



**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
DERECHOS LABORALES, EXPEDIENTE N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, DISTRITO
JUDICIAL DE LA LIBERTAD, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR

**DIAZ ALVA, GABBY ROSMERY
ORCID:0000-0002-7647-0557**

ASESOR

**LIVIA ROBALINO, WILMA YECELA
ORCID:0000-0001-9191-5860**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0703-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **18:54** horas del día **28** de **Noviembre** 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:

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Presidente
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
Dr(a). LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DERECHOS LABORALES, EXPEDIENTE N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD, 2024**

Presentada Por :

(1606181070) **DIAZ ALVA GABBY ROSMERY**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, 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:

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Presidente

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Miembro

Dr(a). LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
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 DERECHOS LABORALES, EXPEDIENTE N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD, 2024 Del (de la) estudiante DIAZ ALVA GABBY ROSMERY, asesorado por LIVIA ROBALINO WILMA YECELA 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, 30 de Diciembre del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada momento de mi vida. Agradezco profundamente su amor y misericordia, que me han dado la paz y el valor necesarios para superar los retos y alcanzar mis sueños. Sin su presencia en mi vida, este logro no habría sido posible.

A mis padres, especialmente a mi padre, quien desde el cielo me guía y protege en cada paso que doy. Su amor y enseñanzas siguen vivos en mi corazón, su recuerdo ha sido una fuente de inspiración constante. A mi madre, por su incondicional apoyo, amor y sacrificio, por enseñarme a ser resiliente y perseverante. Gracias a ambos por inculcarme valores que me acompañan siempre.

A mi esposo, José Acosta, y a mis hijos, Tamara, Neysser y Nicol, quienes me brindan su amor y comprensión día a día. Su apoyo ha sido una fuente de motivación y fortaleza, y cada uno de ustedes ocupa un lugar muy especial en este logro.

A toda mi familia, por su cariño y apoyo en cada momento. Gracias por estar presentes, por sus palabras de aliento y por compartir conmigo este sueño hecho realidad.

DEDICATORIA

A mi amado esposo, José Acosta, quien ha sido mi pilar fundamental a lo largo de este proceso. Gracias por tu amor, paciencia y apoyo incondicional. Tus palabras de aliento y tu fe en mí me han dado la fortaleza necesaria para superar cada desafío.

A mis tres hijos, Tamara, Neysser y Nicol, quienes son mi mayor inspiración y mi razón de ser. Cada esfuerzo ha sido por ustedes, para que sepan que, con dedicación y perseverancia, cualquier meta es alcanzable. Ustedes son la motivación que me impulsa cada día a ser mejor.

A ustedes, mi familia, les dedico este logro con todo mi amor y gratitud.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula.....	I
Acta de sustentación.....	II
Constancia de originalidad.....	III
Agradecimiento.....	IV
Dedicatoria	V
Índice de contenido	VI
Resumen	XI
Abstract	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Justificación de la investigación	2
1.4. Objetivos general	2
1.5. Objetivos específicos.....	3
II. MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. Internacionales	4
2.1.2. Nacionales.....	5
2.1.3. Regional o Locales	7
2.2 Bases teóricas.....	8
2.2.1 Bases Procesales.....	8
2.2.1.1 La Pretensión.....	8
2.2.1.1.1. Concepto	8
2.2.1.1.3. Las Pretensiones en el Proceso Judicial en Estudio	9
2.2.1.2. El Proceso Laboral	9
2.2.1.2.1. Concepto	9
2.2.1.2.2. Principios Aplicables	9
2.2.1.3. El Proceso Ordinario Laboral	9
2.2.1.3.1. Concepto	9
2.2.1.3.2. Traslado y Citación a Audiencia de Conciliación	10

2.2.1.3.3. El Pago de Utilidades en el Proceso Ordinario	10
2.2.1.4. Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil	10
2.2.1.4.1. Concepto	10
2.2.1.4.2 Puntos Controvertidos en el Proceso Judicial en Estudio.....	10
2.2.1.4.3. Legitimidad de las partes	10
2.2.1.4.4. Causas de despido.....	11
2.2.1.4.5. Pago de beneficios sociales.....	11
2.2.1.5 Sujetos del Proceso.....	11
2.2.1.5.1 El Juez.....	11
2.2.1.5.2 Las Partes	11
2.2.1.6 La Prueba	11
2.2.1.6.1 Concepto	11
2.2.1.6.2 El Objeto de la Prueba	12
2.2.1.6.3 La Valoración de la Prueba.....	12
2.2.1.6.4 Principio de Adquisición de la Prueba	12
2.2.1.6.5 Finalidad de la Prueba	12
2.2.1.6.6 Pertinencia de la Prueba.....	12
2.2.2. Bases Teóricas Sustantivas	12
2.2.2.1 Beneficios Sociales.....	12
2.2.2.1.1 Concepto	12
2.2.2.2 Criterios para la Delimitación de los Beneficios Sociales.....	13
2.2.2.2.1.Utilidades	13
2.2.2.2.2.Concepto	13
2.2.2.2.3.Ámbito de la Aplicación	13
2.2.2.2.4.Reparto de Utilidades	13
2.2.2.2.5.Participación en las Utilidades	13
2.2.2.2.6.Porcentaje de Distribución.....	13
2.2.2.2.7.Plazos para el Pago de la Participación en las Utilidades.....	14
2.2.2.3. Reintegro de Remuneración Básica por Incremento de Convenios Colectivos en el Proceso Ordinario Laboral	14
2.2.2.4. Concepto de Reintegro de Remuneración	15
2.2.2.5. Marco Normativo de los Convenios Colectivos en Perú.....	15
2.2.2.6. Proceso Ordinario Laboral en el Reclamo de Reintegros.....	15
2.2.2.7. Obligatoriedad y Ejecución de Sentencias Laborales en Reintegros	16

2.2.2.8. Efectos de los Incrementos Salariales Retroactivos	16
2.2.2.9. Implicancias Económicas y Sociales del Reintegro por Convenios Colectivos	16
2.2.2.10. Concepto de Reintegro de Remuneración	16
2.2.2.11. Marco Normativo de La Constitución Política del Perú.....	17
2.2.2.12. Proceso Ordinario Laboral y la Exigencia del Reintegro de Remuneraciones	17
2.2.2.13. La Obligación de Cumplimiento de Sentencias Laborales y el Principio de Irrenunciabilidad	17
2.2.2.14. Retroactividad en los Incrementos Salariales y sus Implicaciones Económicas ..	18
2.2.2.15. Impacto Social del Cumplimiento de Convenios Colectivos	18
2.2.2.16. La Sentencia	19
2.2.2.16.1. Concepto	19
2.2.2.17. Regulación de las Sentencias en la Norma Procesal Laboral	19
2.2.2.18. Estructura de la Sentencia	20
2.2.2.19. Partes de una sentencia	20
2.2.2.19.1. Parte Expositiva.....	20
2.2.2.19.2. Parte Considerativa.....	20
2.2.2.19.3. Parte Resolutiva.....	21
2.3. Hipótesis	21
2.3.1. Hipótesis general.....	21
2.4 Marco conceptual.....	21
III. METODOLOGIA	23
3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación	23
3.2. Población y muestra	24
3.3 Variables. Definición y operacionalización.....	26
3.3.2. La operacionalización de una variable	26
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	26
3.5 Método de análisis de datos.....	27
3.6 Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS	29
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	41
Anexo 1. Matriz de Consistencia Lógica	47
Anexo 2. Sentencias examinadas – evidencia de la variable en estudio.....	48
Anexo 3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	85
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos.....	89

Anexo 5: procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	97
Anexo 6: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias	106
Anexo 7: Declaración de compromiso ético y no plagio	173

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pag.
Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia.	
Derechos laborales.....	30
Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia.	
Derechos laborales.....	32

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: Conocer la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre derechos laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, del Distrito Judicial de la Libertad. 2024; es un estudio de caso de tipo cualitativo; nivel exploratorio – descriptivo; y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis es un proceso judicial en el cual se encuentran las sentencias examinadas, el expediente fue seleccionado mediante muestreo por conveniencia; las técnicas de recojo de información son la observación y el análisis de contenido, y el instrumento es una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera sentencia son de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la primera sentencia fue muy alta y la segunda muy alta. La demanda sobre derechos laborales se declaró fundada en parte instancia, y la sentencia fue confirmada en segunda instancia.

Palabras clave: Derechos laboral, calidad, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The objective of the research was to know the quality of the first and second instance rulings on labor rights, according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, of the Liberty Judicial District. 2024; It is a qualitative case study; exploratory – descriptive level; and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis is a judicial process in which the sentences examined are found, the file was selected through convenience sampling; The information collection techniques are observation and content analysis, and the instrument is a checklist validated through expert judgment. The results of the expository, consideration and resolution part of the first sentence are of range: very high, very high and very high; and of the second instance: very high, very high and very high. In conclusion, the first sentence was very high and the second very high. The lawsuit regarding labor rights was declared founded in part, and the sentence was confirmed in the second instance.

Keywords: Labor rights, quality, motivation and sentence.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En el contexto peruano, el pago de beneficios sociales y otros tipos de indemnización laboral es un tema crucial para la estabilidad y protección de los derechos de los trabajadores. A pesar de que el marco legal peruano reconoce una serie de beneficios como el Seguro Social, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), las gratificaciones y la indemnización por despido arbitrario, la falta de cumplimiento por parte de algunas empresas, especialmente en el sector informal, sigue siendo una problemática relevante.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) establece claramente los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo, informes recientes indican que una parte significativa de la población laboral peruana no tiene acceso a estos beneficios. De acuerdo con un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 72% de los trabajadores peruanos se encuentran en situación de empleo informal, lo que implica que no reciben beneficios como CTS, seguro social o indemnización por despido arbitrario (OIT, 2022).

El problema radica no solo en el incumplimiento legal, sino también en la falta de mecanismos efectivos para fiscalizar a las empresas y garantizar que los trabajadores puedan acceder a sus derechos. Según un estudio de GRADE (Grupo de Análisis para el Desarrollo), más del 40% de las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) en Perú no cumplen con sus obligaciones laborales respecto al pago de beneficios sociales y despidos (GRADE, 202c1). Esto afecta particularmente a los trabajadores en sectores como la agricultura, la construcción y el comercio minorista, que suelen operar en condiciones de precariedad.

Por consiguiente siendo la administración de justicia responsable de resolver estos casos que llegan a sus despachos y que debido a la carga procesal no cumplen con los plazos establecidos en la vía procedimental de cada distrito judicial; es así que en el distrito judicial de la libertad no es ajeno a esa problemática en consecuencia, el administrador de justicia muchas veces con el pretexto de la carga procesal no fundamentan correctamente sus sentencias llegando a la disconformidad de los litigantes quienes presentan su recurso impugnatorio con el objetivo de encontrar un fallo favorable a sus intereses como en el presente caso materia de estudio es un proceso judicial de tipo civil cuya materia comprende pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos del expediente N° 03097-2021-0-1601-JR-LA-10 y pertenece al archivo del sexto juzgado del trabajo.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre derechos laborales en el expediente N° 03097-2021-0-1601-JR-LA-10, del Distrito Judicial de La Libertad, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

El pago de beneficios sociales y la indemnización son elementos fundamentales en la relación laboral, ya que garantizan la protección y bienestar de los trabajadores. En Perú, estos beneficios están regulados por la legislación laboral, buscando promover la justicia social y el desarrollo humano. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que los empleadores deben proporcionar beneficios sociales, como gratificaciones, vacaciones, y compensaciones por tiempo de servicios (CTS), que son cruciales para la seguridad económica de los trabajadores.

Los beneficios sociales actúan como una red de seguridad para los trabajadores. En situaciones de despido o terminación de contrato, la indemnización se convierte en un recurso vital para asegurar la subsistencia durante la búsqueda de nuevo empleo. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), los beneficios económicos garantizan un mínimo de estabilidad y protección ante situaciones adversas (p. 45).

Fomento de la Productividad: La implementación de beneficios sociales también se asocia con un aumento en la productividad laboral. Estudios han demostrado que los trabajadores que perciben beneficios adecuados tienden a mostrar un mayor compromiso y satisfacción laboral, lo que repercute positivamente en la productividad general de la empresa (Zambrano & Guzmán, 2020).

El pago de beneficios sociales y la indemnización no solo son prácticas éticas, sino también legales. La Ley General de Trabajo establece sanciones para aquellos empleadores que incumplen con estas obligaciones, fomentando un entorno laboral más justo y equitativo (García, 2022).

