo de la boleta mensual que corresponde al mes de marzo del 2017, según consta en fojas N° 270 del presente proceso.

DÉCIMO NOVENO: PAGO DE ASIGNACIÓN POR SEPELIO

La demandante solicita el pago de la asignación por sepelio en razón a la muerte de su padre en el año 2016, que no le fue pagado; conociendo de la existencia del vínculo laboral entre las partes desde el 20 de octubre del 2009, corresponde determinar si el concepto demandado, de origen convencional, es de aplicación a la demandante. El convenio colectivo del 2010, que es de aplicación a la demandante, como explicamos precedentemente, establece en su cláusula sexta, elevar el monto que se otorga por asignación por fallecimiento de familiares directos a S/ 700.00.

Respecto al año 2011, el laudo arbitral no establece aumento en la percepción de esta asignación, como sí lo hacen el convenio colectivo del año 2012, de S/ 700.00 a S/ 800.00, sin embargo, el convenio del 2012 contiene cláusulas que delimitan su aplicación a los afiliados a los sindicatos negociadores, por tanto excluyen a la demandante, es así, el aumento señalado no es de aplicación a la demandante; por lo que sólo es aplicable el monto de S/ 700.00 por el fallecimiento de su señor padre, como está acreditado con el acta de defunción de fojas 194.

Año	Monto
2016	700.00

TOTAL	700.00
--------------	---------------

VIGÉSIMO: Considerando las pretensiones dinerarias que han sido amparadas, a la demandante le corresponde percibir la suma de S/ **504,185.17 (QUINIENTOS CUATRO MIL CIENTO OCHENTA Y CINCO CON 17/100 SOLES)**, por conceptos que se detallan en el presente resumen:

RESUMEN

Reintegro de las Remuneraciones Básicas 162,187.80

Reintegro de Remuneración Básica Mensual por Convenios Colectivos	
81,840.00	
Pago de Vacaciones y Vacaciones No Gozadas	56,236.40
Pago de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	59,528.80
Bonificación Extraordinaria Temporal	5,357.59
Pago por Compensación de Tiempo de Servicios	36,741.25
Pago por Movilidad	18,210.00
Pago por Refrigerio	20,725.00
Bonificación Por Tiempo de Servicios	262.50
Pago por Bonificación por Cierre de Pliego	21,300.00
Pago por Otorgamiento de Uniformes	4,800.00
Pago del Bono Extraordinario por Desempeño Grupal	36,295.83
Pago por Asignación por Sepelio	700.00

TOTAL 504,185.17

De los cuales, la suma de S/. 36,741.25 (**TREINTA Y SEIS MIL SETECIENTOS CUARENTA Y UNO CON 25/100 SOLES**) por concepto de CTS, deberá ser depositada en la entidad financiera de elección de la demandante, por contar con vínculo laboral vigente; y la diferencia debe ser entregada a la accionante mediante depósito judicial. Asimismo, cabe señalar que los montos ordenados a pagar están afectos a las deducciones y retenciones que la ley disponga el momento del pago, a excepción de la compensación por tiempo de servicios y la indemnización por no haber gozado del descanso vacacional, conforme al inciso a) del tercer párrafo del artículo 18 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta.

VIGÉSIMO PRIMERO: DE LOS INTERESES LEGALES, LAS COSTAS Y LOS COSTOS DEL PROCESO

- De los intereses

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

mes al no efectuar el pago en forma completa de los incrementos remunerativos pactados en la cláusula segunda, por tanto, el cálculo de los intereses se efectuará de manera mensual desde la fecha del incumplimiento hasta la fecha de pago.

- **De los costos**

Se debe indicar que los costos procesales se encuentran íntimamente relacionados con el proceso, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Costos Procesales, en el cual se encuentra incluido los Honorarios Profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a premiar el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observa tales características, sin embargo ha de hacerse notar que la demanda ha sido materia de subsanación y que los argumentos glosados respecto a los convenios colectivos no han sido citados congruentemente pues se hace referencia al cierre de pliego y se consigna la cláusula de refrigerio, lo que hace notar un descuido del abogado patrocinante, sin embargo se advierte que se ha obtenido buenos resultados, y del audio y video se observa una adecuada intervención del abogado del demandante en la Audiencia de Juzgamiento, planteando su caso y en la actuación probatoria, haciendo mención que de observarse nuevamente estas los costos serán rebajados prudencialmente con la finalidad de que se mejore la calidad en la elaboración de la demanda. De otro lado, la parte demandada no se encuentra exonerada del pago de costos procesales, pues conforme a la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, es estado puede ser condenado a costos, y el artículo 412 de la norma adjetiva civil aplicable al presente caso señala que el reembolso de las costas y costos del proceso no requieren ser demandados y es de cargo de la parte vencida. En esa coyuntura, los Costos deben ser determinados en la suma de **S/ 75,627.78 (SETENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS VEINTISIETE CON 78/100 SOLES)**, que equivale al 15% del monto obtenido sin intereses, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de **S/ 3,781.39 (TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA Y UNO CON 39/100 SOLES)**.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencia, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza¹⁵. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora Jueza del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz;

FALLA:

1. **DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por A contra B sobre reconocimiento y nivelación de remuneraciones, reintegro de remuneraciones básicas desde el 01 de noviembre del 2009 hasta julio del 2018, de pago de incrementos de remuneraciones provenientes de convenios colectivos, del pago de vacaciones y vacaciones no gozadas no gozadas, de gratificaciones legales y su reintegro, de la bonificación extraordinaria, de la compensación por tiempos de servicios y su reintegro, pago de la asignación por movilidad, pago de la asignación por refrigerio, pago de la bonificación por tiempo de servicios, pago de la bonificación por cierre de pliego de reclamos, otorgamiento de uniformes, bono extraordinario por desempeño grupal, pago de asignación por fallecimiento. Sin costas.

2. Se **ORDENA** que la demandada, B, cumpla con pagar a favor de la demandante, A la suma **de S/ 504,185.17 (QUINIENTOS CUATRO MIL CIENTO OCHENTA Y CINCO CON 17/100 SOLES)**, de la siguiente manera: la suma de S/. 36,741.25 (TREINTA Y SEIS MIL SETECIENTOS CUARENTA Y UNO CON 25/100 SOLES) por concepto de CTS, deberá ser depositada en la entidad financiera de elección de la demandante, por contar con vínculo laboral vigente; y la diferencia es decir la suma de S/. **467,443.92 (CUATROCIENTOS**

15 (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio della Certezza del Diritto) busca construir dos escenarios claramente definidos: 1) Fortalecer las bases para generar confianza en los justiciables que recurren al Poder Judicial; y, 2) Reducir los niveles de corrupción, toda vez que al conocerse los lineamientos, la discrecionalidad inescrupulosa se reduce, ya que los justiciables conocen de antemano la posible respuesta por parte de la judicatura.

SESENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y TRES CON 92/100 SOLES) deberá ser pagada a favor de la demandante mediante depósito judicial, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia.

3. Los montos ordenados a pagar están afectos a las deducciones y retenciones que la ley disponga el momento del pago, a excepción de la compensación por tiempo de servicios y de la indemnización por no haber gozado del descanso vacacional, conforme al inciso a) del tercer párrafo del artículo 18 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta.

4. Se **ORDENA** a la demandada el pago de los costos (Honorarios del Abogado) ascendente a la suma de **S/ 75,627.78 (SETENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS VEINTISIETE CON 78/100 SOLES)** más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma **S/ 3,781.39 (TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA Y UNO CON 39/100 SOLES).**

5. Respecto al periodo no laborado se **deja a salvo el derecho a la accionante para que lo haga valer conforme a ley.**

6. **Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.

7. **Notifíquese conforme al ordenamiento legal vigente.**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH
Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE: 01132-2018-0-0201-JR-LA-01

**MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U
OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS**

RELATOR: XXX

DEMANDADO: B.

DEMANDANTE: A.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIECISÉIS

Huaraz, cinco de marzo de dos mil diecinueve.

VISTOS; en audiencia pública a que se contrae la certificación que antecede; interviniendo como ponente la señora Juez superior **XXX.**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente resolución:

ASUNTO:

Es materia de apelación la sentencia contenida en la resolución número doce de fecha diecinueve de diciembre de dos mil dieciocho, de fojas cuatrocientos noventa y siete a quinientos veintitrés, que falla: “**1) Declarando fundada en parte la demanda interpuesta por A contra el B sobre reconocimiento y nivelación de remuneraciones, reintegro de remuneraciones básicas desde el uno de noviembre del dos mil diecinueve hasta julio del dos mil dieciocho, de pago de incrementos de remuneraciones provenientes de convenios colectivos, del pago de vacaciones y vacaciones no gozadas, de gratificaciones legales y su reintegro, de la bonificación extraordinaria, de la compensación por tiempo de servicios y su reintegro, pago de la asignación por movilidad, pago de la asignación por refrigerio, pago de la bonificación por tiempo de servicios, pago de la bonificación por cierre de pliego de reclamos, otorgamiento de uniformes, bono extraordinario por desempeño grupal, pago de asignación por fallecimiento. Sin costas; 2) Ordena al demandado, B, cumpla con pagar a favor de la demandante, A la suma de quinientos cuatro mil ciento ochenta y cinco con 17/100 soles, de la siguiente manera: La suma de treinta y seis mil setecientos cuarenta y uno con 25/100 soles, por concepto de CTS, deberá ser depositada en la entidad financiera de elección de la demandante, por contar con vínculo laboral vigente; y la diferencia es decir la suma de cuatrocientos sesenta y siete mil cuatrocientos cuarenta y tres con 92/100 soles, deberá ser pagada a favor de la demandante mediante depósito judicial, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia; con lo demás que contiene al respecto.**”

FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN

El demandado B, interpone recurso de apelación contra la sentencia, argumentando básicamente lo siguiente: **a)** La juez no ha tenido en cuenta lo establecido por el artículo 122 incisos 3 y 4 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria en los procesos laborales; **b)** Al expedirse la resolución recurrida solo se ha valorado lo argumentado por la parte demandante, lo que vulnera al derecho al debido proceso; **c)** Está plenamente demostrado que a la demandante se le ha reconocido una relación laboral con la entidad apelante, por desnaturalización de contratos de locación de servicios desde el veinte de octubre de dos mil nueve, en el expediente N° 239-2015-0- 0201-JR-LA-01, teniendo como categoría: Técnico de red y Cargo: Técnico operativo de créditos; en tal sentido resulta incongruente lo ordenado por el Juzgado en la sentencia, pues la demandante no ha solicitado su recategorización, ni reconocimiento de categoría, de acuerdo al procedimiento de la Directiva de Ascensos establecidos por la entidad; **d)** La actora pretende que se le reconozca un derecho que no ha sido adquirido, ya que la sentencia ordena que la demandada reincorpore a doña A, en el cargo que venía desempeñando como “servicio técnico de evaluación en el monto de préstamos multired” o en otro similar, habiéndose cumplido a cabalidad y no como señala que es técnico III; **e)** Conforme a su récord administrativo, la demandante tiene el cargo de gestor comercial, categoría técnico de red, labora en la agencia 2 Huaraz y su remuneración básica desde mayo de dos mil dieciocho asciende a la suma de mil ochocientos soles, al habersele nivelado conforme al tope máximo establecido a su categoría, según al Acuerdo de Directorio N° 001-2015/003-FONAFE; **f)** No es verdad que los distintos CAP emitidos por la entidad sea el instrumento por el cual se reconozca u otorgue categorías a los distintos cargos que describe, sino que cuentan con normativa interna como es la Directiva BN-DIR-4100-214-01 Rev.0 de fecha ocho de septiembre de dos mil catorce, denominado “selección de personal” que dispone que la jefatura de recursos humanos es la encargada de establecer, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones; el grupo ocupacional y categoría del trabajador; en consecuencia el cargo se encuentra referido a las funciones establecidas en los instrumentos de gestión, mientras que la categoría es el reconocimiento que la entidad hace a sus trabajadores respecto a su capacidad que cada servidor tiene, siendo el instrumento que indica los requisitos el denominado perfil de puesto; **g)** A partir

del mes de enero de dos mil dieciocho, se le otorga a la demandante el cargo de gestor comercial, encontrándose vigente el Acuerdo de Directorio N° 001-2015/2003-FONAFE, según el cual le corresponde la categoría de técnico de red y no que se le reconozca de manera retroactiva una categoría como la de técnico, o incluso la de técnico III, cuando no fue materia de pretensión en los procesos seguidos por reconocimiento de relación laboral y por no haber acreditado tener los requisitos para obtener judicialmente la mencionada categoría; tanto más si la entidad, establece en su normativa interna lineamientos y disposiciones para acceder de manera permanente a un cargo y/o categoría distinta a la que ejerce cada trabajador, la misma que se encuentra desarrollado en la Directiva de Ascensos y Promociones BN-DIR-2300 N° 040-03 de fecha veinticuatro de junio de dos mil diez; **h)** No corresponde nivelación a la remuneración máxima, promedio, ni mínima de la categoría técnico I de la demandante, en razón de que la misma tiene la categoría de técnico de red en razón al cargo que tiene de gestor comercial con fecha de reposición definitiva a partir del seis de diciembre del dos mil dieciséis, cuando se encontraba vigente el Acuerdo de Directorio N° 001-2015- /003-FONAFE; tanto más si está demostrado que la actora percibe a la fecha una remuneración básica conforme a la actual banda salarial y a su categoría de técnico en red; **i)** La demandante pretende beneficiarse de incrementos otorgados a los afiliados correspondientes a distintos sindicatos, en un acto totalmente discriminatorio a los afiliados de cada uno de ellos, quienes pagaron mensualmente su cuota sindical; **j)** Por los fundamentos expuestos precedentemente, no le corresponde percibir a la accionante el pago de vacaciones, vacaciones no gozadas, gratificaciones legales y su reintegro, bonificación extraordinaria, compensación de tiempo de servicios, pago de la asignación por movilidad, pago de asignación por refrigerio, pago de bonificación por tiempo de servicios, pago de bonificación por cierre de pliego, pago por otorgamiento de uniformes, pago de bono extraordinario por desempeño grupal y de asignación por sepelio; **k)** Habiéndose acreditado que las pretensiones formuladas por la demandante carecen de sustento y por consiguiente deben ser declaradas infundadas y como quiera que la entidad es una empresa de derecho público que actúa como agente financiero del estado, le corresponde la exoneración al pago de gastos judiciales y por lo mismo debe revocarse la resolución apelada en el extremo de costos procesales.

CONSIDERANDOS:

PRIMERO.- Objeto de la apelación

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

SEGUNDO.- - Competencia del juez superior

De acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370° del Código Procesal Civil, el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncia como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad-quem revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; principio que está expresado en el aforismo *“tantum appellatum quantum devolutum”*; en ese sentido, la competencia de este órgano jurisdiccional revisor se circunscribe únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia (o tercera, según sea el caso).

TERCERO.- - Antecedentes

a) De la pretensión demanda: Mediante escrito postulatorio de fojas ciento cincuenta a ciento ochenta y nueve; subsanado a fojas ciento noventa y seis y de fojas trescientos noventa y dos a cuatrocientos veintiséis, **A**, interpone demanda acumulativa objetiva originaria en la vía ordinaria laboral, contra el B, por los siguientes conceptos:

Pretensiones principales:

1) Aplicable supletoriamente de conformidad a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497.

1) Se ordene a la demandada el reconocimiento y nivelación de sus remuneraciones en forma permanente como técnico operativo IIIpréstamos multired;

2) Pago de incrementos de remuneraciones en la remuneración básica, provenientes de Convenios Colectivos del año dos mil diez a diciembre del dos mil quince;

- 3) Pago de movilidad de noviembre de dos mil nueve a noviembre de dos mil dieciséis.
- 4) Pago de refrigerio de noviembre de dos mil nueve a noviembre de dos mil dieciséis.
- 5) Pago de la bonificación por tiempo de servicios desde el veinte de octubre de dos mil catorce hasta noviembre de dos mil dieciséis.
- 6) Pago de la bonificación por cierre de pliego de reclamos del dos mil diez hasta el dos mil quince.
- 7) El otorgamiento de uniformes de los años dos mil diez al dos mil dieciséis;
- 8) Pago de asignación por fallecimiento.
- 9) El pago del bono extraordinario por desempeño grupal; del mil diez al dos mil dieciséis;

Pretensiones accesorias

- 1) Reintegro de remuneraciones básicas desde el uno de noviembre del dos mil nueve hasta el mes de julio de dos mil dieciocho.
- 2) Pago de vacaciones y vacaciones no gozadas de los períodos 2009-10, 2010-11, 2011-12, 2012-13, 2013-14, 2014-15, 2015-16; reintegro de vacaciones del periodo 2016-17.
- 3) Pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad de los años dos mil diez al dos mil dieciséis;
- 4) Reintegro de gratificaciones de julio y diciembre del dos mil diecisiete y julio del dos mil dieciocho;
- 5) Pago de la compensación por tiempo de servicios del uno de noviembre del dos mil nueve hasta el mes de diciembre del dos mil dieciséis;
- 6) Reintegro de pago de compensación por tiempo de servicio de enero de dos mil diecisiete a julio del dos mil dieciocho.

Pretensiones accesorias legales:

- 1) Pago de intereses legales; costos y costas del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: Por resolución número doce, corriente de fojas cuatrocientos noventa y siete a quinientos veintitrés, la Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, emite sentencia: “**1)** *Declarando fundada en parte la demanda interpuesta por A. contra el B sobre reconocimiento y nivelación de remuneraciones, reintegro de remuneraciones básicas desde el uno de noviembre del dos mil diecinueve hasta julio del dos mil dieciocho, de pago de incrementos de remuneraciones provenientes de convenios colectivos, del pago de vacaciones y vacaciones no gozadas, de gratificaciones legales y su reintegro, de la bonificación extraordinaria, de la compensación por tiempo de servicios y su reintegro, pago de la asignación por movilidad, pago de la asignación por refrigerio, pago de la bonificación por tiempo de servicios, pago de la bonificación por cierre de pliego de reclamos, otorgamiento de uniformes, bono extraordinario por desempeño grupal, pago de asignación por fallecimiento. Sin costas;* **2)** *Ordena al demandado, B., cumpla con pagar a favor de la demandante, A. la suma de quinientos cuatro mil ciento ochenta y cinco con 17/100 soles, de la siguiente manera: La suma de treinta y seis mil setecientos cuarenta y uno con 25/100 soles, por concepto de CTS, deberá ser depositada en la entidad financiera de elección de la demandante, por contar con vínculo laboral vigente; y la diferencia es decir la suma de cuatrocientos sesenta y siete mil cuatrocientos cuarenta y tres con 92/100 soles, deberá ser pagada a favor de la demandante mediante depósito judicial, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia;* **3)** *Los montos ordenados a pagar están afectos a las deducciones y retenciones que la ley disponga al momento del pago, a excepción de la compensación por tiempo de servicios y de la indemnización por no haber gozado del descanso vacacional, conforme al inciso a) del tercer párrafo del artículo 18 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta;* **4)** *Ordena a la demandada el pago de los costos (honorarios del abogado) ascendente a la suma de setenta y cinco mil seiscientos veintisiete con 78/100 soles, más el cinco por ciento de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es la suma de tres mil setecientos ochenta y uno con 39/100 soles; con lo demás que contiene; sustentando su decisión esencialmente en lo siguiente: i) En los expedientes acumulados números 239-2015 y 500-2015, se declaró judicialmente que la demandante tenía un vínculo laboral a plazo indeterminado con la demandada en el cargo de técnico operativo del área de préstamos multired, la que relacionado con el CAP de la demandada, el cargo de técnico operativo tiene la categoría de técnico; ii) A la fecha de ingreso a laborar de la demandante (veinte de octubre del dos mil nueve), tenía el cargo de técnico operativo y la categoría de técnico con una remuneración máxima de cuatro mil dos con 00/100 y si bien a la fecha dicho cargo ha pasado a denominarse gestor comercial, dicho cambio de nombre del cargo, no puede afectar la categoría de la demandante colocándola en una categoría inferior que a la fecha es la de técnico red, debiendo tenerse en cuenta que la demandante desde su fecha de ingreso hasta la actualidad ha realizado las mismas labores; iii) Asimismo, el cambio de escala remunerativa tampoco puede afectar la categoría de la demandante, porque ésta desde su ingreso tiene la categoría de técnico, que a la fecha, según el acuerdo de directorio N° 001-2015/003-FONAFE, tiene la denominación de técnico administrativo; iv) Habiéndose establecido que la accionante ostenta la categoría de Técnico, para determinar a cuál de los niveles de dicha categoría le corresponde, debe tenerse en cuenta que la actora fue reincorporada a sus labores mediante medida cautelar en el cargo de técnico operativo III, mediante resolución de medida cautelar y acta de reincorporación que corre en autos, las mismas que no fueron cuestionadas por las partes; en ese sentido corresponde que la*

demandante continúe en la categoría específica de técnico III; v) Para determinar el monto que debe percibir doña A., es necesario tener en cuenta las bandas salariales para cada categoría, así fluye que esta establece tres ítems: remuneración mínima, remuneración promedio y remuneración máxima, sobre estas dos últimas se puede advertir una condición y es que estos montos corresponden a trabajadores que laboran de cuarenta a cuarenta y ocho horas y como quiera que la emplazante trabajaba más de cuarenta horas semanales, según la banda salarial le corresponde la remuneración promedio ascendente a tres mil cincuenta y ocho con 00/100 soles; en consecuencia, la remuneración de mil quinientos soles percibida por la demandante y “nivelada” a mil ochocientos con 00/100 es inferior a la remuneración mínima mensual de la categoría específica a la que pertenecía, por lo que la pretensión de nivelación de remuneraciones y reintegro de remuneraciones básicas desde el uno de agosto de dos mil doce hasta el mes de julio de dos mil dieciocho es estimable (debe ser desde el uno de noviembre del dos mil nueve al mes de julio de dos mil dieciocho), señalando para tal efecto que la remuneración para el reintegro debe ser de tres mil cincuenta y ocho con 00/100 soles, por ser la condición más beneficiosa para la trabajadora.