Siendo así, esta investigación se realizara con el propósito de orientar el estudio a contextos problemáticos que comprenden el sistema de justicia y en alguna medida aportar en la mitigación y la solución de los mismos.

1.4. Objetivos general

Determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre derechos laborales, en el expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, Distrito Judicial De La Libertad, 2024

1.5 Objetivos específicos

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre derechos laborales, 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 derechos laborales, 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

Martínez, et al (2020) titulada “Indemnización, derechos laborales, legislación, contrato individual, relación laboral”, la liquidación constituye un derecho irrenunciable de los trabajadores, que el empleador no puede desconocer bajo ninguna circunstancia, lo que la convierte en un beneficio invulnerable. Este derecho se basa en los años de servicio que el trabajador ha dedicado a una empresa o entidad contratante. Actualmente, el mundo enfrenta una emergencia sanitaria declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS). En este contexto, diversas empresas privadas en Ecuador han optado por finalizar los contratos individuales de trabajo de muchos de sus empleados, argumentando como causa el caso fortuito o la fuerza mayor, conforme al artículo 169, numeral 6, del Código del Trabajo, en relación con dicha emergencia. Este argumento ha sido utilizado para justificar la exoneración del pago de liquidaciones a los trabajadores despedidos.

El objeto del presente estudio fue reunir, a través de un diseño documental y una metodología de revisión, aspectos jurídicos y doctrinarios vinculados al derecho a la liquidación por la terminación del contrato laboral debido a causas fortuitas, lo que permitió comprender con mayor profundidad la problemática planteada. En conclusión, el derecho a la liquidación debe alinearse con principios éticos, morales y constitucionales históricamente establecidos, ya que el trabajador, por naturaleza, ha sido vulnerable frente al empleador debido a su limitada capacidad para generar riqueza en comparación con quien posee los medios o recursos económicos, financieros o monetarios.

Almada (2016), en su investigación titulada “La protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad” (tesis para optar título en derecho). Universidad de Barcelona, España. Parte de su metodología consiste en analizar los cambios en el ámbito laboral que han influido no solo en las legislaciones de los países desarrollados y en vías de desarrollo, sino también en sus constituciones materiales, adoptando un enfoque descriptivo. La tesis tiene un doble objetivo, busca examinar las transformaciones en el mundo laboral que dificultan la demanda de un trabajo digno para todos, se enfoca en estrategias para combatir las graves violaciones del derecho a un trabajo digno. Finalmente, el autor presenta las siguientes conclusiones: 1. El análisis histórico revela diversos intentos de garantizar la protección de las relaciones laborales subordinadas. 2. Luego de la crisis económica de los

años setenta y los cambios estructurales en la producción, las relaciones laborales se transforman, lo que afecta su protección jurídica.

Silva (2017) El autor realizó un artículo titulado La Inconstitucionalidad de las Reformas a la Ley de Pensiones Profesionales (Programa de Maestría Profesional en Derecho de la Empresa). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador, cuyo objetivo es explicar el procedimiento legal a través del cual se han respetado las diferentes reformas implementadas desde su publicación hasta el presente, su metodología fue exploratorio descriptivo, su conclusión, fueron los siguientes puntos: La creación de beneficios laborales para todos los empleados es un derecho soberano que surgió tras varias reformas, las cuales han determinado su relevancia en distintas legislaciones nacionales, como es el caso de Ecuador, así como en regulaciones internacionales. Estos acuerdos, al ser registrados a nivel nacional, protegen de manera significativa los derechos de los trabajadores. La acumulación de contradicciones, que se traduce en violaciones a principios constitucionales, lleva a la conclusión de que el mencionado artículo 15 de la Ley del Trabajo y el reconocimiento del trabajo asalariado son inconstitucionales, no solo porque contradicen la Constitución, sino también porque afectan el derecho subjetivo que respalda la participación efectiva de los empleados en las ganancias.

2.1.2. Nacionales

Flores y Yañez (2020) Se realizó un estudio titulado “Análisis del acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020” la que llevo a cabo para obtener su título profesional de abogada en La Universidad Peruana Los Andes. El objetivo general de este trabajo es describir los criterios que determinan el acto resolutorio de las sentencias relacionadas con la desnaturalización de contratos laborales en dicho juzgado durante el año 2020. En cuanto a la metodología, se trata de una investigación básica, clasificada como pura o fundamental, y de nivel descriptivo, en la que los autores emplearon los métodos de observación, deductivo y analítico cuyas conclusiones de los autores fueron las siguientes: Se logró identificar los criterios que declaran infundadas las sentencias por desnaturalización de contratos de trabajo. Se destaca una presencia moderada de sentencias infundadas, con un 41.8% en relación a los contratos de confianza y aquellos que experimentaron discontinuidad laboral. Además, se observó un elevado porcentaje del 48.2% de sentencias infundadas en contratos de suplencia que intentaron desnaturalizarse, junto con un 10.0% de sentencias infundadas en otros contratos que no cumplían con la normativa laboral vigente. Además, tanto la

doctrina como la jurisprudencia cuentan con abundantes pronunciamientos sobre este tema, emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, muchos de los cuales son precedentes vinculantes de aplicación obligatoria en casos similares. Sin embargo, a pesar de las normas preestablecidas para la contratación de personal en entidades públicas, aún se aplican incorrectamente muchas formas de contratación que no se alinean con la legislación laboral.

Ramos (2019) Se llevó a cabo una tesis titulada Calidad de Sentencias sobre Pago de Beneficios Sociales y Otros, en el Expediente N° 00754-2014-0-2001-JR-La 01 del Distrito Judicial de Piura 2019. (Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad Los Ángeles de Chimbote) En su metodología, se utilizó un enfoque tanto cuantitativo como cualitativo, con un nivel de investigación exploratorio y descriptivo. El objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en relación con el pago de beneficios sociales, de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00754-2014-0-2001-JR-La 01 del Distrito Judicial de Piura. Como conclusión, y conforme a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el estudio, se estableció que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales en el expediente N° 00754-2014-0-2001-JR-La 01 del Distrito Judicial de Piura fue clasificada como de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Mamani (2016) Se llevó a cabo un trabajo titulado “Tercerización Laboral en el Bienestar del Personal Contratado para Servicios Complementarios en Es-Salud de la Provincia de San Román – 2015”. Para optar su título profesional de la Universidad Nacional de altiplano, Puno, Perú. El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre la subcontratación laboral y el bienestar de los trabajadores que desempeñan funciones en servicios complementarios en Es-Salud, en la provincia de San Román, durante el año 2015. la metodología fue un análisis no fue experimental y se centró en evaluar cómo los beneficios impactan el bienestar de los empleados. Las conclusiones del autor son las siguientes: 1. El contrato de trabajo está vinculado al bienestar de los trabajadores en Es-Salud en la provincia de San Román en 2015, lo cual se respalda por la prueba de correlación de Pearson, que resulta muy significativa. 2. Se observó una correlación negativa muy alta entre la subcontratación laboral y el bienestar de los trabajadores, lo que es estadísticamente

relevante. Por lo tanto, se concluyó que la subcontratación laboral tenía una relación significativa con el bienestar de los trabajadores que prestaban servicios complementarios en Es-Salud de la provincia de San Román en 2015.

2.1.3. Regional o Locales

Talledo (2019) Se llevó a cabo una tesis titulada Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reintegro de Beneficios Sociales; Expediente N° 03283-2013-0-2501-JR-LA03; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2019, (tesis para obtener el título de abogada en la Universidad Los Ángeles de Chimbote) cuyo objetivo principal fue evaluar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en relación con el reintegro de beneficios sociales, de acuerdo con el marco normativo, doctrinario y jurisprudencial pertinente al expediente N° 03283-2013-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, en el año 2019. La investigación se clasificó como de tipo cuantitativa y cualitativa (mixta) y tuvo un nivel exploratorio y descriptivo. El autor concluyó que el valor para ambos conjuntos fue de 40. Como resultado, se determinó que ambos textos presentaron una calidad muy alta, lo cual se alineó con los parámetros identificados en este estudio, que incluían referencias doctrinales, normativas y jurisprudenciales. Ambas sentencias indicaron que los criterios elegidos por los jueces, en función de los argumentos presentados por las partes, resolvieron el conflicto existente aplicando las disposiciones de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 para determinar el pago de prestaciones.

Baltodano (2018) Se llevó a cabo un trabajo titulado “Indemnización por Despido Arbitrario” (trabajo de Suficiencia Profesional para Obtener Título de Abogado) en la Universidad San Pedro, Chimbote cuyo objetivo principal es analizar cómo la ley proporciona garantías adecuadas contra el despido en situaciones de desigualdad en la relación laboral. conclusiones: La indemnización actúa como una compensación al trabajador por el daño ocasionado por el despido arbitrario, sirviendo como un castigo justo para el empleador; sin embargo, esta no es proporcional a los años de servicio. Según lo estipulado en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los empleados despedidos de manera arbitraria tienen derecho a reclamar una compensación equivalente a un año y medio de trabajo, con un límite de 12 salarios, preferiblemente dentro de un período de 8 años. En consecuencia, si un empleado con 20 años de servicio es despedido, no recibe el salario completo debido a este límite. La indemnización puede causar daño psicológico al trabajador, generando una incapacidad mental, ya que el despido

premature puede ocasionar efectos adversos que debilitan la salud emocional de la persona, resultando en un bajo nivel de ahorro y afectando su desarrollo integral.

Palacios y Eusebio (2018) Se realizó el trabajo titulado “Criterios para la Determinación del monto indemnizatorio como consecuencia de un accidente de trabajo en la corte superior de justicia del santa 2016- 2017” (Tesis para obtener el título de abogada) en la Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú); cuyo objetivo principal es analizar el proceso que el juez debe seguir para confirmar el monto de la indemnización resultante de un accidente laboral en el Tribunal Supremo fue descriptivo, no experimental, de diseño transversal, en razón que se recolectan los datos en un solo momento en el tiempo; además se empleó la recolección de datos usando como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, siendo aplicado a los jueces especializados en los laboral. Finalmente, el autor llegó a las siguientes conclusiones: A lo largo de la investigación, se identificaron las consideraciones que el juez utiliza al establecer el monto de la indemnización. Se observó que los jueces prestan especial atención al proyecto de vida del trabajador afectado. En relación a cómo los jueces evalúan los criterios aplicados en los procesos, se constató que determinar el monto de la indemnización es una tarea compleja para ellos. Esto implica que, basándose en los principios de proporcionalidad y racionalidad, se consideran circunstancias específicas en cada caso. Además, se tiene en cuenta el informe de evaluación médica del trabajador, la efectividad de los servicios prestados y la posible responsabilidad contractual del empleador.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Bases Procesales

2.2.1.1 La Pretensión

2.2.1.1.1. Concepto

La pretensión es el primer paso en la estructura de un proceso judicial, representando la demanda o solicitud que una parte realiza ante un juez para obtener una resolución favorable. Este concepto se enmarca en el derecho procesal, siendo fundamental para el desarrollo de cualquier litigio. Según Villanueva (2021), la pretensión debe ser clara y precisa, ya que establece la dirección del proceso y los derechos que se invocan (p. 45). La pretensión no solo refleja la intención de una parte, sino que también tiene implicaciones en el desarrollo de la estrategia legal y en la carga de la prueba.

2.2.1.1.2. Elementos

Los elementos constitutivos de la pretensión incluyen:

Sujeto: La persona o entidad que formula la pretensión, generalmente el demandante.

Objeto: El derecho, bien o interés que se busca proteger o hacer valer ante el juez.

Causa: La razón o fundamento legal que justifica la demanda. Según Hernández (2022), cada elemento juega un papel crucial en la viabilidad de la acción judicial, siendo necesario que el demandante presente todos los elementos de manera coherente (p. 90).

2.2.1.1.3. Las Pretensiones en el Proceso Judicial en Estudio

En el contexto del proceso judicial laboral, las pretensiones más comunes incluyen:

Reclamos de pago de salarios: Los trabajadores demandan el pago de salarios adeudados por parte del empleador.

Acciones de tutela: Se refieren a acciones legales para la protección de derechos fundamentales, como la protección contra despidos arbitrarios. Castañeda (2023) destaca que la naturaleza de las pretensiones laborales requiere un análisis exhaustivo de las pruebas y de la relación laboral (p. 150).

2.2.1.2. El Proceso Laboral

2.2.1.2.1. Concepto

El proceso laboral es el conjunto de normas y procedimientos diseñados para resolver los conflictos que surgen en el ámbito laboral, ya sea entre trabajadores y empleadores o entre organizaciones sindicales y empleadores. Este tipo de proceso se caracteriza por su celeridad y por un enfoque que busca proteger los derechos de los trabajadores, un principio establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú. Según Salazar (2020), el proceso laboral no solo es un medio para resolver conflictos, sino también una herramienta para garantizar derechos fundamentales en el ámbito laboral (p. 10).

2.2.1.2.2. Principios Aplicables

Los principios que rigen el proceso laboral son fundamentales para su desarrollo y ejecución:

Celeridad: Este principio busca que los procesos laborales se resuelvan en el menor tiempo posible, facilitando el acceso a la justicia.

Oralidad: Promueve la presentación de pruebas y alegatos de manera verbal, lo que contribuye a la agilidad del proceso. Según Montenegro (2021), la oralidad en el proceso laboral permite una interacción más dinámica entre las partes y el juez, favoreciendo una resolución más rápida y justa (p. 60).

2.2.1.3. El Proceso Ordinario Laboral

2.2.1.3.1. Concepto

El proceso ordinario laboral se refiere a aquel procedimiento estándar utilizado para resolver conflictos laborales que no están sometidos a un proceso especial, como la conciliación o el arbitraje. Este proceso está regulado por el Código Procesal Civil, permitiendo que los

trabajadores busquen una solución judicial a sus reclamaciones. Paredes (2022) señala que el proceso ordinario laboral proporciona un marco legal que busca garantizar los derechos de los trabajadores y un acceso efectivo a la justicia (p. 103).

2.2.1.3.2. Traslado y Citación a Audiencia de Conciliación

La audiencia de conciliación es un paso esencial en el proceso laboral, donde el juez convoca a las partes para intentar llegar a un acuerdo antes de proseguir con el juicio. Esta etapa tiene como objetivo reducir la carga de trabajo de los tribunales y fomentar la resolución amistosa de conflictos. Según Villegas (2020), la conciliación es un mecanismo que no solo ahorra tiempo y recursos, sino que también promueve un clima de diálogo y entendimiento entre las partes (p. 78).

2.2.1.3.3. El Pago de Utilidades en el Proceso Ordinario

El derecho a las utilidades es uno de los reclamos más frecuentes en el proceso ordinario laboral. Se trata de una parte de las ganancias de la empresa que corresponde a los trabajadores, y es considerado un derecho irrenunciable. Gómez (2022) resalta que la regulación del pago de utilidades busca fomentar una relación más justa entre trabajadores y empleadores, permitiendo que los trabajadores participen en los beneficios económicos generados por su trabajo (p. 92).

2.2.1.4. Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil

2.2.1.4.1. Concepto

Los puntos controvertidos son las cuestiones específicas que generan desacuerdo entre las partes y que deben ser resueltas por el juez. En el ámbito laboral, estos puntos son esenciales para determinar la naturaleza del conflicto y la aplicación de la ley. Según Ramírez (2021), la identificación clara de los puntos controvertidos es crucial, ya que permite al juez enfocar su análisis en los aspectos que verdaderamente importan al caso (p. 55).

2.2.1.4.2 Puntos Controvertidos en el Proceso Judicial en Estudio

Los puntos controvertidos en el proceso judicial son aspectos esenciales que pueden influir significativamente en el resultado del litigio. En el ámbito laboral peruano, estos puntos generalmente giran en torno a cuestiones como la validez de los contratos, la justificación del despido, y el cumplimiento de las obligaciones laborales. A continuación se desarrollan algunos de estos puntos controvertidos:

2.2.1.4.3. Legitimidad de las partes

Este aspecto se refiere a la capacidad que tienen tanto el demandante como el demandado para participar en el proceso. La falta de legitimidad puede llevar a la nulidad del proceso. Por ejemplo, un trabajador puede alegar que su despido fue injustificado, mientras que el

empleador puede cuestionar la capacidad del trabajador para demandar debido a la falta de representación sindical (Cruz, 2022).

2.2.1.4.4. Causas de despido

Uno de los puntos más controvertidos es la justificación del despido. Los trabajadores pueden argumentar que su despido fue arbitrario, mientras que los empleadores intentan demostrar que existieron causas objetivas y legítimas. La carga de la prueba generalmente recae en el empleador, quien debe evidenciar que el despido cumplió con la normativa laboral (González, 2023).

2.2.1.4.5. Pago de beneficios sociales

Discrepancias sobre la cantidad y forma de pago de beneficios sociales como gratificaciones y vacaciones son comunes. Los trabajadores pueden reclamar el pago de beneficios que consideran adeudados, mientras que los empleadores pueden defenderse alegando cumplimiento de la normativa (Salas, 2021).

2.2.1.5 Sujetos del Proceso

Los sujetos del proceso laboral son aquellos que participan activamente en el juicio y tienen derechos y obligaciones dentro de él. Se dividen principalmente en dos categorías: el juez y las partes involucradas. Villegas (2022)

2.2.1.5.1 El Juez

El juez es la autoridad encargada de administrar justicia en el proceso judicial, tomando decisiones basadas en la ley y los hechos presentados en el litigio. Según Villegas (2022), el juez debe actuar de manera imparcial y objetiva, garantizando el derecho a un debido proceso (p. 33).

2.2.1.5.2 Las Partes

Las partes son los actores del proceso, que incluyen al demandante y al demandado. Cada parte tiene derechos y deberes específicos, y su participación es crucial para la resolución del conflicto. Según Ramírez (2023), las partes son fundamentales en el proceso, ya que son quienes presentan las pruebas y argumentos que influirán en la decisión final (p. 50).

2.2.1.6 La Prueba

La prueba es un elemento crucial en el proceso judicial, ya que permite a las partes demostrar sus argumentos y hechos ante el juez.

2.2.1.6.1 Concepto

La prueba se define como el conjunto de elementos que se presentan en un juicio para establecer la veracidad de los hechos discutidos. Según Paredes (2021), la prueba es el medio

a través del cual las partes pueden convencer al juez de la veracidad de sus afirmaciones (p. 15).

2.2.1.6.2 El Objeto de la Prueba

El objeto de la prueba se refiere a los hechos que se quieren demostrar en el proceso. Estos pueden incluir el incumplimiento de un contrato, la existencia de una relación laboral, entre otros (Zamora, 2022).

2.2.1.6.3 La Valoración de la Prueba

La valoración de la prueba implica el análisis y consideración que hace el juez sobre los elementos probatorios presentados por las partes. Este proceso es fundamental para la toma de decisiones (Salas, 2023).

2.2.1.6.4 Principio de Adquisición de la Prueba

Este principio establece que las pruebas deben ser obtenidas y presentadas por las partes en el proceso, asegurando que no se admitan pruebas obtenidas de manera ilegal o irregular (Cruz, 2022).

2.2.1.6.5 Finalidad de la Prueba

La finalidad de la prueba es la de esclarecer los hechos y permitir que el juez tome una decisión informada. La adecuada presentación de la prueba es fundamental para el éxito de la pretensión de las partes (González, 2021).

2.2.1.6.6 Pertinencia de la Prueba

La pertinencia se refiere a la relación que tiene la prueba con los hechos a demostrar. Las pruebas deben ser relevantes y estar directamente relacionadas con los puntos controvertidos del proceso (Salas, 2021).

2.2.2. Bases Teóricas Sustantivas

2.2.2.1 Beneficios Sociales

Los beneficios sociales son prestaciones adicionales que los empleadores otorgan a sus trabajadores, más allá de sus salarios. Estas prestaciones buscan mejorar la calidad de vida de los empleados y son reconocidas por la legislación laboral peruana.

2.2.2.1.1 Concepto

Los beneficios sociales se definen como aquellas compensaciones o prestaciones que los empleadores ofrecen a sus trabajadores con el objetivo de garantizar su bienestar y motivación. De acuerdo con Salazar (2021), los beneficios sociales son una extensión de la remuneración, diseñados para promover el bienestar y la satisfacción laboral del trabajador (p. 50).

2.2.2.2 Criterios para la Delimitación de los Beneficios Sociales

Los criterios para delimitar los beneficios sociales incluyen aspectos como la obligatoriedad, la naturaleza de la prestación, y su finalidad. Según Herrera (2022), es fundamental establecer qué prestaciones son consideradas beneficios sociales y cuáles no, a fin de proteger los derechos de los trabajadores (p. 35).

2.2.2.2.1.Utilidades

Las utilidades son los beneficios económicos que las empresas generan y que, de acuerdo con la legislación peruana, deben ser compartidos con los trabajadores. La participación en utilidades es un derecho fundamental de los trabajadores en Perú. Herrera (2022)

2.2.2.2.2.Concepto

Las utilidades se refieren a los ingresos netos que una empresa obtiene después de deducir los costos y gastos. Según Rojas (2020), las utilidades representan el resultado financiero positivo de la actividad empresarial y son fundamentales para la distribución de beneficios entre los trabajadores (p. 22).

2.2.2.2.3.Ámbito de la Aplicación

El ámbito de aplicación de la participación en utilidades incluye a todas las empresas privadas que obtienen ganancias. Sin embargo, hay ciertas excepciones, como las microempresas. Según Valenzuela (2021), la participación en utilidades se aplica a todas las empresas que cumplen con los criterios establecidos por la ley, excluyendo a las que se encuentran en ciertas categorías (p. 18).

2.2.2.2.4.Reparto de Utilidades

El reparto de utilidades se realiza de acuerdo con un porcentaje establecido por la ley, que varía dependiendo de la naturaleza de la empresa y el sector en el que opera. Según Paredes (2023), el porcentaje de reparto de utilidades está regulado por la Ley General de Trabajo y debe ser respetado por todos los empleadores (p. 40).

2.2.2.2.5.Participación en las Utilidades

La participación de los trabajadores en las utilidades es un derecho consagrado en la legislación laboral peruana, que busca equilibrar las relaciones entre empleadores y empleados. Según López (2020), la participación en utilidades es un reconocimiento a la labor de los trabajadores y una forma de incentivar su compromiso con la empresa (p. 65).

2.2.2.2.6.Porcentaje de Distribución

El porcentaje de distribución de utilidades se fija en un 5% para las empresas de mayor tamaño, y en un 10% para las pequeñas y medianas. Esta norma busca garantizar una distribución equitativa de los beneficios obtenidos. Según Guzmán (2021), la legislación

establece un marco claro para el porcentaje de distribución de utilidades, asegurando que los trabajadores sean parte de los beneficios generados (p. 50).

2.2.2.2.7. Plazos para el Pago de la Participación en las Utilidades

El plazo para el pago de la participación en las utilidades está establecido por la ley, que estipula que debe hacerse en un periodo no mayor a 30 días después de la presentación de la declaración jurada de la renta. Según Muñoz (2023), el cumplimiento de los plazos establecidos es esencial para garantizar los derechos de los trabajadores y evitar conflictos laborales (p. 45).

2.2.2.3. Reintegro de Remuneración Básica por Incremento de Convenios Colectivos en el Proceso Ordinario Laboral

El reintegro de la remuneración básica por incrementos derivados de convenios colectivos se refiere al pago retroactivo que el empleador debe realizar al trabajador cuando se acuerda un aumento salarial en el marco de la negociación colectiva. Este derecho se encuentra amparado en la normativa laboral peruana y suele tramitarse mediante el proceso ordinario laboral, en el cual el trabajador demanda el pago de los montos dejados de percibir (Ramírez, 2020). Los convenios colectivos, según la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Ley N.º 25593), son acuerdos que se realizan entre empleadores y sindicatos para establecer condiciones de trabajo, incluyendo aumentos salariales, los cuales pueden ser retroactivos al inicio de las negociaciones o tener efectos desde una fecha acordada por ambas partes. En este sentido, el incremento acordado se convierte en una obligación para el empleador, quien debe cumplir con el pago de dicho beneficio a los trabajadores (García & Luján, 2021).

En el proceso ordinario laboral, la acción judicial para exigir el reintegro de remuneraciones se basa en la interpretación de los convenios colectivos como contratos de naturaleza especial, que poseen efectos normativos y obligatorios sobre la relación laboral. Según el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, los jueces están facultados para verificar la procedencia de los pagos demandados y para ordenar el reintegro cuando se demuestra que los convenios colectivos no han sido respetados en el ámbito salarial (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2021).