CUARTO.- - Denuncia sobre errores procesales

De los agravios expresados por la entidad apelante se desprenden denuncias de orden procesal y sustantivo, por lo que resulta conveniente resolver en primer lugar, los errores in procedendo en razón de que si son amparadas ya no sería necesario pasar a analizar los errores in iudicando. En efecto, el apelante señala al respecto lo siguiente: *“La juez no ha tenido en cuenta lo establecido por el artículo 122 incisos 3 y 4 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria en los procesos laborales”; y que al “expedirse la resolución recurrida solo se ha valorado lo argumentado por la parte demandante, lo que vulnera al derecho al debido proceso”*. Con el propósito de dilucidar lo acotado es menester tener en cuenta lo previsto por la norma citada, el mismo que señala: *“Las resoluciones contienen: (...) 3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado. 4. La expresión clara y precisa de los que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos (...)*. De lo anotado se advierte que el apelante cuestiona la motivación de la sentencia y el debido proceso; en tal razón es necesario precisar que el deber de la motivación, tiene bases constitucionales e infra constitucionales; así a nivel constitucional, el artículo 139 inciso 5 de la Carta Fundamental dispone: *“Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”*. A nivel de normas, la Ley de la Carrera Judicial N° 29277, fija una exigencia de motivación que es necesario valorar adecuadamente, al haberse convertido en el mecanismo referente para delimitar las tareas del juez en su deber de motivación por ello es necesario engarzar lo dispuesto en los artículos 2 y 70 de la mencionada ley. Asimismo, no debe perderse de vista lo previsto en el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, según el cual: *“Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan. Esta disposición alcanza a los órganos jurisdiccionales de segunda instancia que absuelve el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, no constituye motivación suficiente”*; y, lo dispuesto en el inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil, concordante con los artículos 121 y 122 del propio cuerpo normativo. Del mismo modo, para el examen de la denuncia en cuestión cabe traer a colación la STC 00728-2008-HC/TC2, en la que el máximo intérprete de la Constitución no solo ha definido con claridad meridiana el derecho a la debida motivación de las

2 Caso Giuliana Llamoya

resoluciones judiciales, sino también ha delimitado los alcances del contenido constitucionalmente protegido del indicado derecho, en los siguientes términos: *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)”* (F.J 6). *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan de caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”* (F.J 7). En la misma resolución, también se ha precisado que: *“(...) el contenido constitucionalmente garantizado de este, derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada*

cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. **b)** Falta de motivación interna del razonamiento. La falta de motivación interna del razonamiento (defectos internos de la motivación) se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso e incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa. **c)** Deficiencias en la motivación externa, justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica (...); **d)** La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo. **e)** La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviación que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control. El incumplimiento total de la obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). Y es que, partiendo de una concepción democratizadora del proceso como la que se expresa en nuestro texto fundamental (artículo 139°, incisos 3 y 5), resulta un imperativo constitucional que los justiciables obtengan de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente de las pretensiones efectuadas; pues precisamente el principio de congruencia procesal exige que el juez, al momento de pronunciarse sobre una causa determinada, no altere o se exceda en las peticiones ante él formuladas; **f)** Motivaciones cualificadas. Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal (...)" (F.J.7)

QUINTO.- - En este contexto constitucional, normativo y jurisprudencial, se procede a verificar si en la sentencia recurrida se ha omitido la aplicación supletoria de lo señalado en el artículo 122 incisos 3 y 4 del Código Procesal Civil y por lo mismo vulnerado el debido proceso y el deber de motivación. De la atenta lectura de la resolución final impugnada se desprende no solamente que la juez de la causa procedió a apreciar idóneamente las pruebas aportadas por las partes, sino que también dicho fallo se encuentra explicado con razones válidas, suficientes y congruentes; consecuentemente, no se ha producido la afectación del derecho al debido proceso en su expresión del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, garantía plasmada en el artículo 139 inciso 5 de la Constitución. En efecto, el decisor racional (juez), se ha pronunciado sobre todas las pretensiones postuladas, respetando las reglas de la lógica formal, señalando claramente qué decide, porqué decide y contra quién decide; fundándose en los hechos y pruebas expuestas y aportadas por las partes, así como en las normas y principios jurídicos; ergo la sentencia apelada no contiene errores de juicio o de procedimiento que cambian los parámetros de la decisión; máxime si la entidad demandada, no ha señalado con precisión cuál de los aspectos del contenido constitucionalmente garantizado del derecho constitucional en comentario se ha vulnerado, en tal razón este Colegiado concluye que la resolución recurrida contiene una motivación adecuada, que recoge las razones de hecho y de derecho que amparan su decisión, conforme más adelante se explicitará detalladamente, tanto más si una motivación suficiente no significa que el A-quo debe dar respuesta a cada una de las pretensiones planteadas, lo que también se colige de la apelada.

SEXTO.- - Denuncia sobre errores sustantivos

En primer lugar el impugnante señala que si bien es cierto, *está plenamente demostrado que a la demandante se le ha reconocido una relación laboral con la entidad apelante, por desnaturalización de contratos de locación de servicios desde el veinte de octubre de dos mil nueve*³, teniendo como categoría: Técnico de red; y, Cargo: Técnico operativo de créditos; sin embargo lo ordenado por el Juzgado en la

sentencia resulta incongruente porque la accionante no ha solicitado su recategorización, ni reconocimiento de categoría, de acuerdo al procedimiento de la Directiva de Ascensos establecidos por la entidad. Sobre el agravio glosado, en principio debe dejarse claramente establecido que no es verdad que en las sentencias de desnaturalización de contratos de locación de servicios, seguido por doña A, con B, expediente N°00239-2015-0 acumulado con el expediente 0500-2015, se haya reconocido a la demandante en la categoría de técnico de red y en el cargo de técnico operativo de créditos; lo cierto es que en las aludidas resoluciones de fojas veinticuatro a treinta y nueve, confirmada por resolución de vista de fojas cuarenta a cincuenta y siete, solamente se señala el cargo que ostentaba la reclamante, esto es: “*cargo de técnico operativa del área de préstamos Multired*” y “*servicio técnico de evaluación en el monto de préstamos Multired*”⁴. De otro lado, del escrito postulatorio de fojas ciento cincuenta a ciento ochenta y nueve, subsanado a fojas ciento noventa y

³ En el expediente N° 239-2015-0-0201-JR-LA-01

⁴ Véase páginas 38 y 39

seis y trescientos noventa y dos a cuatrocientos veintiséis, se desprende nítidamente que doña A., solicita como pretensión principal, entre otros, que se ordene a la demandada el reconocimiento y nivelación de sus remuneraciones en forma permanente como técnico operativo III-préstamos Multired, petición que fue ratificada en la audiencia de conciliación de fojas cuatrocientos noventa y cuatro a cuatrocientos noventa y seis; sustentando su petitorio en que ingresó a laborar para la demandada con fecha veinte de octubre del dos mil nueve, en el cargo de técnico operativo de préstamos Multired; con categoría de técnico III, firmando para tal efecto contratos de locación de servicios; para posteriormente incoar demanda a fin de que se le considere como trabajadora con contrato a plazo indeterminado, generándose el expediente judicial N° 239-2015-2JL (acumulado con el expediente N° 500-2015 sobre reposición) en cuyo proceso se expidió sentencia declarando fundada la demanda, resolución que fue confirmada por la Sala Laboral y además la Corte Suprema declaró improcedente el recurso de casación; ergo, resulta evidente que en el presente caso no existe controversia sobre la existencia del vínculo laboral entre las partes, pues su relación laboral con la demandada, ha sido reconocida judicialmente desde el veinte de octubre del año dos mil nueve en adelante, según fluye de las copias de las sentencias precitadas y la Casación Laboral N° 2857-2016-Ancash de fojas cincuenta y ocho a sesenta y uno, corroborado con las copias de la resolución que declara fundada la medida cautelar y el acta de reincorporación de folios sesenta y tres y sesenta y nueve, respectivamente, coligiéndose de los últimos documentos anotados, que la reposición provisional de la actora se produjo “*en el cargo que venía desempeñando a la fecha del supuesto despido, trabajadora técnico operativo de préstamos Multired nivel técnico III*”; pretensión (es) sobre la que se ha pronunciado la Juez de Primera Instancia, la que resulta acorde a lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil que en su párrafo final dispone: “*(...) Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados*”; normativa que guarda concordancia con los artículos 50 inciso 6 y 122 incisos 3 y 4 del Código Procesal Civil vigente; por tanto tampoco se hace lugar la mentada incongruencia que ha sido denunciada por B.

SÉPTIMO.- Asimismo, consideramos pertinente precisar que la actora ha postulado el reconocimiento y nivelación de sus remuneraciones en forma permanente como técnico operativo III-préstamos MULTIRED, porque a decir de aquella su reingreso a su centro de labores fue como técnico operativo de préstamos Multired, con categoría de técnico III, la que fue alterada por su contendiente al realizarse su inclusión en el libro de planillas, en la que se le consignó como técnico de red y técnico operativo, cuando lo correcto era de técnico operativo III, teniendo en cuenta las labores desempeñadas conforme al Manual de Organización y Funciones de B.