En el proceso de demanda de reintegro, el trabajador debe probar la existencia del convenio colectivo y el beneficio pactado, así como el incumplimiento del empleador respecto de la aplicación del aumento. La jurisprudencia peruana ha señalado que este tipo de derechos no están sujetos a prescripción mientras no se haya cumplido con el pago debido, ya que se

considera una deuda de tracto sucesivo que se renueva cada mes en que no se realiza el pago correspondiente (Castro & Saldaña, 2022).

2.2.2.4. Concepto de Reintegro de Remuneración

El reintegro de remuneración se refiere a la obligación del empleador de pagar las diferencias salariales acumuladas debido a un incremento retroactivo acordado en un convenio colectivo. Este tipo de convenio puede definir el aumento salarial aplicable a todos los trabajadores de una determinada empresa o sector, y los efectos pueden incluir pagos retroactivos desde una fecha específica acordada en el proceso de negociación colectiva. El Código Civil Peruano y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.º 003-97-TR) reconocen esta figura como una deuda exigible en el ámbito laboral, fundamentando su carácter de deuda de tracto sucesivo (Aguirre & Ramos, 2022).

2.2.2.5. Marco Normativo de los Convenios Colectivos en Perú

Los convenios colectivos, amparados en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Ley N.º 25593), son acuerdos entre empleadores y trabajadores representados por sindicatos. En ellos, se pactan mejoras laborales que incluyen, entre otros beneficios, el aumento de la remuneración básica. Los incrementos salariales establecidos en convenios colectivos se consideran derechos adquiridos de los trabajadores, lo que obliga a los empleadores a cumplir con los montos acordados y retroactivos en caso de aplicarse así desde la fecha de inicio de la negociación (García, 2021).

2.2.2.6. Proceso Ordinario Laboral en el Reclamo de Reintegros

El proceso ordinario laboral es el medio procesal por el cual los trabajadores pueden exigir el cumplimiento de derechos laborales impagos, incluyendo el reintegro de remuneraciones. Según el Código Procesal Civil y el Decreto Legislativo N.º 1310 sobre la simplificación del proceso judicial, el trabajador puede presentar una demanda para que el juez verifique el incumplimiento de pago de beneficios pactados en convenios colectivos y ordene el reintegro de las remuneraciones.

En este proceso, es necesario que el trabajador pruebe:

La existencia del convenio colectivo.

El acuerdo específico sobre el incremento salarial.

El incumplimiento del empleador en aplicar el aumento (MTPE, 2021).

2.2.2.7. Obligatoriedad y Ejecución de Sentencias Laborales en Reintegros

Las sentencias emitidas en procesos ordinarios laborales que ordenan el reintegro de salarios son de carácter obligatorio, amparadas por el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, según el artículo 26 de la Constitución Política del Perú. Este principio sostiene que los derechos adquiridos mediante convenios colectivos no pueden ser vulnerados ni reducidos unilateralmente por el empleador (López, 2020).

Además, el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR establece que en caso de incumplimiento de una sentencia laboral que ordene el pago de reintegro de remuneraciones, el juez puede autorizar la ejecución coactiva, lo que permite aplicar medidas legales para obligar al empleador a cumplir con sus obligaciones (Castro, 2022).

2.2.2.8. Efectos de los Incrementos Salariales Retroactivos

Los incrementos salariales retroactivos pueden incluir el pago de intereses legales si el reintegro no se cumple en el plazo establecido por el juez. Este aspecto refuerza el derecho a la equidad salarial, un componente fundamental en el derecho laboral peruano, ya que los convenios colectivos tienen efectos erga omnes (para todos) dentro de una empresa o sector en el que se aplican, beneficiando a todos los trabajadores, independientemente de si participaron directamente en la negociación colectiva (Ramírez & Saldaña, 2021).

2.2.2.9. Implicancias Económicas y Sociales del Reintegro por Convenios Colectivos

El cumplimiento de los convenios colectivos y el respeto por los incrementos salariales representan una contribución importante en la estabilidad económica del trabajador. Esta figura busca fortalecer la justicia salarial y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. En caso de incumplimiento, no solo se afectan los derechos económicos de los trabajadores, sino que también se genera una afectación psicológica y de estabilidad en el ámbito laboral, lo cual puede ser considerado como un motivo de indemnización por daño moral (Pérez, 2020).

2.2.2.10. Concepto de Reintegro de Remuneración

El reintegro de remuneración es una figura clave en el derecho laboral peruano, que permite a los trabajadores recuperar los montos salariales correspondientes cuando ha habido un incremento pactado de manera retroactiva a través de un convenio colectivo. Este concepto se fundamenta en el principio de “justicia salarial”, donde el trabajador tiene derecho a recibir una compensación adecuada y justa por el trabajo realizado, especialmente cuando el incremento salarial pactado en el convenio no fue aplicado de manera oportuna por el empleador.

En el ámbito doctrinal, algunos autores como Espinoza (2021) resaltan que el reintegro tiene un efecto resarcitorio, ya que subsana la omisión de la empresa en aplicar el incremento acordado. En ese sentido, el reintegro no solo restituye una pérdida económica, sino que también refuerza el respeto por los acuerdos colectivos, siendo esencial en la búsqueda de la paz laboral y la protección de los derechos adquiridos por los trabajadores en el proceso de negociación colectiva.

2.2.2.11. Marco Normativo de La Constitución Política del Perú

La Constitución Política de 1993 del Perú también reconoce la negociación colectiva como un derecho de los trabajadores (artículo 28). Este respaldo constitucional fortalece el carácter vinculante de los convenios y su obligatoriedad, lo que impide que los empleadores se desentiendan de las obligaciones asumidas. En particular, el artículo 28 sostiene que los derechos derivados de los convenios colectivos tienen rango constitucional y deben respetarse en todas sus disposiciones, promoviendo la equidad y el reconocimiento de los derechos laborales adquiridos (Gómez & Rodríguez, 2020).

2.2.2.12. Proceso Ordinario Laboral y la Exigencia del Reintegro de Remuneraciones

El proceso ordinario laboral es el mecanismo judicial mediante el cual el trabajador puede demandar al empleador por el incumplimiento de los incrementos salariales pactados en un convenio colectivo. Este proceso sigue el procedimiento señalado en el **Código Procesal Civil** y en la **Ley Procesal del Trabajo (Ley N.º 29497)**, que otorga a los trabajadores la facultad de solicitar ante el juez el cumplimiento de derechos laborales, como el pago de reintegros salariales.

En el contexto de estos procesos, el trabajador debe demostrar el incumplimiento de los acuerdos pactados en el convenio colectivo, presentando la evidencia correspondiente, como:

- Copias certificadas del convenio colectivo.
- Documentos que demuestren la falta de pago del aumento.
- Cálculos específicos del monto adeudado debido a la aplicación retroactiva del incremento salarial.

El fallo en un proceso ordinario laboral establece la obligatoriedad del pago del monto adeudado, así como los posibles intereses legales por mora, con el fin de restaurar al trabajador a su posición económica original y cubrir la demora en el cumplimiento de sus derechos (Soto & Ruiz, 2023).

2.2.2.13. La Obligación de Cumplimiento de Sentencias Laborales y el Principio de

Irrenunciabilidad

Una vez que el órgano judicial emite una sentencia favorable para el trabajador, el empleador está obligado a cumplir con el pago del reintegro, incluyendo intereses por mora si es necesario. El principio de irrenunciabilidad, establecido en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, sostiene que los derechos laborales adquiridos no pueden ser modificados en perjuicio del trabajador. Esto garantiza que las mejoras salariales y beneficios adicionales obtenidos a través de convenios colectivos se mantengan intactos y, en caso de incumplimiento, puedan ser exigidos judicialmente.

En el caso de incumplimiento, la ejecución de la sentencia puede incluir medidas coactivas, tales como la retención de bienes o la orden de embargo, según lo establece el **Decreto Supremo N.º 010-2003-TR**, permitiendo una ejecución forzosa en caso de que el empleador no cumpla de manera voluntaria. Esta medida refleja el compromiso del sistema judicial con el cumplimiento de los derechos adquiridos y el respeto por los convenios colectivos, considerado como un instrumento de paz social y equidad laboral (Fernández, 2021).

2.2.2.14. Retroactividad en los Incrementos Salariales y sus Implicaciones Económicas

La retroactividad de los aumentos salariales representa uno de los aspectos más relevantes en la negociación colectiva. Este elemento no solo implica la obligación de ajustar las remuneraciones actuales, sino también el reconocimiento y pago de los montos correspondientes desde la fecha estipulada en el convenio, cubriendo períodos anteriores en los cuales el trabajador no recibió el incremento pactado.

Doctrinariamente, este aspecto se analiza bajo la premisa de que el trabajador tiene derecho a recibir la remuneración íntegra desde el momento en que surge la obligación. La retroactividad se sustenta en el principio de equidad y en el derecho a una compensación justa por el trabajo realizado. Asimismo, se considera que la retroactividad es un factor preventivo, que desincentiva a los empleadores de retrasar la implementación de mejoras salariales acordadas en el convenio colectivo (Mendoza & Quiñones, 2022).

2.2.2.15. Impacto Social del Cumplimiento de Convenios Colectivos

El cumplimiento de los convenios colectivos y, específicamente, el pago de reintegros salariales, tiene un efecto positivo en la calidad de vida del trabajador y su núcleo familiar. El pago retroactivo de los incrementos salariales fomenta la justicia social y fortalece la paz laboral, al reconocer el esfuerzo del trabajador y respetar los acuerdos pactados colectivamente.

Por otro lado, el incumplimiento de los convenios y el retraso en el pago de los reintegros salariales pueden desencadenar conflictos laborales y afectar la motivación y el desempeño

de los trabajadores. En el análisis de Pérez (2021), se resalta que la falta de cumplimiento de los convenios colectivos no solo afecta el bienestar económico de los trabajadores, sino que también genera una percepción de desconfianza hacia la empresa y debilita la cohesión en el lugar de trabajo.

2.2.2.16. La Sentencia

2.2.2.16.1. Concepto

La sentencia es un acto procesal a través del cual el juez, en ejercicio de su función jurisdiccional, resuelve el conflicto sometido a su consideración. Según García y Fernández (2020), la sentencia constituye una facultad exclusiva del juez, cuyo propósito es otorgar o denegar el derecho pretendido, con base en la valoración de los hechos y la normativa aplicable. La sentencia tiene un carácter obligatorio y jurisdiccional, lo que significa que es vinculante y exclusiva del órgano judicial. López y Ruiz (2022) subrayan que una sentencia efectiva debe contener elementos esenciales como la motivación y la congruencia, para que responda a los alegatos y pruebas presentadas de manera fundamentada, atendiendo así a los parámetros establecidos en el proceso judicial.

El principio de "Motivación de las Resoluciones," regulado en el artículo 12 del Decreto Legislativo N.º 767 (Ley Orgánica del Poder Judicial), establece que las decisiones deben estar debidamente fundamentadas, excluyendo únicamente los decretos y resoluciones de mero trámite. Este principio es fundamental en el sistema judicial peruano, ya que asegura que las sentencias de las instancias superiores cumplan con la justificación requerida, en aras de garantizar el derecho al debido proceso y la transparencia judicial (Decreto Legislativo N.º 767, 1992; Martínez & Díaz, 2021).

2.2.2.17. Regulación de las Sentencias en la Norma Procesal Laboral

En el contexto del proceso laboral, la sentencia debe seguir los lineamientos establecidos en el Código Procesal Civil, ajustándose a la naturaleza de los conflictos laborales y a la protección de los derechos laborales. García y Fernández (2020) indican que la fundamentación jurídica de la sentencia laboral debe abordar todos los puntos de controversia y medios de defensa que las partes hayan planteado, lo que implica una resolución exhaustiva y transparente. Las sentencias en materia laboral que implican liquidación de montos deben ser específicas respecto a las sumas otorgadas o denegadas. En caso de existir errores de cálculo en el monto demandado, el juez puede corregir el monto conforme a las normas aplicables. En los casos donde existen múltiples demandantes o demandados, el órgano jurisdiccional se pronunciará sobre los derechos y obligaciones individuales de cada parte, asegurando que se distribuyan los efectos de la sentencia de

manera equitativa. Asimismo, los gastos legales vinculados se incluyen en la sentencia, sin necesidad de una demanda adicional, conforme a la normativa vigente (López & Ruiz, 2022).

2.2.2.18. Estructura de la Sentencia

La sentencia judicial sigue una estructura formal que permite organizar de manera clara la decisión del juez. López y Ruiz (2022) explican que en el encabezado se detallan los datos del juzgado, el juez a cargo, y las partes involucradas en el conflicto, considerando las representaciones procesales o legales. La sección de antecedentes describe los hechos desde la demanda hasta el juicio oral, enfatizando aquellos que influyen en la resolución final. Este contenido es esencial para garantizar que la sentencia esté alineada con los fundamentos de hecho y de derecho, y para que responda con precisión a los puntos en disputa. En la parte resolutive, el juez define su postura sobre los alegatos y pruebas, limitándose a resolver los puntos propuestos por las partes y fundamentando su decisión en una lógica jurídico-fáctica. La resolución debe estar respaldada en los hechos y la ley aplicable, con una interpretación coherente que demuestre un razonamiento lógico-jurídico. Este análisis, conforme a lo expuesto por García y Fernández (2020), debe garantizar que la sentencia refleje una interpretación justa y equitativa de los derechos y obligaciones de las partes involucradas.

2.2.2.19. Partes de una sentencia

2.2.2.19.1. Parte Expositiva

La parte expositiva de la sentencia es la sección donde se describen los antecedentes del caso, los hechos relevantes que dieron origen al litigio y la relación procesal entre las partes. Esta parte también detalla la procedencia y las alegaciones que se presentan ante el órgano jurisdiccional, junto con una breve descripción de los argumentos iniciales planteados en la demanda y en las contestaciones.

La exposición de los hechos debe ser objetiva y clara, garantizando que todos los aspectos relevantes estén presentes para asegurar la comprensión del conflicto por parte del juez y las partes involucradas. Es fundamental que el juez incluya en esta parte todos los hechos relevantes, como los documentos, pruebas y argumentaciones legales que sustentan las posturas de las partes (Martínez, 2021).

2.2.2.19.2. Parte Considerativa

La parte considerativa es donde el juez realiza un análisis detallado sobre los hechos y los argumentos presentados por las partes, así como la interpretación y aplicación de las normas legales que resultan pertinentes para la resolución del conflicto. En esta parte, se examinan las pruebas presentadas, se valora su relevancia y se realiza un análisis jurídico que permita justificar la decisión tomada en la parte resolutive.

En este apartado, también se evalúan las alegaciones de las partes, las excepciones planteadas y cualquier otro elemento de derecho que pueda influir en el resultado del juicio. Este análisis es esencial, ya que la parte considerativa forma la base de la motivación de la sentencia, permitiendo que la resolución judicial sea coherente con la ley y los hechos del caso (González & Pérez, 2022).

2.2.2.19.3. Parte Resolutiva

La parte resolutiva es la sección final de la sentencia, en la que el juez emite su decisión sobre el conflicto, ordenando la satisfacción de las pretensiones de las partes o desestimando sus demandas. En ella, se fijan las consecuencias legales del caso, como la condena, absolución, reparación de daños, indemnización, etc. Es la conclusión del proceso, donde el juez formula su decisión final de acuerdo con la valoración de los hechos, la prueba y la interpretación de la ley.

Esta parte debe estar redactada de manera clara y precisa, ya que será la que las partes deberán cumplir, y en caso de que haya apelaciones o recursos, será el fundamento de la revisión de la sentencia. El juez debe pronunciarse de manera específica sobre cada uno de los puntos controvertidos, respondiendo a las pretensiones de las partes (Gutiérrez, 2020).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre derechos laborales, en el expediente expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, Distrito Judicial De La Libertad, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre derechos laborales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva.

2.4 Marco conceptual

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III. METODOLOGIA

3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El objetivo de la investigación fue describir las propiedades y características del objeto de estudio, centrándose en la detección de atributos específicos del fenómeno. La recolección de datos sobre la variable y sus componentes se llevó a cabo de forma individual y colectiva, con el fin de posteriormente someterlos a análisis. (Guevara, 2020)

El nivel descriptivo del estudio se manifestó en las etapas siguientes del trabajo. En la investigación, es crucial prestar atención a dos aspectos fundamentales: la elección de la unidad de análisis, que en este caso corresponde al expediente judicial, y el proceso de recolección y análisis de datos según lo establecido en el instrumento. Este enfoque está orientado a identificar las características o propiedades presentes en el contenido de la sentencia, las cuales se basan en los requisitos para la redacción de sentencias y tienen como fuentes la doctrina, la normativa y la jurisprudencia.

La investigación descriptiva exige un amplio dominio del campo de estudio correspondiente para poder plantear de manera precisa las interrogantes específicas a las que se pretende dar respuesta. (Roberto, Carlos, & Pilar, 2016, p.15)

3.1.2. Tipo de investigación

En el estudio cualitativo realizado, se observó durante la recolección de datos la identificación de los indicadores de la variable presente en el objeto de estudio, que en este caso es una sentencia. Este proceso se llevó a cabo aplicando un análisis que permitió comprender que dicho objeto es un fenómeno generado por la acción humana, la cual se manifiesta en el contexto del proceso judicial en nombre del Estado.

En consecuencia, el proceso de extracción de datos requirió la interpretación de las declaraciones con el fin de lograr los resultados deseados. El logro mencionado se manifestó a través de la implementación de acciones sistemáticas. En primer lugar, se sumergió en el contexto relacionado con la sentencia, es decir, en el proceso, con el fin de garantizar una revisión exhaustiva y sistemática para comprender su origen. Es necesario sumergirse nuevamente en cada uno de los componentes del objeto de estudio, es decir, la sentencia. Se debe ingresar a cada compartimento y recorrerlos minuciosamente para identificar los datos, que son los indicadores de la variable.

Según Santander Universidades (2021) La investigación cualitativa se enfoca en la recolección y análisis de datos no numéricos con la finalidad de comprender conceptos, opiniones o experiencias. Esta metodología se centra en la captura de las experiencias

vividas, emociones y comportamientos de las personas, así como en los significados que estas les atribuyen. En consecuencia, los resultados son expresados verbalmente.

El estudio cualitativo. La fortaleza de la investigación cualitativa radica principalmente en su enfoque inductivo, que se centra en situaciones específicas de individuos y destaca el uso de palabras por encima de los números (Rodríguez, 2016).

El enfoque de este estudio se dirigió hacia los aspectos no cuantificables, característicos de una investigación cualitativa. Se emplearon métodos tradicionales para la recopilación y el análisis de información pertinente, con el fin de identificar ciertas características o variables relacionadas con el tema en cuestión (Centro Virtual de Cervantes, 2016, p.1).

3.1.3. Diseño

El conjunto de métodos utilizados para la recolección y análisis de variables.

La metodología:

- No experimental consiste en la observación de fenómenos tal como se manifiestan en su entorno natural, con el fin de analizarlos posteriormente. En este enfoque, el investigador no crea situaciones, sino que se limita a observar las que ya existen. En este tipo de estudio, las variables independientes son exógenas y no pueden ser manipuladas por el investigador, quien carece de control directo sobre ellas y no puede influir en su ocurrencia, así como en sus efectos.
- El enfoque transeccional, también conocido como transversal, consiste en recopilar datos en un único momento temporal con el propósito de describir variables, analizar su impacto y relaciones mutuas.

La retrospectiva consiste en la utilización de datos previamente existentes para realizar comparaciones, tal como se describe en el diccionario de la lengua española como un adjetivo. Cuando se habla de una exposición o muestra. Este diseño de investigación utiliza datos históricos para analizar las posibles exposiciones, factores de riesgo o factores protectores en relación con un resultado establecido al inicio del estudio.

3.2. Población y muestra

La unidad de análisis son las personas o cosas cuyas cualidades se van a medir. La unidad de análisis es una parte esencial de un proyecto de investigación. Es lo principal que un investigador analiza en su investigación. (Muñoz, 2014)

Los criterios para la selección de los procesos judiciales a los que pertenecen las sentencias incluyen que sean procesos contenciosos en los que ambas partes interactúan, que apliquen el principio de pluralidad de instancias y que se hayan concluido mediante una sentencia.

El muestreo no probabilístico es un método de selección de la muestra que no garantiza que cada elemento de la población tenga la misma probabilidad de ser seleccionado. El muestreo no probabilístico se emplea en situaciones en las cuales no es factible realizar un muestreo aleatorio probabilístico debido a limitaciones de tiempo o recursos económicos. El muestreo no probabilístico es un enfoque menos riguroso que se basa principalmente en el criterio de los investigadores para seleccionar a los participantes. Según Muñoz (2014).

3.2.1 Unidad de Análisis

El objeto de estudio es la unidad fundamental que se analiza para obtener información relevante. Es crucial definir con precisión los elementos sobre los cuales se recopilará la información y especificar a quién o a quiénes se aplicará la muestra para este fin. (centty,2006 citado por Eida, 2021, p.63).

En el estudio actual, la unidad de análisis es un expediente judicial que trata sobre derechos laborales, siguiendo los criterios normativos, doctrinales y jurisprudenciales presentes en el expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, Distrito Judicial De La Libertad, 2024.

Los criterios de selección utilizados para la elección del expediente fueron los siguientes:

- proceso conocimiento
- interacción de ambas partes
- aplicación del principio de pluralidad de instancias
- concluidos por sentencia

La evidencia empírica del objeto de estudio se basa en las sentencias, las cuales no han sido alteradas en su contenido esencial. Únicamente se han reemplazado los datos que identifican a los sujetos mencionados en las sentencias, asignándoles un código para preservar su anonimato y cumplir con el principio de reserva y protección de la intimidad, tanto para personas naturales como jurídicas mencionadas en el texto. Los códigos, como A, B, C, entre otros, se utilizan en función de consideraciones éticas y en aras de preservar la dignidad.

El muestreo no probabilístico, también conocido como método por conveniencia, es una técnica de selección de muestra en la que los elementos se eligen en función de su disponibilidad y conveniencia para el investigador. El muestreo por conveniencia es la técnica más comúnmente utilizada debido a su rapidez, simplicidad, economía y accesibilidad de los miembros para formar parte de la muestra. Es importante destacar que este método no es representativo en este sentido.

3.3 Variables. Definición y operacionalización

3.3.1. Variable

Las variables de investigación son atributos cualitativos de un objeto o fenómeno que pueden tomar diversos valores en relación con las unidades de observación. Según se menciona en la literatura académica, una variable representa un concepto extenso y complicado. (Barcos & Valdes, 2016).

Arias (2020), La variable es el término o concepto presente en el título o tema de investigación, así como en el objetivo general, problema general y la hipótesis general. (pag.2).

3.3.2. La operacionalización de una variable

Según el estudio llevado a cabo por José Luis (2020), se indica que la operacionalización es un procedimiento exclusivo del enfoque cualitativos, ya que implica que las variables puedan ser observadas y medidas. El proceso se lleva a cabo de manera sistemática, partiendo de lo general hacia lo particular. Consiste en la descomposición de las variables en sus componentes, que incluyen las dimensiones, y la descomposición de estas dimensiones en sus elementos constitutivos, que son los indicadores. (p.9).

La representación de la operacionalización de la variable de este estudio se halla en el Anexo 3.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En el proceso de recopilación de datos se emplearán técnicas de observación, que se consideran el punto de partida para adquirir conocimiento, implicando una contemplación detenida y sistemática. Además, se utilizará el análisis de contenido. Para que la lectura sea considerada científica, es fundamental que el punto de partida sea exhaustivo y completo. No es suficiente comprender el significado superficial o evidente de un texto; es necesario alcanzar su contenido profundo y subyacente. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Observación: La observación es un procedimiento que implica la detallada contemplación de un fenómeno, suceso o caso, con el propósito de recopilar información o datos para su análisis posterior. La recolección de datos es un componente esencial en cualquier proceso de investigación, ya que constituye la base sobre la cual el investigador recopila la información necesaria.

Análisis de contenido: El método de investigación en cuestión se basa en la realización de inferencias válidas y fiables a partir del contexto en el que se encuentra. Permite al investigador realizar inferencias fundamentadas en características específicas. Esta técnica posibilita la generación de conocimiento, así como nuevas perspectivas y representaciones

de los hechos a través del método de medición seleccionado para llevar a cabo la investigación. Según Hotmart (2023), el análisis de contenido es una técnica de investigación que busca transformar las propiedades de los materiales de comunicación en información cuantitativa. De este modo, se logran obtener resultados que son susceptibles de ser sistematizados, a pesar de que su naturaleza sea de carácter cualitativo (p. 1).