OCTAVO.- En este orden de ideas, se procede a verificar si efectivamente a la accionante le corresponde la nivelación de sus remuneraciones en la categoría de técnico III y en el cargo de técnico operativo de préstamos Multired, hoy denominado gestor comercial. Tal como aparece de la sentencia firme, recaído en el expediente judicial N° 239-2015-2JL (acumulado con el expediente N° 500-2015 sobre reposición) se declaró fundada la demanda interpuesta por doña A. y se reconoció el vínculo laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada, en el cargo de técnico operativo del área de préstamos Multired; que siendo esto así y especialmente procediéndose a la revisión de las pruebas documentales ofrecidas por las partes, se desprende que el cargo de técnico operativo corresponde a la categoría de técnico⁵ y por lo mismo, según la escala remunerativa aprobada por el Acuerdo de Directorio N° 005-2006/0 07-FONAFE6, (vigente desde el uno de febrero de dos mil seis y por ende cuando se inicia el vínculo laboral entre las partes)⁷, a la categoría de técnico le correspondía una remuneración máxima de cuatro mil dos con 00/100 soles; y al técnico de red la remuneración máxima de mil ochocientos con 00/100 soles, categorías de las cuales la magistrada de primer grado ha optado por determinar que a la accionante le corresponde el cargo de técnico operativo, hoy gestor comercial; en razón de que ha quedado demostrado indubitadamente que dicha justiciable siempre desarrolló las mismas labores, desde cuando ingresó a trabajar, conforme consta de los

contratos de locación de servicios de fojas dos a cinco y anexo de fojas seis, boletas de pago de fojas siete a veintitrés, resoluciones judiciales firmes de folios veinticuatro a sesenta y uno; así como el auto que concede medida cautelar (reposición provisional) y el acta de reincorporación provisional de fojas sesenta y tres y sesenta y nueve; respectivamente, en cuyos actos procesales se resalta que dicha medida cautelatoria se ejecuta en el cargo que venía desempeñando a la fecha del supuesto despido, “*trabajadora técnico operativo de préstamos Multired nivel técnico III*”; cargo y categoría en la que efectivamente ha permanecido desde el once de mayo del año dos mil quince; por tanto, a la modificación de la escala remunerativa mediante Acuerdo de Directorio N° 001-

5 Según el Cuadro de Asignación de Personal exhibido por la entidad emplazada que corre en archivo digital en el DVD de fojas 444.

6 Que corre en el archivo digital del DVD de fojas 213

7 20 de octubre de 2009

2015/003-FONAFE, no afecta a la categoría preexistente, que la demandante ostentaba desde cuando ingresó a laborar, conforme lo ha evidenciado la A-quo en los cuadros glosados en las páginas quinientos cinco a quinientos siete de autos; argumentos que no han sido enervados ni desvirtuados por la entidad apelante, por lo que no resultan amparables los agravios expresados en los literales c), d) y e) de los fundamentos de la apelación.

NOVENO.- El representante del demandado sostiene que conforme al record administrativo de la demandante tiene el cargo de gestor comercial, categoría técnico de red y que su remuneración básica desde el mes de mayo de dos mil dieciocho asciende a la suma de mil ochocientos con 00/100 soles, al habersele nivelado conforme al tope máximo establecido a su categoría; empero dicho aserto no se condice con la normatividad de la entidad B y las funciones desempeñadas por la actora, quién como ya se tiene dicho, siempre desarrolló las mismas funciones durante todo su íter laboral, por lo que aun cuando la categoría según la escala remunerativa varió según se desprende de los Acuerdos de Directorio N° 005- 2006/007-FONAFE y Acuerdo de Directorio N° 001-2015 /003-FONAFE, porque según el primer acuerdo se denominó simplemente técnico y con el segundo se llamó técnico administrativo, empero la remuneración máxima fue conservada en el mismo monto, es decir en cuatro mil dos con 00/100 soles.

DÉCIMO.- No obstante ha quedado demostrado en autos, que la remuneración básica de la accionante inicialmente fue la suma de mil quinientos con 00/100 soles, mensuales y luego fue incrementado a la suma de mil ochocientos con 00/100 soles⁸, conforme aparece de las boletas de pago de fojas siete a veintitrés; a pesar de que según el informe EF/92.4100 N°004-2015, contenido en el archivo digital del DVD de fojas cuatrocientos cuarenta y cuatro, en el mes de junio del año dos mil quince se presenta una nueva banda salarial con nuevos topes salariales propuestos por el FONAFE, con incrementos para cuatro categorías, pero manteniéndose vigente la banda anterior sobre los montos establecidos a los técnicos que presenta VI categorías, tal como lo ha detallado la A-quo en la página quinientos seis, en la que también se considera tres tipos de remuneración, esto es: remuneración mínima, remuneración promedio y remuneración máxima, siendo que para el caso específico de técnico III, sin jefatura se considera: Como remuneración mínima la suma de dos mil novecientos cincuenta y cinco con 00/100 soles, remuneración promedio tres mil cincuenta y ocho con 00/100 soles y remuneración máxima tres mil ciento sesenta y

⁸ A partir del mes de mayo de 2018

dos con 00/100 soles; de los cuales en atención a los argumentos esgrimidos en el noveno considerando in fine de la sentencia apelada, que comparte el Colegiado, la señora Juez ha considerado prudente que la remuneración que debe percibir la demandante es la suma de tres mil cincuenta y ocho con 00/100 soles, en atención a que aquella laboraba más de cuarenta horas semanales; por lo que también resultan procedentes el reintegro de los derechos postulados como pretensiones principales y accesorias; quedando resuelta de esto modo el agravio contenido en el literal h) de los fundamentos de la apelación.

DÉCIMO PRIMERO.- De otro lado el representante de la entidad demandada sostiene: *que no es verdad que los distintos CAP emitidos por B sea el instrumento por el cual se reconozca u otorgue categorías a los distintos cargos que describe, sino que cuentan con normativa interna como es la Directiva BN-DIR-4100- 214-01 Rev.0 de fecha ocho de septiembre de dos mil catorce, denominado “selección de personal” que establece que la jefatura de recursos humanos es la encargada de establecer, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones; el grupo ocupacional y categoría del trabajador; en consecuencia el cargo se encuentra referido a las funciones establecidas en los instrumentos de gestión, mientras que la categoría es el reconocimiento que la entidad hace a sus trabajadores respecto a su capacidad que cada servidor tiene, siendo el instrumento que indica los requisitos el denominado perfil de puesto.* Al respecto cabe

precisarse, que el Colegiado no desconoce la norma reglamentaria invocada por B para la selección de personal de la entidad financiera nombrada; no obstante, resulta evidente que en el presente caso, según fluye de las pruebas documentales de fojas veinticuatro a treinta y nueve, cuarenta a cincuenta y siete, sesenta y tres a sesenta y ocho; y sesenta y nueve a setenta; la accionante tuvo que recurrir al Poder Judicial solicitando tutela judicial para el reconocimiento de sus derechos laborales, vale decir, la naturaleza de sus contratos de trabajo, su reposición y demás derechos; los que fueron amparados y luego del cual, nuevamente acude al Juzgado Laboral, para que en virtud a las decisiones firmes se le reconozca los derechos demandados, procediendo a estimarse las mismas acorde a los hechos probados y en atención a lo dispuesto en el numeral 23.4 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

DÉCIMO SEGUNDO.- En el literal g) de los fundamentos de la apelación el impugnante señala que: *A partir del mes de enero de dos mil dieciocho, se le otorga a la demandante el cargo de gestor comercial, encontrándose vigente el Acuerdo de Directorio N° 001-2015/2003-FONAFE, según el cual l e corresponde la categoría de técnico de red y no que se le reconozca de manera retroactiva una categoría como la de técnico, o incluso la de técnico III, cuando no fue materia de pretensión en los procesos seguidos por reconocimiento de relación laboral y por no haber acreditado tener los requisitos para obtener judicialmente la mencionada categoría; tanto más si B. establece en su normativa interna lineamientos y disposiciones para acceder de manera permanente a un cargo y/o categoría distinta a la que ejerce cada trabajador, la misma que se encuentra desarrollado en la Directiva de Ascensos y Promociones BN-DIR-2300 N° 040-03 de fecha veinti cuatro de junio de dos mil diez.*

Sobre lo anotado es conveniente, puntualizar que tanto en primera instancia como el Colegiado laboral, han concluido que a doña A. le corresponde la categoría de técnico III, porque en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) que ha exhibido la propia emplazada⁹, al cargo de técnico operativo le corresponde la categoría anotada; con el añadido que de la escala remunerativa aprobada por el Acuerdo de Directorio N° 005-2006/0 07-FONAFE¹⁰, que corre en el archivo digital en el DVD de fojas doscientos trece¹¹ se colige que, para los trabajadores de la categoría de técnico se establecía una remuneración máxima de cuatro mil dos soles, como también lo hace la vigente escala remunerativa aprobada por acuerdo de directorio N° 001-2015/003-FONAFE; por tanto a criterio de este órgano jurisdiccional no existe reconocimiento retroactivo de la categoría de la demandante, sino que se está aplicando las normas vigentes a la fecha de ingreso de la justiciable.