Las dos técnicas fueron utilizadas en distintas fases de la realización del estudio. En primer lugar, se emplearon para detectar y describir la problemática existente en la realidad. Posteriormente, se aplicaron para identificar el problema de investigación y para reconocer el perfil del proceso presente en los expedientes judiciales. Asimismo, se utilizaron en la interpretación del contenido de las sentencias y en la recolección de datos contenidos en las mismas. Finalmente, se emplearon en el análisis de los resultados obtenidos.

Instrumento empleado: Lista de cotejo, La lista de cotejo es utilizada para evaluar aspectos particulares, proporcionando información sobre la presencia o ausencia de una característica específica.

En el marco de este estudio, se emplea un instrumento conocido como lista de verificación, la cual fue desarrollada a partir de una revisión exhaustiva de la literatura. Para validar dicho instrumento, se llevó a cabo un proceso de evaluación por parte de expertos en el campo, como lo menciona Valderrama, S. F. Esta validación implica la revisión minuciosa tanto del contenido como de la estructura del instrumento por parte de profesionales especializados en el tema en cuestión. El instrumento exhibe los indicadores de la variable, que son los criterios o ítems a recopilar en el texto de las oraciones. Se trata de un conjunto de parámetros de calidad predefinidos en la línea de investigación.

El instrumento está representado en el Anexo 4.

3.5 Método de análisis de datos

Los procedimientos abarcan la recopilación de datos, la obtención de resultados y su posterior análisis. El proceso comienza con la identificación de los criterios de calidad, que son indicadores presentes en cada oración del texto, siguiendo el orden establecido en la lista de verificación y verificando su presencia o ausencia. Los datos recolectados se organizan en cinco niveles: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. La representación numérica de cada nivel varía en función de la cantidad de indicadores identificados. En el proceso de obtención de los resultados de cada sentencia, se agrupan inicialmente los resultados parciales de las subdimensiones, seguidos por los de las dimensiones. La combinación de estos resultados dimensionales conduce a la determinación de los resultados consolidados

para cada sentencia. Adjunto número cinco. Por último, los resultados son expuestos en tablas.

3.6 Aspectos éticos

Conforme al Reglamento de Integridad científica de la Investigación, actualizado por Consejo Universitario con Resolución N° 0277- 2024-CU-ULADECH católica, de fecha 14 de marzo del 2024, nuestra investigación cumplió con los siguientes principios y lineamientos:

a. Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: al ser nuestra línea de investigación el de Calidad de sentencias se eligieron los expedientes concluidos en forma aleatoria a nivel nacional, consignando los datos de las personas en iniciales, codificados o numerados.

b. Cuidado del medio ambiente: el trabajo de investigación tuvo como finalidad analizar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en base al instrumento de recolección de datos aprobado por la Universidad, por lo que no se aplicó éste principio.

c. Libre participación por propia voluntad: no se tuvo participantes identificados en la investigación, por lo que no se aplicó el presente principio.

d. Beneficencia, no maleficencia: todo nuestro trabajo estuvo orientado a cumplir con los principios éticos durante la investigación respetando las fuentes de información y lo que ahí se describe, por lo que, al ser un trabajo en base a expedientes del Poder Judicial elegidos de los archivos, no se identificaron a las partes procesales.

e. Integridad y honestidad: se respetó en todo momento el compromiso de brindar una investigación que cumpla con la objetividad imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación.

f. Justicia: la incorporación de información en la investigación se realizó respetando los principios y lineamientos de la Universidad, por lo que a través de un juicio razonable y ponderable permite expresar con justicia la veracidad de la información.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Derechos laborales

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

		de los hechos								a								
		Motivación del derecho						X		[5 - 8]	Baja							
	Parte resolutive	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]	Median a							
										X	[3 - 4]	Baja						
										X	[1 - 2]	Muy baja						
										X								

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

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

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Derechos laborales

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

		Motivación del derecho					X		[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						

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

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

V. DISCUSIÓN

El análisis realizado en el marco de la investigación, en relación con los objetivos generales sobre la calidad de las sentencias emitidas en primera y segunda instancia en materia de derechos laborales, específicamente en el expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10 del distrito judicial de La Libertad en el año 2024, ha permitido clasificar dichas sentencias como de “muy alta” calidad. Esta calificación se ha basado en criterios normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes, lo que indica que se han cumplido satisfactoriamente los objetivos establecidos en esta tesis, que se centran en la evaluación de la calidad de la sentencia.

Además, la calificación obtenida respalda tanto la hipótesis principal como la secundaria planteada al inicio de la investigación. En este proceso, que se centró en la defensa de derechos laborales, la parte demandante presentó una serie de documentos probatorios de carácter privado, correspondientes al proceso laboral ordinario. En la primera instancia, se logró un resultado muy positivo, gracias a los sólidos argumentos expuestos por el juez, los cuales se fundamentaron en la relación laboral que mantenía el demandante con la demandada y en la evaluación de los medios de prueba proporcionados por la parte demandada. Estos argumentos lograron desvirtuar las pruebas presentadas por la parte demandante, lo que resultó fundamental para la decisión adoptada.

En la segunda instancia, la sentencia se desarrolló en torno a los argumentos presentados por la parte apelante en su recurso. Se destacó lo que se había mencionado en la primera instancia, reconociendo que, si bien es cierto la demandada hizo el pago del incremento diferenciado por convenio colectivo 2013-2014 este se basó en un sueldo de S/784.00 y no en el de S/ 970.00 tal como la boleta de octubre y noviembre de 2014 presentadas por el demandante; asimismo paso con los otros extremos de la demanda Por lo tanto, la decisión del tribunal fue ratificar la sentencia emitida en primera instancia.

Para evaluar la calidad de la sentencia objeto de estudio, se utilizó un instrumento de observación conocido como lista de cotejo. Este instrumento permitió la recopilación de información, que posteriormente fue analizada y organizada en dos cuadros resumen. Gracias a este proceso, se logró determinar que el nivel de calidad de las sentencias, tanto en primera como en segunda instancia, era, efectivamente, de “muy alta” calidad.

Sentencia de primera instancia

La sentencia emitida por el 6 Juzgado Laboral de La Libertad se clasifica como de "muy alta" calidad, de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa, doctrina y jurisprudencia relacionada, los cuales se han analizado en el presente estudio. Esta evaluación de calidad se fundamenta en los resultados obtenidos de las secciones expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia, las cuales también han sido calificadas como "muy altas".

Una sentencia judicial se compone de tres partes fundamentales:

1. Parte Expositiva: En esta sección se detallan los hechos que dieron origen al litigio y se incluyen aspectos relevantes de la acusación fiscal. También se presentan los datos generales de las partes involucradas, el magistrado y otros elementos pertinentes.
2. Parte Considerativa: Esta sección ofrece la motivación detrás de la decisión del tribunal. Aquí, el órgano jurisdiccional analiza y valora cada uno de los hechos y pruebas presentadas, utilizando los principios y normas correspondientes para llegar a una conclusión sobre la inocencia o culpabilidad del demandado.
3. Parte Resolutive o Fallo: En esta última parte se expresa la decisión del juzgado al respecto a la situación jurídica del demandado, que puede resultar fundad o infundada.

Parte Expositiva de la Primera Instancia

La calidad de la parte expositiva ha sido calificada como "muy alta". Esta evaluación se centra en dos aspectos clave: la introducción y las posturas de las partes, ambas también clasificadas como "muy altas".

La introducción destaca por su calidad, ya que incluye elementos esenciales como el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes y una clara presentación de los aspectos procesales. En cuanto a las posturas de las partes, estas se consideran de alta calidad, con subdimensiones que incluyen la claridad y congruencia entre las pretensiones del demandante y las respuestas del demandado, así como la identificación de los puntos controversiales que se resolverán. Además, el lenguaje utilizado es accesible y no abusa de tecnicismos o lenguas extranjeras.

El encabezamiento, que inicia la parte expositiva, contiene información crucial como la identificación del órgano judicial, la numeración del expediente, la fecha de emisión de la sentencia y los nombres de las partes intervinientes. Este nivel de detalle es fundamental para la correcta identificación de la resolución.

Parte Considerativa de la Primera Instancia

La calidad de la parte considerativa también se ha calificado como "muy alta". Este resultado se deriva del análisis de la motivación en relación con los hechos y el derecho, donde ambas dimensiones han sido evaluadas como "muy altas".

En este contexto, la motivación de los hechos incluye la selección de pruebas aceptadas y rechazadas, la fiabilidad de las evidencias, y la aplicación de criterios de valoración que respetan las máximas de la experiencia y la claridad en la exposición. En cuanto a la motivación jurídica, se observa que las normas aplicadas fueron seleccionadas de manera adecuada en función de los hechos y pretensiones de las partes. Se asegura que estas razones buscan interpretar las normas de manera justa, respetar los derechos fundamentales y establecer una conexión lógica entre los hechos y las disposiciones legales que sustentan la decisión. La claridad en la exposición de los fundamentos jurídicos es esencial, ya que garantiza el derecho de las partes a recurrir adecuadamente.

Parte Resolutiva de la Primera Instancia

La calidad de la parte resolutive ha sido igualmente calificada como "muy alta". Este resultado se apoya en el análisis de las subdimensiones de congruencia y descripción de la decisión, ambas clasificadas como "muy altas".

En la descripción de la decisión, se destaca que el pronunciamiento del tribunal incluye menciones claras y expresas sobre lo decidido y ordenado, así como quién es responsable de cumplir con la pretensión planteada. Además, se evidencia una clara exposición sobre cualquier exoneración aplicable. Esta claridad es esencial para asegurar que las partes comprendan plenamente el alcance de la decisión judicial.

En resumen, la evaluación de la sentencia de primera instancia revela un alto nivel de calidad en todas sus partes, lo que no solo refuerza la validez de la decisión tomada, sino que también proporciona una base sólida para la defensa de los derechos laborales en el contexto del pago de beneficios sociales, y/o indemnización u otros beneficios económicos.

Sentencia de segunda instancia

La sentencia en cuestión fue emitida por la Primera Sala Especializada Laboral Primer Tribunal Unipersonal de La Libertad y ha sido clasificada con una calidad "muy alta" en el marco de la evaluación realizada. Esta calificación se fundamenta en un análisis integral de las tres secciones que componen la sentencia: la parte expositiva, la parte considerativa y la

parte resolutive, las cuales han sido evaluadas con calificaciones de "alta", "muy alta" y "muy alta", respectivamente.

Parte Expositiva de la Segunda Instancia

La calidad de la parte expositiva de la sentencia se ha considerado "muy alta". Esta sección se divide en dos componentes principales: la introducción y las posturas de las partes, que han sido calificadas como de "muy alta" y "alta" calidad, respectivamente.

En la introducción de la parte expositiva, se identificaron elementos cruciales como el encabezamiento, la descripción del asunto, la individualización de las partes y la claridad en los aspectos procesales. El análisis revela que se han cumplido todos los parámetros necesarios, incluyendo la referencia al número de expediente, el número de resolución, la fecha y el lugar de emisión, así como los nombres de las partes involucradas. El asunto central se aborda en cuanto al reintegro de remuneraciones por pago diminuto del incremento diferenciado y su incidencia en las gratificaciones semestrales, C.T.S., y la gratificación por años de servicio, y se hace mención a los aspectos procesales pertinentes, como la apelación. También se destacan los argumentos presentados por el apelante, que incluyen los extremos impugnados y los fundamentos fácticos que sustentan sus alegaciones.

Estos elementos constituyen contenidos esenciales y no pueden ser omitidos en los antecedentes procesales, ya que son fundamentales para examinar la coherencia interna de la decisión final. La sentencia debe mantenerse dentro del marco de lo solicitado por las partes, y estos antecedentes son clave para entender la lógica del fallo.

Parte Considerativa de la Segunda Instancia

La parte considerativa de la sentencia ha sido calificada como "muy alta", destacándose en particular la motivación de los hechos y la aplicación del derecho por parte del magistrado, ambas evaluadas también como "muy alta".

La motivación de los hechos se fundamenta en la elección de los hechos que han sido probados o desestimados, así como en la fiabilidad de las pruebas presentadas. Se ha aplicado una valoración conjunta y se han seguido las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, garantizando claridad en la exposición. En esta sección, se han consignado de manera clara y concisa las intenciones de las partes interesadas, los hechos alegados que son relevantes para la resolución del caso, así como las pruebas que fueron propuestas y practicadas.

En cuanto a la motivación jurídica, se ha encontrado que las normas aplicadas se han seleccionado de manera adecuada en relación con los hechos y las pretensiones de las partes.

Esta motivación se orienta a interpretar correctamente las normas, a respetar los derechos fundamentales y a establecer una conexión lógica entre los hechos y las disposiciones legales que respaldan la decisión adoptada. La claridad es un aspecto primordial en esta sección, y se evidencia en la resolución de los puntos impugnados. Por ejemplo se aplicó la Nueva Ley Procesal del Trabajo N29497.

Parte Resolutiva de la Segunda Instancia

La calidad de la parte resolutiva de la sentencia también ha sido calificada como "muy alta". Esta sección se centra en la aplicación del principio de congruencia y la descripción detallada de la decisión, las cuales han sido evaluadas como "muy alta" y "alta", respectivamente.

En relación con el principio de congruencia, se ha constatado que el pronunciamiento resuelve todas las pretensiones que fueron oportunamente formuladas en el recurso de apelación. El contenido de la resolución refleja una respuesta precisa a las demandas planteadas en dicho recurso. Además, se ha evidenciado que el pronunciamiento se alinea con las reglas previamente establecidas en relación con las cuestiones que fueron introducidas y debatidas, lo que asegura una relación recíproca con la parte expositiva de la sentencia.

En resumen, la sentencia emitida por la Primera Sala especializada Laboral Primer Tribunal Unipersonal de La Libertad demuestra un alto nivel de calidad en todas sus partes, lo que refuerza la validez y la solidez de la decisión judicial en el contexto de reintegro de remuneraciones por pago diminuto del incremento diferenciado y su incidencia en las gratificaciones semestrales, la compensación por tiempo de servicios y la gratificación por años de servicio, garantizando así la protección de los derechos laborales de las partes involucradas guardando relación por la investigación realizada en el ámbito nacional de Ramos (2019), Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente n 00754 2014 0 2001 Jr. la 01 del distrito judicial de Piura 2019y en el ámbito Local de Talledo (2019), calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales; expediente n° 03283-2013-0-2501-jr-la03; distrito judicial del Santa- Chimbote cuyos resultados fueron también de rango muy alta en respectivas sentencias

VI. CONCLUSIONES

En el transcurso de esta investigación se llevó a cabo un análisis exhaustivo de las sentencias emitidas en primera y segunda instancia relativas a derechos laborales, específicamente en el expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, correspondiente al distrito judicial de La Libertad, en el año 2024. Los resultados obtenidos revelaron que ambas sentencias han sido clasificadas con una calificación de "muy alta" calidad, lo que indica un reconocimiento positivo de su fundamentación y justificación legal.

Esta calificación se fundamenta en la aplicación de parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales que son relevantes para el ámbito del derecho laboral, y que fueron considerados de manera rigurosa en el desarrollo de esta investigación. Los criterios utilizados para la evaluación incluyeron aspectos como la claridad en la exposición de los hechos, la coherencia en la argumentación, la correcta aplicación de la normativa vigente y la protección efectiva de los derechos laborales de las partes involucradas.

Los resultados de esta evaluación están en plena concordancia con los objetivos que se habían establecido al inicio de la investigación. Estos objetivos se centraron en realizar una valoración crítica y sistemática de las sentencias del expediente seleccionado, con el propósito de determinar su calidad y efectividad en la resolución de litigios laborales.

Es relevante destacar que la calificación de "muy alta" obtenida en este análisis no solo refleja la calidad intrínseca de las sentencias, sino que también valida las hipótesis planteadas previamente en el estudio. Estas hipótesis sostenían que la calidad de ambas sentencias debía ser categorizada como "muy alta", lo que se ha corroborado a través de los hallazgos alcanzados en esta investigación.

En conclusión, esta investigación no solo ha permitido establecer una calificación positiva de las sentencias en cuestión, sino que también ha contribuido al entendimiento y la valoración de la calidad jurídica en el ámbito de los derechos laborales, reafirmando la importancia de una justicia laboral bien fundamentada y eficaz en la protección de los derechos de los trabajadores.

a) La primera sentencia analizada se clasifica como de "muy alta calidad", y esta valoración se fundamenta en varios elementos que se destacan en su estructura. En la sección expositiva de la sentencia, se pone de manifiesto una clara y exhaustiva presentación de los aspectos relevantes del proceso judicial, así como un análisis detallado de las posiciones adoptadas por las partes involucradas. Esta claridad en la exposición permite al lector comprender el

contexto y los argumentos que han sido planteados durante el litigio.

Además, la parte considerativa de la sentencia refleja una adecuada conexión entre los fundamentos fácticos y los fundamentos jurídicos, lo que demuestra un esfuerzo por parte del magistrado para relacionar los hechos probados con las normas legales pertinentes. Esta interrelación es crucial, ya que garantiza que las decisiones adoptadas estén respaldadas no solo por la evidencia presentada, sino también por un marco normativo que sustente la resolución del caso. La sentencia se caracteriza por su amplitud y profundidad en el desarrollo de los temas abordados, lo que implica que se ha tomado el tiempo necesario para analizar de manera exhaustiva todas las pretensiones planteadas por el demandante en su escrito de demanda. Asimismo, se han considerado otros aspectos legales que son relevantes para el caso, lo que enriquece aún más el contenido de la resolución y asegura que se han abordado todas las cuestiones necesarias para una decisión judicial informada.

b) La segunda sentencia evaluada también se clasifica como de "muy alta calidad", una categorización que se justifica a partir de un análisis riguroso realizado mediante un instrumento específico para la recolección de información y un cuadro de resultados. Este análisis reveló que la sentencia cumplía con la mayor parte de los criterios establecidos para una evaluación exhaustiva, lo que resultó en una calificación notablemente alta tanto en su parte expositiva como en la considerativa.

Este alto nivel de calidad se alinea perfectamente con las conclusiones alcanzadas por el tesista encargado de la evaluación del caso. En su deliberación, el tribunal no solo tomó en cuenta las pruebas presentadas por las partes involucradas, sino que también realizó una valoración integral de la normativa aplicable al asunto. La correcta aplicación de los criterios y la atención a los aspectos normativos y probatorios son fundamentales para alcanzar decisiones justas y fundamentadas. En este sentido, la sentencia demuestra un compromiso con la transparencia y la rigurosidad en el análisis, lo que contribuye a la confianza en el sistema judicial. Así, es evidente que la calidad de esta sentencia radica no solo en su contenido, sino también en el proceso reflexivo que llevó al tesista a sus conclusiones, reflejando un alto estándar de calidad en la administración de justicia.

VII. RECOMENDACIONES

- Implementar programas de capacitación continua para jueces y personal judicial en materia de derechos laborales, asegurando que estén al tanto de las últimas normativas, doctrinas y jurisprudencias. Esto contribuirá a una mayor comprensión y aplicación adecuada de la ley en las sentencias emitidas.
- Desarrollar y aplicar protocolos estandarizados para la evaluación de la calidad de las sentencias, que incluyan criterios claros para medir la fundamentación, la coherencia y la aplicación correcta de la normativa en casos de derechos laborales.
- Promover la publicación y difusión de las sentencias más relevantes en materia laboral, así como sus fundamentos y razonamientos, para que sean accesibles no solo a los profesionales del derecho, sino también a los trabajadores y al público en general. Esto ayudará a fomentar la confianza en el sistema judicial.
- Establecer foros o mesas de trabajo entre jueces, abogados, y representantes de trabajadores y empleadores para discutir y analizar casos relevantes, tendencias y desafíos en la aplicación del derecho laboral. Este intercambio de ideas puede enriquecer la práctica judicial y mejorar la calidad de las decisiones.
- Utilizar herramientas tecnológicas para el análisis y seguimiento de casos laborales, lo que puede facilitar la recopilación de datos, la gestión de pruebas y la elaboración de sentencias más fundamentadas y precisas.
- Realizar estudios de impacto sobre las sentencias emitidas en materia laboral para identificar cómo estas afectan a los derechos de los trabajadores y empleadores. Esta información puede ser valiosa para ajustar prácticas y mejorar la calidad de las resoluciones judiciales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Almada, L, C (2016). titulado la protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad. (tesis para optar título en derecho). Universidad de Barcelona, España.
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106733/1/CCAL_TESIS.pdf
- Aguirre, L., & Ramos, M. (2022). *Derechos laborales en el marco de convenios colectivos: Fundamentos y jurisprudencia en el Perú*. Lima: Editorial Laboris.
- Barrenechea, P, J (2017). “MEJORA DE PROCESO DEL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE UNA EMPRESA DE ENTRETENIMIENTO A NIVEL 35 NACIONAL REALIZADO EN EL AÑO 2016.”
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11159/Barrenechea%20Panduro%2c%20Julio%20Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baltodano, G, P (2018). Indemnización por Despido Arbitrario (trabajo de Suficiencia Profesional para Obtener Título de Abogado). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9852/Tesis_58676.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, J. (2022). *Ejecución de sentencias laborales y derechos de los trabajadores en el Perú*. Arequipa: Fondo Editorial Ius Juris.
- Castañeda, L. (2023). Las pretensiones laborales: un análisis actual. *Revista de Derecho Laboral*, 11(1), 12-25.
- Cruz, A. (2022). *La legitimidad en los procesos laborales: Un análisis crítico*. *Revista de Derecho Laboral*, 14(1), 45-60.
- Cruz, A. (2022). *Principio de adquisición de la prueba en el derecho laboral*. *Revista de Derecho Procesal*, 10(1), 30-45.
- Decreto Legislativo N.º 767. (1992). *Ley Orgánica del Poder Judicial*. Perú.
- Espinoza, M. (2021). *Derecho laboral y justicia salarial en el Perú*. Lima: Editorial Jurídica.
- Fernández, J. (2021). *Cumplimiento de sentencias laborales y el principio de irrenunciabilidad de derechos*. Lima: IUS Laboral Editores.
- Flores y Yañez (2020), Análisis del acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020.
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1806/TESIS%20YA%20c3%91EZ%20y%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, L., & Fernández, S. (2020). La fundamentación de las sentencias en el proceso judicial peruano. *Revista de Derecho Procesal Peruano*, 15(3), 45-67.

- García, A. (2021). *Aspectos legales de la negociación colectiva y sus efectos en el salario*. Lima: Jurisprudencia Laboral.
- González, M. (2023). *Causas y justificación del despido en el ámbito laboral*. *Revista de Derecho del Trabajo*, 15(2), 70-85.
- González, M. (2021). *Finalidad de la prueba en el proceso judicial*. *Revista de Derecho del Trabajo*, 12(1), 50-65.
- Gómez, R. (2022). El pago de utilidades en el proceso ordinario laboral. *Revista de Derecho del Trabajo*, 12(2), 85-97.
- Gómez, F., & Rodríguez, P. (2020). *La negociación colectiva en el derecho laboral peruano*. Cusco: Ediciones Laboral.
- González, A., & Pérez, L. (2022). *El análisis de las pruebas en la parte considerativa de la sentencia: Un enfoque crítico* (pp. 51-66). Instituto de Derecho Procesal.
- Guzmán, R. (2021). Porcentaje de distribución de utilidades en el contexto laboral peruano. *Revista de Derecho del Trabajo*, 13(1), 70-85.
- Gutiérrez, M. (2020). *La estructura de la sentencia: Un análisis de la parte resolutive en el derecho procesal peruano* (pp. 145-160). Editorial Jurídica Peruana.
- Grade (2021). *Desafíos del mercado laboral en el Perú*. Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Hernández, M. (2022). Elementos de la pretensión en el proceso civil. *Revista de Derecho Procesal Laboral*, 3(1), 87-99.
- Herrera, P. (2022). Criterios para la delimitación de los beneficios sociales en el Perú. *Revista de Derecho Laboral*, 15(2), 60-75.
- López, D., & Ruiz, M. (2022). *Estructura y análisis de sentencias en el sistema judicial peruano*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- López, D. (2020). *Principios de derecho laboral en el contexto peruano*. Trujillo: Ediciones Derecho y Sociedad.
- López, E. (2020). Participación en utilidades: derechos y obligaciones laborales. *Revista de Derecho Laboral*, 12(2), 60-75.
- Mamani, C, M (2016). “TERCERIZACIÓN LABORAL EN EL BIENESTAR DEL PERSONAL CONTRATADO PARA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EN SALUD DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN – 2015” (PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL). Universidad Nacional de altiplano, Puno, Perú. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4223/Mamani_Condori_Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, A., & Díaz, P. (2021). El debido proceso en el ámbito laboral: Sentencias y fundamentación. *Revista de Derecho y Justicia*, 21(2), 59-80.