DÉCIMO TERCERO.- - Del pago de los convenios colectivos

La entidad financiera demandada señala que *la demandante pretende beneficiarse de incrementos otorgados a los afiliados correspondientes a distintos sindicatos y que además para su otorgamiento previamente, debe analizarse la representación que tiene SINATBAN, esto es, si dicha organización sindical tiene una mayoría absoluta de los trabajadores del Banco, para determinar los efectos extensivos de los pactos colectivos.* Sobre ello, debemos precisar que si es verdad que en la actualidad los sindicatos: SINATBAN, SUTBAN, SINATRBAN y el SDJDTBN no tendrían mayoría absoluta, esa condición no implica que la accionante no pueda acceder a los beneficios pactados en dichos convenios colectivos, en razón de que cuando la demandante ingresó a laborar (veinte de octubre de dos mil nueve) tenía la condición de locadora de servicios, por lo que estaba impedida o al menos restringida de ejercer

9 Véase archivos digitales en el DVD de fojas 444

10 Vigente durante el inicio de la relación laboral

11 Vigente desde el 01 de febrero de 2006 al 31 de diciembre de 2014

su derecho constitucional a la libertad sindical positiva. Al respecto, si bien es cierto que la Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social Transitoria en la Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO, señaló: *“Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos”*; también lo es que posteriormente la misma Sala en la Casación Laboral N° 16995-2016-LIMA precisó: *“En atención a lo expuesto, si bien un bien convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritario, no puede extender sus efectos a los no afiliados, pues se requiere mayor representatividad sindical, de acuerdo con el artículo 9 del Decreto Supremo N° 010-2003 que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 34 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR; sin embargo, este supuesto no puede aplicarse a los trabajadores que formalmente estuvieron bajo contratos de naturaleza civil y posteriormente, en proceso judicial, se reconoció su relación laboral, toda vez que se encontraban impedidos de ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical positiva...en*

consecuencia, no resulta exigible a los demandantes que pretendan, vía proceso judicial, el reconocimiento de su vínculo laboral y como consecuencia la percepción de los beneficios económicos plasmados en una convención colectiva, la acreditación de la representatividad del sindicato que ha sido parte de la negociación colectiva” (es subrayado es nuestro), además añade: “Sin embargo, este criterio no permite que el trabajador bajo el supuesto citado en párrafo precedente perciba beneficios económicos de diferentes organizaciones sindicales, pues solo podía afiliarse en un sindicato, de conformidad con el artículo 12 del Decreto Supremo N° 010-2003- TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; además, que no puede permitirse el abuso del derecho, de acuerdo al artículo 103 de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, se hará extensivo al trabajador los alcances de la convención celebrada por un sindicato minoritario que ostente mayores beneficios, no pudiendo pretenderse la percepción de beneficios de otros sindicatos”.

DÉCIMO CUARTO.- En este contexto, a la demandante inequívocamente le corresponde percibir los beneficios económicos pactados en convenios colectivos, y al no existir un sindicato que ostente mayoría absoluta, se le debe hacer extensivo los alcances del sindicato minoritario con mayores beneficios; siendo esto así, del contenido de los convenios colectivos de los años dos mil nueve, dos mil doce, dos mil trece, dos mil catorce y dos mil quince obrantes de fojas ciento uno a ciento ocho y ciento treinta y dos a ciento cuarenta y cuatro, se colige que estos fueron celebrados entre la entidad B y el Sindicato Nacional de Trabajadores de B (SINATBAN), y considerando que SINATBAN al igual que los demás sindicatos no tiene la mayoría absoluta de los trabajadores del B, debemos asumir que es el sindicato con mayores beneficios, por lo que habiéndose sindicalizado la demandante con el SINATBAN conforme se advierte de las boletas de pago de fojas ocho a veintitrés donde aparecen descuentos por concepto de cuota sindical, los incrementos remunerativos contenidos en los convenios colectivos también le son aplicables a la actora. Dejando expresa constancia que de este modo queda resuelta también los agravios expresados sobre el pago de la asignación por movilidad, por compartir dicho alegato los mismos fundamentos esbozados para cuestionar el pago de los convenios colectivos reclamados por la demandante.

DÉCIMO QUINTO.- - Pago de beneficios sociales

El impugnante también cuestiona *el pago de vacaciones, vacaciones no gozadas, gratificaciones legales y su reintegro, bonificación extraordinaria, compensación de tiempo de servicios*, sustentando dicha pretensión impugnatoria, en que al haberse acreditado que no le corresponde el otorgamiento de la categoría de técnico III a la demandante, en razón a que actualmente es técnico de red y percibe una remuneración conforme al tope establecido acorde; sin embargo, dicho argumento adolece de base fáctica, por cuanto conforme se ha señalado y ha quedado demostrado a la accionante le corresponde la categoría de técnico III, estatus que por lo demás ya le fue reconocida al ejecutarse la medida cautelar de fojas sesenta y nueve a setenta; por lo que resulta ostensible que a la demandante le corresponde percibir los beneficios sociales acotados; precisándose que para la liquidación de dichos beneficios se ha tenido como referente la remuneración básica de tres mil cincuenta y ocho soles conforme es de verse de los folios quinientos once a quinientos trece de autos.

DÉCIMO SEXTO.- En cuanto a los beneficios de asignación por refrigerio, bonificación por tiempo de servicios, bonificación por cierre de pliego, otorgamiento de uniformes, bono extraordinario por desempeño grupal, asignación por sepelio, se advierte que el apelante nuevamente intenta cuestionar el otorgamiento de los mismos a favor de la accionante haciendo referencia a la existencia de contratos de locación de servicios y a la cuestión sindical, temas respecto de los cuales ya nos hemos pronunciado precedentemente por lo que no caben ampararse los mismos y la recurrida debe ser confirmada, tanto más si se verifica que las liquidaciones efectuadas corresponde a los períodos solicitados en la demanda y obedecen a lo establecido en cada convenio colectivo.

DÉCIMO SÉPTIMO.- - Sobre los costos

Sobre el concepto anotado el impugnante señala, en el extremo referido a los honorarios profesionales, que debieron declararse infundados, ya que el artículo 47 de la Constitución Política del Perú, establece de manera expresa que el Estado se encuentra exonerado del pago de gastos judiciales, conforme también lo dispone el artículo 413 del Código Procesal Civil; tanto más si de acuerdo a la Ley 16000 y a su estatuto aprobado mediante Decreto Supremo N° 07-94 -EF del veintiséis de enero de mil novecientos noventa y cuatro, el Banco de la Nación es una empresa de derecho público que actúa como agente financiero del estado. Sin embargo, en mérito a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la Ley N° 29497, aquella disposición de la norma adjetiva civil no se aplica a afectos del reembolso de costos en un proceso laboral pese a la remisión expresa de la regulación del pago de costos y costas a dicho Código adjetivo, pues la disposición bajo análisis –Ley 29497 – regula que, cuando el Estado sea una de las partes de la relación procesal y resulta vencido en el proceso laboral podrá ser requerido por el órgano judicial para el pago de costos procesales de la parte vencedora; infiriéndose que, el estado puede ser condenado al pago de gastos procesales que impliquen el pago de honorarios a los abogados de las partes; siendo así, y atendiendo a que la demandante para efectos de interponer la presente demanda necesariamente ha tenido

que requerir los servicios de un abogado, corresponde que el emplazado reembolse los pagos efectuados al referido profesional; en razón de que la demandante se vio obligada de acudir al órgano jurisdiccional con la finalidad de que se le restituya el derecho vulnerado, para lo cual requirió de la contratación de un profesional en derecho, generando así gastos adicionales. Asimismo, según el artículo 412 del Código Procesal Civil: *“La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias...”*; por lo que, conforme ha señalado la doctrina *“para nuestro ordenamiento procesal las costas y costos son corolario del vencimiento, se impone no como sanción sino como resarcimiento de los gastos provocados por el litigio, gastos que deben ser reembolsados por el vencido con prescindencia de la buena o mala fe con que hayan actuado por haberse creído con derecho. Este reembolso se sustenta en el hecho objetivo de la derrota, esa es la regla general, no interesa si la parte ha dado motivo a la condena de dichos gastos, o si ha sostenido un proceso sin justa razón, lo que interesa es el hecho objetivo de la derrota o el vencimiento”*; en consecuencia, corresponde en este caso condenar a los costos del proceso.

DÉCIMO OCTAVO.- Sin embargo, los costos procesales deben regularse aplicando el principio de proporcionalidad y tomando en consideración algunos aspectos relevantes, tales como el monto dinerario que se está ordenando pagar (quinientos cuatro mil ciento ochenta y cinco con 17/100 soles), la duración del proceso (la demanda ingresó el seis de julio de dos mil dieciocho y se está emitiendo la sentencia de vista por segunda vez en casi ocho meses, resultando razonable la duración del proceso), la participación del abogado (quien ha presentado la demanda, ha participado en las audiencias de conciliación, y vistas de la causa); y complejidad del caso (el tema versa sobre reconocimiento y nivelación de remuneraciones, reintegro de remuneraciones y otros); por tanto, debe fijarse en la suma de veinte mil con 00/100 soles por concepto de honorarios profesionales.

DÉCIMO NOVENO.- Finalmente, estando a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 31 de la Nueva Ley Procesal Trabajo N° 29497 que prescribe: *“La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido (...). Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el Juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos”*; y atendiendo a las pretensiones postuladas en la demanda de fojas ciento cincuenta subsanada a fojas ciento noventa y seis; y, trescientos noventa y dos, debe puntualizarse que se amparan la primera pretensión principal (Reconocimiento y nivelación de las remuneraciones del demandante) y todas las demás pretensiones principales y accesorias.

VIGÉSIMO.- Finalmente, de la revisión de los actuados se observa una errada numeración de los folios a partir delde los cuatrocientos ochenta y tres, habiéndose generado así duplicidad de los mismos; por ende, es conveniente su subsanación y en consecuencia recomendar a la auxiliar jurisdiccional encargada, mayor celo en el desempeño de sus funciones.

DECISIÓN:

1. Por estas consideraciones y en aplicación de los artículos 22, 23, 24, 26 y 28 de la Constitución Política del Estado, así como las demás normas glosadas; **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número doce de fecha diecinueve de diciembre de dos mil dieciocho, de fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos cuarenta y nueve, que falla: **1)** Declarando fundada en parte la demanda interpuesta por A. contra B sobre reconocimiento y nivelación de remuneraciones: (Categoría Técnico III, cargo de técnico operativo de préstamos Multired, hoy gestor comercial), reintegro de remuneraciones básicas desde el uno de noviembre del dos mil nueve hasta julio del dos mil dieciocho, de pago de incrementos de remuneraciones provenientes de convenios colectivos, del pago de vacaciones y vacaciones no gozadas, de gratificaciones legales y su reintegro, de la bonificación extraordinaria, de la compensación por tiempo de servicios y su reintegro, pago de la asignación por movilidad, pago de la asignación por refrigerio, pago de la bonificación por tiempo de servicios, pago de la bonificación por cierre de pliego de reclamos, otorgamiento de uniformes, bono extraordinario por desempeño grupal, pago de asignación por fallecimiento. Sin costas; **2)** Ordena al demandado, B, cumpla con pagar a favor de la demandante, A., la suma de quinientos cuatro mil ciento ochenta y cinco con 17/100 soles, de la siguiente manera: La suma de treinta y seis mil setecientos cuarenta y uno con 25/100 soles, por concepto de CTS, deberá ser depositada en la entidad financiera de elección de la demandante, por contar con vínculo laboral vigente; y la diferencia es decir la suma de cuatrocientos sesenta y siete mil cuatrocientos cuarenta y tres con 92/100 soles, deberá ser pagada a favor de la demandante mediante depósito judicial, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia; **REVOCARON** la propia resolución en el extremo que ordena a la demandada el pago de los costos (Honorarios del abogado) ascendente a la suma de setenta y cinco mil

seiscientos veintisiete con 78/100 soles, más el cinco por ciento de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es la suma de tres mil setecientos ochenta y uno con 39/100 soles; **REFORMÁNDOLA** fijaron por concepto de costos del proceso la suma global de veinticinco mil 00/100 soles, más el cinco por ciento para el Colegio de Abogados de Ancash; **CONFIRMARON** en lo demás que contiene; **MANDARON** la refoliación del expediente a partir de la página cuatrocientos ochenta y tres, autorizando a la auxiliar jurisdiccional adscrita a la Sala Laboral, dar cumplimiento lo ordenado con la debida pulcritud; y **RECOMENDARON** a la auxiliar jurisdiccional del Primer Juzgado Especializado de Trabajo, XXX, por esta única vez, a brindar mayor celo en el cumplimiento de sus funciones, bajo apercibimiento de remitirse copias a ODECMA. Notificándose y los devolvieron.-. -

X.X.

X. X.

X. X.

X. X.

XX

Anexo 03. Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio

Aplica a la sentencia de Primera Instancia

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

		Postura de las Partes	1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple. 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.
	Parte Considerativa	Motivación de los Hechos	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple. 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su

			significado). Si cumple. - Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple. - 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.
		Motivación del Derecho	- Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple. - 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. - 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. - Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le

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

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

Cuadro 2. Calidad de sentencia de Segunda Instancia.

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

		Postura de las Partes	1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.
	Parte Considerativa	Motivación de los Hechos	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple. 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración

			unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple. 4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.
		Motivación del Derecho	1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple. 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos,

			puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple. 5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.
	Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple. 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. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.

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

Anexo 04. Instrumento de recolección de datos

(Lista de cotejos)

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
REINTEGRO DE REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE
N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH. 2024.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Si cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple**

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **No cumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple**
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple**
4. Las razones 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**
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple**

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

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple**

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

3. Parte resolutive

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple (marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas). **Si cumple**

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Si cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple**

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple (*la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas). **Si cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple**

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple**

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple**

4. Las razones 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**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple**

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

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple**

5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple**
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**
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 (marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas). **Si cumple**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple**
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. **Si cumple**
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple**

5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados

Anexo 5.1: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes en la Sentencia De Primera instancia en el Proceso Laboral Sobre Reintegro de remuneración y beneficios sociales, en el expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito judicial de Áncash. 2024

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	PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ EXPEDIENTE: 01132-2018-0-0201-JR-LA-01 MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS JUEZ: XXXX ESPECIALISTA: XXX DEMANDADO: B DEMANDANTE: A S E N T E N C I A RESOLUCION N°12 Huaraz, diecinueve de diciembre del 2018 Demanda: la presente causa laboral, signada con el número 01132-2018-0-0201-JR-LA-01 seguido por A contra B sobre reconocimiento	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple				X						9

	y nivelación de remuneraciones, reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales, pago de incrementos y beneficios sociales provenientes de convenios colectivos, intereses legales, honorarios profesionales; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral. Pretensión: la demandante solicita la nivelación de remuneraciones como técnico operativo de préstamos MULTIREN Nivel III, el reintegro de remuneraciones en el cargo técnico operativo de préstamos MULTIREN con categoría de cargo Técnico III, pago de incrementos de remuneraciones por convenios colectivos y el pago de beneficios sociales de fuente legal y de fuente convencional. Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación con la asistencia sólo de la parte demandada, no se arribó a acuerdo conciliatorio debido a que las partes se mantuvieron en sus posiciones, se establecieron las pretensiones materia de juicio	4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple									
Postura de las partes	lechos expuestos por las partes: a demandante: señala que ingresó a laborar para la demandada el 20 de octubre del 2009 en el cargo de técnico operativo de préstamos MULTIREN, con categoría de Técnico III, vínculo laboral vigente y con una remuneración mensual de S/ 1,500.00; señala que ingresó a la entidad demandada mediante contratos de locación de servicios, razón por la que interpuso demanda para que se la considere como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado, en el expediente N°239-015-2JL, acumulado al expediente 500-2015, sobre reposición, en cuyo proceso se expidió sentencia de primera instancia declarando fundada la demanda, que fue confirmada en segunda instancia y el curso de casación de la demandada fue declarado improcedente; con lo que concluye que se reconoció la relación laboral entre la demandante y la demandada desde el 20 de octubre del 2009 en el cargo de Técnico Operativa de Préstamos MULTIREN – Técnico Operativo Nivel III, que fue reconocido al producirse su reposición; sin embargo	1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni					X				

Conforme a lo ordenado por el superior, mediante Resolución N° 09, de fecha 31 de octubre del 2018, se declara inadmisibile la demanda; mediante escrito de fojas 395 a 426 la demandante subsana la demandada y ésta es admitida mediante Resolución N° 10, de fecha 16 de noviembre del 2018, citándose a audiencia de conciliación, la que se llevó a cabo conforme al registro de audio y video y al acta de registro de audiencia de conciliación de fojas 420 a 422, oportunidad en la que no se arribó a acuerdo conciliatorio debido a que las partes se mantuvieron en sus posiciones, se establecieron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 11, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios que se indican, disponiéndose el juzgamiento anticipado.													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01

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

Anexo 5.2. Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y de derecho, en la Sentencia De Primera instancia en el Proceso Laboral Sobre Reintegro de remuneración y beneficios sociales, Expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito judicial de Áncash. 2024

Parte considerativa de la sentencia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos, del derecho, de la pena y de la reparación civil	Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia
-------------------------------------	--------------------	------------	--	--

			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1- 4]	[5-8]	[9-12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	Fundamentos de la decisión: PRIMERO: El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; por su parte el Principio de Igualdad consagrada en el inciso 2 del artículo 2° del mismo cuerpo normativo, asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N°29497, y a la vista del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC sostiene que: “La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”; sostiene que: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”. SEGUNDO: El artículo 138 de la Constitución Política del Estado establece que “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las										

incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior. De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República” corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹ como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.	pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple 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 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														
TERCERO: Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas	judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas	1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a													20

Motivación del derecho	por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas. CUARTO: El artículo I del Título Preliminar de la Ley N°29497, prescribe que el Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad, así, Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que “El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”⁴ QUINTO: Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUITIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el	validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple 4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple					X					
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N°02148-2010- PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011. SEXTO: CARGA DE LA PRUEBA La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil. SEPTIMO: DEL VALOR DE LA ORALIDAD Es pertinente dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso	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													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados. Por otro lado, el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo prescribe “La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”; y, el artículo 46° del mismo Texto Único Ordenado el cual establece “Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia” Sobre el particular es												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

Anexo 5.3. Calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia en el Proceso Laboral Sobre Reintegro de remuneración y beneficios sociales, Expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito judicial de Áncash. 2024

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 -2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]

Aplicación del Principio de Congruencia	PARTE RESOLUTIVA: Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora Jueza del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz; FALLA: 1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por xxxxx contra xxxxx sobre reconocimiento y nivelación de remuneraciones, reintegro de remuneraciones básicas desde el 01 de noviembre del 2009 hasta julio del 2018, de pago de incrementos de remuneraciones provenientes de convenios colectivos, del pago de vacaciones y vacaciones no gozadas, de gratificaciones legales y su reintegro, de la bonificación extraordinaria, de la compensación por tiempos de servicios y su reintegro, pago de la asignación por movilidad, pago de la asignación por refrigerio, pago de la bonificación por tiempo de servicios, pago de la bonificación por cierre de pliego de	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa					X					10
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	reclamos, otorgamiento de uniformes, bono extraordinario por desempeño grupal, pago de asignación por fallecimiento. Sin costas. 2. Se ORDENA que la demandada, xxxx cumpla con pagar a favor de la demandante, xxxxx la suma de S/ 504,185.17 (QUINIENTOS CUATRO MIL CIENTO OCHENTA Y CINCO CON 17/100 SOLES), de la siguiente manera: la suma de S/. 36,741.25 (TREINTA Y SEIS MIL SETECIENTOS CUARENTA Y UNO CON 25/100 SOLES) por concepto de CTS, deberá ser depositada en la entidad financiera de elección de la demandante, por contar con vínculo laboral vigente; y la diferencia es	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										
Descripción de la decisión	decir la suma de S/. 467,443.92 (CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y TRES CON 92/100 SOLES) deberá ser pagada a favor de la demandante mediante depósito judicial, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. 3. Los montos ordenados a pagar están afectos a las deducciones y retenciones que la ley disponga el momento del pago, a excepción de la compensación por tiempo de servicios y de la indemnización	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión					X					

Anexo 5.4. Calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre Reintegro de remuneración y beneficios sociales, Expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito judicial de Áncash. 2024

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	Sala Laboral Permanente EXPEDIENTE: 01132-2018-0-0201-JR-LA-01 MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS RELATOR: XXXXX DEMANDADO: XXXXX DEMANDANTE: XXXXX SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN NÚMERO DIECISÉIS Huaraz, cinco de marzo de dos mil diecinueve. VISTOS; en audiencia pública a que se contrae la certificación que antecede; interviniendo como ponente la señora Juez superior XXXX; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente resolución: ASUNTO: Es materia de apelación la sentencia contenida en la resolución número doce de fecha diecinueve de diciembre de dos mil dieciocho, de fojas	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero										

cuatrocientos noventa y siete a quinientos veintitrés, que falla: “1) Declarando fundada en parte la demanda interpuesta por XXXX contra el XXXX sobre reconocimiento y nivelación de remuneraciones, reintegro de remuneraciones básicas desde el uno de noviembre del dos mil diecinueve hasta julio del dos mil dieciocho, de pago de incrementos de remuneraciones provenientes de convenios colectivos, del pago de vacaciones y vacaciones no gozadas, de gratificaciones legales y su reintegro, de la bonificación extraordinaria, de la compensación por tiempo de servicios y su reintegro, pago de la asignación por movilidad, pago de la asignación por refrigerio, pago de la bonificación por tiempo de servicios, pago de la bonificación por cierre de pliego de reclamos, otorgamiento de uniformes, bono extraordinario por desempeño grupal, pago de asignación por fallecimiento. Sin costas; 2) Ordena al demandado, XXXX, cumpla con pagar a favor de la demandante, XXXX la suma de quinientos cuatro mil ciento ochenta y cinco con 17/100 soles, de la siguiente manera: La suma de treinta y seis mil setecientos cuarenta y uno con 25/100 soles, por concepto de CTS, deberá ser depositada en la entidad financiera de elección de la demandante, por contar con vínculo laboral vigente; y la diferencia es decir la suma de cuatrocientos sesenta y siete mil	legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple					X				10
cuatrocientos cuarenta y tres con 92/100 soles, deberá ser pagada a favor de la demandante mediante depósito judicial, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia; con lo demás que contiene al respecto. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN El demandado XXXX, interpone recurso de apelación contra la sentencia, argumentando básicamente lo siguiente: a) La juez no ha tenido en cuenta lo establecido por el artículo 122 incisos 3 y 4 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria en los procesos laborales; b) Al expedirse la resolución recurrida solo se ha valorado lo	1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple					X				

Postura de las partes	argumentado por la parte demandante, lo que vulnera al derecho al debido proceso; c) Está plenamente demostrado que a la demandante se le ha reconocido una relación laboral con la entidad apelante, por desnaturalización de contratos de locación de servicios desde el veinte de octubre de dos mil nueve, en el expediente N°239-2015-0-0201-JR-LA-01, teniendo como categoría: Técnico de red y Cargo: Técnico operativo de créditos; en tal sentido resulta incongruente lo ordenado por el Juzgado en la sentencia, pues la demandante no ha solicitado su recategorización, ni reconocimiento de categoría, de acuerdo al procedimiento de la Directiva de Ascensos establecidos por el XXXX ; d) La actora pretende que se le reconozca un derecho que no ha sido adquirido, ya que la sentencia ordena que la demandada reincorpore a doña XXXX, en el cargo que venía desempeñando como “servicio técnico de evaluación en el monto de préstamos multired” o en otro similar, habiéndose cumplido a cabalidad y no como señala que es técnico III; e) Conforme a su récord administrativo, la demandante tiene el cargo de gestor comercial, categoría técnico de red, labora en la agencia 2 Huaraz y su remuneración básica desde mayo de dos mil dieciocho asciende a la suma de mil ochocientos soles, al habérsele nivelado conforme al tope máximo establecido a su categoría, según al Acuerdo de Directorio N°001-2015/003-FONAFE; f)No es verdad que los distintos CAP emitidos por el Banco de la Nación sea el instrumento por el cual se reconozca u otorgue categorías a los distintos cargos que describe, sino que cuentan con normativa interna como es la Directiva BN-DIR-4100-214-01 Rev.0 de fecha ocho de septiembre de dos mil catorce, denominado “selección de personal” que dispone que la jefatura de recursos humanos es la encargada de establecer, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones; el grupo ocupacional y categoría del trabajador; en consecuencia el cargo se encuentra referido a las	3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple											
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	a la accionante el pago de vacaciones, vacaciones no gozadas, gratificaciones legales y su reintegro, bonificación extraordinaria, compensación de tiempo de servicios, pago de la asignación por movilidad, pago de asignación por refrigerio, pago de bonificación por tiempo de servicios, pago de bonificación por cierre de pliego, pago por otorgamiento de uniformes, pago de bono extraordinario por desempeño grupal y de asignación por sepelio; k)Habiéndose acreditado que las pretensiones formuladas por la demandante carecen de sustento y por consiguiente deben ser declaradas infundadas y como quiera que el XXXX es una empresa de derecho público que actúa como agente financiero del estado, le corresponde la exoneración al pago de gastos judiciales y por lo mismo debe revocarse la resolución apelada en el extremo de costos procesales.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01

LECTURA: El anexo 5.4. evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes tienen como resultado un rango muy alto y muy alto de calidad.

Anexo 5.5. Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho, Sentencia de segunda instancia sobre Reintegro de remuneración y beneficios sociales, Expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito judicial de Áncash. 2024

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos, del derecho, de la pena y de la reparación civil					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1- 4]	[5-8]	[9-12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	CONSIDERANDOS: PRIMERO. - Objeto de la apelación Según el artículo 364 del Código Procesal Civil1 “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”. SEGUNDO. - Competencia del juez superior De acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370° del Código Procesal Civil, el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncia como agravio comportará la materia que el	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada					X					

	impugnante desea que el Ad-quem revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; principio que está expresado en el aforismo “tantum appellatum quantum devolutum”; en ese sentido, la competencia de este órgano jurisdiccional revisor se circunscribe únicamente al análisis de la resolución impugnada. TERCERO. - Antecedentes a) De la pretensión demanda: Mediante escrito postulatorio de fojas ciento cincuenta a ciento ochenta y nueve; subsanado a fojas ciento noventa y seis y de fojas trescientos noventa y dos a cuatrocientos veintiséis, XXXX, interpone demanda acumulativa objetiva originaria en la vía ordinaria laboral, contra el XXXX, por los siguientes conceptos: CUARTO. - Denuncia sobre errores procesales De los agravios expresados por la entidad apelante se desprenden denuncias de orden procesal y sustantivo, por lo que resulta conveniente resolver en primer lugar, los errores in procedendo en razón de que si son amparadas ya no sería necesario pasar a analizar los errores in iudicando. En efecto, el apelante señala al respecto lo siguiente: “La juez no ha tenido en cuenta lo establecido por el artículo 122 incisos 3 y 4 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria en los procesos laborales”; y que al “expedirse la resolución recurrida solo se ha valorado lo argumentado por la parte demandante, lo que vulnera al derecho al debido proceso”. Con el propósito de dilucidar lo acotado es menester tener en cuenta lo previsto por la norma citada, el mismo que señala:	se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple 4. Las razones 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 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													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	absuelve el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, no constituye motivación suficiente”; y, lo dispuesto en el inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil, concordante con los artículos 121 y 122 del propio cuerpo normativo. Del mismo modo, para el examen de la denuncia en cuestión cabe traer a colación la STC 00728-2008-HC/TC2, en la que el máximo intérprete de la Constitución no solo ha definido con claridad meridiana el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, garantía plasmada en el artículo 139 inciso 5 de la Constitución. En efecto, el decisor racional (juez), se ha pronunciado sobre todas las pretensiones postuladas, respetando las reglas de la lógica formal, señalando claramente qué decide, porqué decide y contra quién decide; fundándose en los hechos y pruebas expuestas y aportadas por las partes, así como en las normas y principios jurídicos; ergo la sentencia apelada no contiene errores de juicio o de procedimiento que cambian los parámetros de la decisión; máxime si la entidad demandada, no ha señalado con precisión cuál de los aspectos del contenido constitucionalmente garantizado del derecho constitucional en comento se ha vulnerado, en tal razón este Colegiado concluye que la resolución recurrida contiene una motivación adecuada, que recoge las razones de hecho y de derecho que amparan su decisión, conforme más adelante se explicitará detalladamente, tanto más si una motivación suficiente no significa que el A-quo debe dar respuesta a cada una de las pretensiones planteadas, lo que también se colige de la apelada. SEXTO. - Denuncia sobre errores sustantivos	4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple 5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	SÉPTIMO. - Asimismo, consideramos pertinente precisar que la actora ha postulado el reconocimiento y nivelación de sus remuneraciones en forma permanente como técnico operativo III-préstamos MULTIRED, porque a decir de aquella su reingreso a su centro de labores fue como técnico operativo de préstamos Multired, con categoría de técnico III, la que fue alterada por su contendiente al realizarse su inclusión en el libro de planillas, en la que se le consignó como técnico de red y técnico operativo, cuando lo correcto era de técnico operativo III, teniendo en cuenta las labores desempeñadas conforme al Manual de Organización y Funciones del XXXX. OCTAVO. - En este orden de ideas, se procede a verificar si efectivamente a la accionante le corresponde la nivelación de sus remuneraciones en la categoría de técnico III y en el cargo de técnico operativo de préstamos Multired, hoy denominado gestor comercial. Tal como aparece de la sentencia firme, recaído en el expediente judicial N°239-2015-2JL (acumulado con el expediente N°500-2015 sobre reposición) se declaró fundada la demanda interpuesta por doña XXXX y se reconoció el vínculo laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada, en el cargo de técnico operativo del área de préstamos Multired del XXXX; que siendo esto así y especialmente procediéndose a la revisión de las pruebas documentales ofrecidos por las partes, se desprende que el cargo de técnico operativo corresponde a la categoría de técnico y por lo mismo, según la escala remunerativa aprobada por el Acuerdo de Directorio N°005-2006/0 07-FONAFE, (vigente desde el uno de febrero de dos mil seis y por ende cuando se inicia el vínculo laboral entre las partes),														
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	a la categoría de técnico le correspondía una remuneración máxima de cuatro mil dos con 00/100 soles; y al técnico de red la remuneración máxima de mil ochocientos con 00/100 soles, categorías de las cuales la magistrada de primer grado ha optado por determinar que a la accionante le corresponde el cargo de técnico operativo, hoy gestor comercial; en razón de que ha quedado demostrado indubitadamente que dicha justiciable siempre desarrolló las mismas labores, desde cuando ingresó a trabajar, conforme consta de los contratos de locación de servicios de fojas dos a cinco y anexo de fojas seis, boletas de pago de fojas siete a veintitrés, resoluciones judiciales firmes de folios veinticuatro a sesenta y uno; así como el auto que concede medida cautelar (reposición provisional) y el acta de reincorporación provisional de fojas sesenta y tres y sesenta y nueve; respectivamente, en cuyos actos procesales se resalta que dicha medida cautelaría se ejecuta en el cargo que venía desempeñando a la fecha del supuesto despido, “trabajadora técnico operativo de préstamos Multired nivel técnico III”; cargo y categoría en la que efectivamente ha permanecido desde el once de mayo del año dos mil quince; por tanto, a la modificación de la escala remunerativa mediante Acuerdo de Directorio N°001- Según el Cuadro de Asignación de Personal exhibido por la entidad emplazada que corre en archivo digital en el DVD de fojas 444. Que corre en el archivo digital del DVD de fojas 213 20 de octubre de 2009 2015/003-FONAFE, no afecta a la categoría preexistente, que la demandante ostentaba desde cuando ingresó a laborar, conforme lo ha evidenciado la A-quo en los cuadros glosados en las páginas quinientos cinco a quinientos siete de autos; argumentos que no han sido														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	ocho de septiembre de dos mil catorce, denominado “selección de personal” que establece que la jefatura de recursos humanos es la encargada de establecer, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones; el grupo ocupacional y categoría del trabajador; en consecuencia el cargo se encuentra referido a las funciones establecidas en los instrumentos de gestión, mientras que la categoría es el reconocimiento que la entidad hace a sus trabajadores respecto a su capacidad que cada servidor tiene, siendo el instrumento que indica los requisitos el denominado perfil de puesto. Al respecto cabe precisarse, que el Colegiado no desconoce la norma reglamentaria invocada por el XXXX para la selección de personal de la entidad financiera nombrada; no obstante, resulta evidente que, en el presente caso, según fluye de las pruebas documentales de fojas veinticuatro a treinta y nueve, cuarenta a cincuenta y siete, sesenta y tres a sesenta y ocho; y sesenta y nueve a setenta; la accionante tuvo que recurrir al Poder Judicial solicitando tutela judicial para el reconocimiento de sus derechos laborales, vale decir, la naturaleza de sus contratos de trabajo, su reposición y demás derechos; los que fueron amparados y luego del cual, nuevamente acude al Juzgado Laboral, para que en virtud a las decisiones firmes se le reconozca los derechos demandados, procediendo a estimarse las mismas acorde a los hechos probados y en atención a lo dispuesto en el numeral 23.4 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497. DÉCIMO SEGUNDO. - En el literal g) de los fundamentos de la apelación el impugnante señala que: A partir del mes de enero de dos mil dieciocho, se le otorga a la demandante el														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	cargo de gestor comercial, encontrándose vigente el Acuerdo de Directorio N°001-2015/2003-FONAFE, según el cual le corresponde la categoría de técnico de red y no que se le reconozca de manera retroactiva una categoría como la de técnico, o incluso la de técnico III, cuando no fue materia de pretensión en los procesos seguidos por reconocimiento de relación laboral y por no haber acreditado tener los requisitos para obtener judicialmente la mencionada categoría; tanto más si el XXXX establece en su normativa interna lineamientos y disposiciones para acceder de manera permanente a un cargo y/o categoría distinta a la que ejerce cada trabajador, la misma que se encuentra desarrollado en la Directiva de Ascensos y Promociones BN-DIR-2300 N°040-03 de fecha veinticuatro de junio de dos mil diez. DÉCIMO TERCERO. - Del pago de los convenios colectivos La entidad financiera demandada señala que la demandante pretende beneficiarse de incrementos otorgados a los afiliados correspondientes a distintos sindicatos y que además para su otorgamiento previamente, debe analizarse la representación que tiene SINATBAN, esto es, si dicha organización sindical tiene una mayoría absoluta de los trabajadores del Banco, para determinar los efectos extensivos de los pactos colectivos. Sobre ello, debemos precisar que si es verdad que en la actualidad los sindicatos: SINATBAN, SUTBAN, SINATRABAN y el SDJDTBN no tendrían mayoría absoluta, esa condición no implica que la accionante no pueda acceder a los beneficios pactados en dichos convenios colectivos, en razón de que cuando la demandante ingresó a laborar (veinte de octubre de dos mil nueve) tenía la condición de locadora de servicios, por lo que														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	trece, dos mil catorce y dos mil quince obrantes de fojas ciento uno a ciento ocho y ciento treinta y dos a ciento cuarenta y cuatro, se colige que estos fueron celebrados entre el Banco de la Nación y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), por lo que habiéndose sindicalizado la demandante con el SINATBAN conforme se advierte de las boletas de pago de fojas ocho a veintitrés donde aparecen descuentos por concepto de cuota sindical, los incrementos remunerativos contenidos en los convenios colectivos también le son aplicables a la actora. Dejando expresa constancia que de este modo queda resuelta también los agravios expresados sobre el pago de la asignación por movilidad, por compartir dicho alegato los mismos fundamentos esbozados para cuestionar el pago de los convenios colectivos reclamados por la demandante. DÉCIMO QUINTO. - Pago de beneficios sociales El impugnante también cuestiona el pago de vacaciones, vacaciones no gozadas, gratificaciones legales y su reintegro, bonificación extraordinaria, compensación de tiempo de servicios, sustentando dicha pretensión impugnatoria, en que al haberse acreditado que no le corresponde el otorgamiento de la categoría de técnico III a la demandante, en razón a que actualmente es técnico de red y percibe una remuneración conforme al tope establecido acorde; precisándose que para la liquidación de dichos beneficios se ha tenido como referente la remuneración básica de tres mil cincuenta y ocho soles conforme es de verse de los folios quinientos once a quinientos trece de autos.													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	DÉCIMO SEXTO. - En cuanto a los beneficios de asignación por refrigerio, bonificación por tiempo de servicios, bonificación por cierre de pliego, otorgamiento de uniformes, bono extraordinario por desempeño grupal, asignación por sepelio, se advierte que el apelante nuevamente intenta cuestionar el otorgamiento de los mismos a favor de la accionante haciendo referencia a la existencia de contratos de locación de servicios y a la cuestión sindical, temas respecto de los cuales ya nos hemos pronunciado precedentemente por lo que no caben ampararse los mismos y la recurrida debe ser confirmada, tanto más si se verifica que las liquidaciones efectuadas corresponden a los períodos solicitados en la demanda y obedecen a lo establecido en cada convenio colectivo. DÉCIMO SÉPTIMO. - Sobre los costos Sobre el concepto anotado el impugnante señala, en el extremo referido a los honorarios profesionales, que debieron declararse infundados, ya que el artículo 47 de la Constitución Política del Perú, establece de manera expresa que el Estado se encuentra exonerado del pago de gastos judiciales, conforme también lo dispone el artículo 413 del Código Procesal Civil; tanto más si de acuerdo a la Ley 16000 y a su estatuto aprobado mediante Decreto Supremo N°07-94 -EF del veintiséis de enero de mil novecientos noventa y cuatro, el Banco de la Nación es una empresa de derecho público que actúa como agente financiero del estado. Sin embargo, en mérito a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la Ley N°29497, aquella disposición de la norma adjetiva civil no se aplica a afectos del reembolso de costos en un proceso laboral pese a la remisión expresa de														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	la regulación del pago de costos y costas a dicho Código adjetivo, pues la disposición bajo análisis –Ley 29497 – regula que, cuando el Estado sea una de las partes de la relación procesal y resulta vencido en el proceso laboral podrá ser requerido por el órgano judicial para el pago de costos procesales de la parte vencedora; infiriéndose que, el estado puede ser condenado al pago de gastos procesales que impliquen el pago de honorarios a los abogados de las partes; siendo así, y atendiendo a que la demandante para efectos de interponer la presente demanda necesariamente ha tenido que requerir los servicios de un abogado, corresponde que el emplazado reembolse los pagos efectuados al referido profesional; en razón de que la demandante se vio obligada de acudir al órgano jurisdiccional con la finalidad de que se le restituya el derecho vulnerado, para lo cual requirió de la contratación de un profesional en derecho, generando así gastos adicionales. DÉCIMO OCTAVO. - Sin embargo, los costos procesales deben regularse aplicando el principio de proporcionalidad y tomando en consideración algunos aspectos relevantes, tales como el monto dinerario que se está ordenando pagar (quinientos cuatro mil ciento ochenta y cinco con 17/100 soles), la duración del proceso (la demanda ingresó el seis de julio de dos mil dieciocho y se está emitiendo la sentencia de vista por segunda vez en casi ocho meses, resultando razonable la duración del proceso), la participación del abogado (quien ha presentado la demanda, ha participado en las audiencias de conciliación, y vistas de la causa); y complejidad del caso (el tema versa sobre reconocimiento y nivelación de remuneraciones, reintegro de remuneraciones														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	y otros); por tanto, debe fijarse en la suma de veinte mil con 00/100 soles por concepto de honorarios profesionales. DÉCIMO NOVENO. - Finalmente, estando a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 31 de la Nueva Ley Procesal Trabajo N°29497 que prescribe: “La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado.													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01

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

Anexo 5.6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Reintegro de remuneración y beneficios sociales, Expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito judicial de Áncash. 2024

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta

			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del principio de congruencia	Por estas consideraciones y en aplicación de los artículos 22, 23, 24, 26 y 28 de la Constitución Política del Estado, así como las demás normas glosadas; CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número doce de fecha diecinueve de diciembre de dos mil dieciocho, de fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos cuarenta y nueve, que falla: 1) Declarando fundada en parte la demanda interpuesta por XXXX contra el B sobre reconocimiento y nivelación de remuneraciones: (Categoría Técnico III, cargo de técnico operativo de préstamos Multired, hoy gestor comercial), reintegro de remuneraciones básicas desde el uno de noviembre del dos mil nueve hasta julio del dos mil dieciocho, de pago de incrementos de remuneraciones provenientes de convenios colectivos, del pago de vacaciones y vacaciones no gozadas, de gratificaciones legales y su reintegro, de la bonificación extraordinaria, de la compensación por tiempo de servicios y su reintegro, pago de la asignación por movilidad, pago de la asignación por refrigerio, pago de la bonificación por tiempo de servicios, pago de la bonificación por cierre de pliego de	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 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 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple.										10

	por ciento para el Colegio de Abogados de Ancash; CONFIRMARON en lo demás que contiene; MANDARON la refoliación del expediente a partir de la página cuatrocientos ochenta y tres, autorizando a la auxiliar jurisdiccional adscrita a la Sala Laboral, dar cumplimiento lo ordenado con la debida pulcritud; y RECOMENDARON a la auxiliar jurisdiccional del Primer Juzgado Especializado de Trabajo, XXXX, por esta única vez, a brindar mayor celo en el cumplimiento de sus funciones, bajo apercibimiento de remitirse copias a ODECMA. Notificándose y los devolvieron.											
Descripción de la decisión		1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple										

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

Fuente: Expediente N°01132-2018-0-0201-JR-LA-01

DESCRIPCIÓN: El anexo 5.6. demuestra que la calidad en la parte resolutive es de rango muy alto, porque la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de muy alta calidad.

Anexo 06. Declaración jurada de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE LA SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01132-2018-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH. 2024 declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI.

Huaraz- junio de 2024



Jamanca Rodríguez Ruth Cinthia

DNI: 71287591



Huella digital

Anexo 07: Evidencias de la ejecución del trabajo