- Martínez, J. (2021). *La motivación de la sentencia: La parte expositiva y su importancia en el derecho procesal* (pp. 89-102). Editorial Jurídica.
- Mendoza, C., & Quiñones, R. (2022). *Retroactividad y efectos económicos de los convenios colectivos*. Arequipa: Derecho y Economía.
- Martínez, et al (2020) *Indemnización, derechos laborales, legislación, contrato individual, relación laboral*. <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/585>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Decreto Supremo N.º 010-2003-TR: Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima: MTPE.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2020). *Impacto de la pandemia en los derechos laborales*. Gobierno del Perú.
- Montenegro, J. (2021). Principios del proceso laboral: una revisión crítica. *Revista de Derecho Procesal*, 10(2), 55-70.
- Muñoz, A. (2023). *Plazos para el pago de la participación en utilidades: un análisis normativo*. *Revista de Derecho Laboral*, 15(3), 55-70.
- Ramos (2019), Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente n 00754 2014 0 2001 Jr. la 01 del distrito judicial de Piura 2019. <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000048969>
- Ramírez, P., & Saldaña, L. (2021). *El derecho al reintegro salarial y los efectos retroactivos en la negociación colectiva*. Cusco: Ediciones Trabajo y Justicia.
- Ramírez, L. (2021). Aspectos controvertidos en el proceso laboral. *Revista de Derecho Civil*, 7(3), 50-63.
- Ramírez, T. (2023). *Las partes en el proceso laboral: derechos y obligaciones*. *Revista de Derecho Laboral*, 15(1), 45-60.
- Rojas, F. (2020). Concepto y distribución de las utilidades en el derecho laboral. *Revista de Derecho Laboral*, 12(3), 20-30.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Panorama Laboral 2022: El reto de la informalidad en América Latina y el Caribe*. OIT.
- Paredes, F. (2021). *La prueba en el proceso laboral: un estudio normativo*. *Revista de Derecho Procesal*, 11(2), 10-25.
- Pérez, C. (2020). *Impacto social y económico del incumplimiento de convenios colectivos*. Lima: Editorial Justicia Laboral.
- Pérez, L. (2021). *Impacto social y económico del incumplimiento de convenios colectivos*. Lima: Justicia y Derechos.

- Paredes, F. (2022). El proceso ordinario laboral y sus implicaciones. *Revista de Derecho Laboral*, 15(3), 101-115.
- Paredes, A. (2023). Reparto de utilidades: marco legal y práctico en el Perú. *Revista de Derecho Laboral*, 15(1), 30-45
- Palacios, c y Eusebio, L. (2018). “CRITERIOS PARA DETERMINAR EL MONTO INDEMNIZATORIO COMO CONSECUENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA 2016- 2017” (Tesis para obtener el título de abogada). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32011/Palacios_CCSEusebio_R LV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, R. (2020). El proceso laboral en Perú: características y desafíos. *Revista de Derecho del Trabajo*, 5(2), 1-14.
- Salazar, L. (2021). Beneficios sociales en el ámbito laboral peruano: Un enfoque crítico. *Revista de Derecho Laboral*, 14(1), 45-60.
- Salas, R. (2021). *Los beneficios sociales en el derecho laboral peruano: Implicaciones y controversias*. *Revista de Derecho Laboral*, 13(3), 90-100.
- Salas, R. (2021). *La pertinencia de la prueba en el juicio laboral*. *Revista de Derecho Laboral*, 13(3), 100-115.
- Salas, R. (2023). *Valoración de la prueba en el proceso laboral: criterios y métodos*. *Revista de Derecho Laboral*, 15(3), 60-75.
- Silva, B, E (2017). Inconstitucionalidad de reformas legales sobre las utilidades laborales en el Ecuador (Programa de Maestría Profesional en Derecho de la Empresa). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5525/1/T2211MDEM-Silva Inconstitucionalidad.pdf>
- Soto, D., & Ruiz, G. (2023). *El proceso ordinario laboral y el derecho a reintegro salarial en el Perú*. Trujillo: Fondo Editorial Laboris.
- Talledo (2019), calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales; expediente n° 03283-2013-0-2501-jr-la03; distrito judicial del Santa — Chimbote.
<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000050072>
- Valenzuela, T. (2021). Ámbito de aplicación de la participación en utilidades. *Revista de Derecho Laboral*, 13(2), 15-28.
- Villanueva, A. (2021). *La pretensión en el derecho procesal*. *Revista Peruana de Derecho*, 18(2), 43-55.

Villegas, A. (2020). La conciliación en el proceso laboral. *Revista de Derecho Procesal*, 8(1), 70-85.

Villegas, J. (2022). *El rol del juez en el proceso laboral: imparcialidad y justicia*. *Revista de Derecho Procesal*, 10(1), 30-40.

Zamora, A. (2022). *El objeto de la prueba en los procesos laborales*. *Revista de Derecho del Trabajo*, 14(2), 80-95.

A N E X O S

Anexo 1. Matriz de Consistencia Lógica

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DERECHOS LABORALES ; EN EL EXPEDIENTE N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD, 2024.

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre derechos laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, Distrito Judicial De La Libertad, 2024.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre derechos laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, perteneciente a la Corte Superior de Justicia de Ucayali.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre derechos laborales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p> <p>Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia derechos laborales , en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado</p>	<p>De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre derechos laborales, en el N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, Distrito Judicial De La Libertad, 2024.</p>	<p>Calidad de sentencias de primera y segunda instancia</p>	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Nivel: descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental, Retrospectiva y transversal</p> <p>Unidad de análisis: Expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10</p> <p>Técnica: Observación y análisis de contenido</p> <p>Instrumento: Lista de cotejo</p>

Anexo 2. Sentencias examinadas – evidencia de la variable en estudio

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 3097-2021-0-1601-JR-LA-03
DEMANADABTE : A
DEMANDADA : B
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : C
SECRETARIO : D

SENTENCIA N 192-2022-6JELT-NLPT

RESOLUCION NUMERO: TRES

Trujillo, veintisiete de julio

Del año dos mil veintidós.-

I. MATERIA :

Se pone en conocimiento de este juzgado el presente proceso, seguido por **A** contra **B** sobre reintegro de remuneración básica por incremento de convenios colectivos y otros, tramitado en el proceso ordinario laboral.

El examen versaría sobre la determinación del reintegro de remuneración Basica por incremento de convenios colectivos, reintegro de beneficios sociales, más el reintegro de la gratificación por haber cumplido veinticinco años de servicio a favor de la demandada, con el respectivo pago de intereses legales y honorarios profesionales.

II. ANTECEDENTES:

Demandada:

1. Mediante escrito de demanda, digitalizado en el archivo digital PDF que está asociado en el Sistema Integrado Judicial (en adelante S.I.J.) perteneciente al Expediente Judicial Electrónica (En adelante E.J.E.) **A**, acude a este órgano jurisdiccional solicitando como pretensiones las siguientes:

- a) Reintegro en la remuneración Basica, por pago de los incrementos remunerativos diferenciados acordados en el convenio colectivo 2013-2014.

- b) Reintegro de gratificaciones de julio y diciembre.
- c) Reintegro de compensación por tiempo de servicios, de diciembre de 2009 a octubre del 2014.
- d) Reintegro de gratificaciones por haber cumplido 25 años de servicio en el mes de abril del 2010.
- e) Pago de intereses legales, costas y honorarios profesionales.

2. Sustenta su demanda, básicamente en los siguientes fundamentos facticos:

- Que el demandante ingreso a laborar el 02 de abril de 1984 y continua laborando hasta la actualidad, habiendo ostentado el cargo de Técnico de operaciones en el Departamento Supervisión de soporte a la operación, percibiendo una remuneración mensual ordinaria en la sumad de S/6.666.40 soles.
- Precisa que con fecha 05 de setiembre de 2014 se suscribió en el Convenio Colectivo 2013-2014, entre los representantes de la emplazada y el Sindicato de trabajadores de la misma, mediante el cual se estableció la cláusula décimo novena el otorgamiento de incremento diferenciados a favor de los trabajadores, afiliados, tomándose en cuenta la categoría, tiempo de servicios y monto de la remuneración básica mensual.
- Que, le correspondía el incremento de S/ 970.00 soles por cumplir con los siguientes requisitos; i) haber acumulado el 31 de diciembre de 2013 la cantidad de 28 años y 09 meses de servicio, ii) tener un sueldo básico mensual al 30 de noviembre de 2008. En el contexto , solicita el pago respectivo conforme lo antes detallado.
- Consecuentemente, por incidencia del reintegro de incremento diferenciado, correspondería el reintegro de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y gratificaciones por años de servicios.
- Finalmente, solicita el pago de intereses legales y honorarios profesionales.

3. Por su parte, la emplazada absuelve la demanda en los siguiente términos:

- En primer término, no niegan los datos de laboralidad de indicados por la parte demandante.
- **Sobre la pretensión de reintegro en la remuneración básica, por pago de los incrementos remunerativos diferenciados acordados en el convenio**

colectivo 2013-2014, no niega que el actor le correspondan los incrementos remunerativos derivados del referido convenio e incluso afirma que los incrementos diferenciados se han realizado por el periodo comprendido del 01 de diciembre de 2009 hasta el 30 de noviembre de 2014, fecha en que termina la vigencia del convenio colectivo 2013-2014. Asimismo, indica que el actor al ser un trabajador formal de la empresa, se le han realizado determinados descuentos conforme a la ley al monto cancelado, como el pago de las pensiones, el fondo de pensiones y la retención del impuesto a la renta, entre otros descuentos que además se encuentran estipulados en el Convenio Colectivo 2013-2014, en su cláusula vigésima.

- En tal sentido, indica que no corresponde reintegro de gratificaciones y CTS; así tampoco el pago de la gratificación por años de servicios.
- Finalmente, solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos.

Actividad procesal

4. Mediante Resolución N° 01 de fecha 17 de diciembre de 2019, de folios 43, se declara inadmisibile la demanda interpuesta, otorgándose el plazo de cinco días hábiles para subsanar las omisiones advertidas en ella.
5. Posteriormente, con Resolución Nro. 02, de fecha 04 de marzo de 2010, se admite la demanda interpuesta, emplazándose a la parte demandada para que concurra a audiencia de conciliación.
6. Mediante Resolución
7. Así pues, a folios 86-87, obra el acta de audiencia de conciliación, de fecha 23 de marzo de 2021, acto procesal al cual asisten ambas partes procesales, quienes no arriban a acuerdo conciliatorio alguno. En este estado se recepciona el escrito de contestación, se determina de las pretensiones materia de juicio y se señala fecha para la realización de audiencia de juzgamiento.
8. Conforme obra del acta de Audiencia de Juzgamiento, así como en la respectiva grabación de audio y video, se realizó en el día y hora programada, mediante la citada plataforma virtual , google hangouts meet, efectuándose las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, esto es la confrontación de posiciones (alegatos de apertura), la enumeración de las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria, actuándose las pruebas admitidas, luego de oralizado el alegato final del abogado de la parte demandante, se dispuso

diferir el fallo de la sentencia dentro del plazo de cinco días hábiles posteriores, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47° de la ley N° 29497 NLPT, informando en dicho acto que la notificación de sentencia se efectuara mediante excepcionalmente mediante casilla electrónica de conformidad con la Resolución administrativa N° 173-2020-CE-PJ, la misma que se desarrolla en la presente resolución.

III. **CONSIDERACIONES:**

9. Mediante Resolución número dos , de fecha 6 de setiembre de 202, se resuelve admitir a trámite la demanda y citar fecha para la realización de audiencia de conciliación, corriendo traslado a la parte demandada y se dispone que dicho acto procesal se realizara mediante video conferencia a través de la plataforma virtual *Google Hangouts Meet*, autorizado por el Concejo Ejecutivo del Poder Judicial con la Resolución Administrativa N°000123-2020-CE-PJ, la Resolución Corrida N° 000021-2020-CE-PJ y el artículo primero de la parte resolutive de la Resolución Administrativa N° 0244-2020-CSJLL-PJ emitida por la Presidencia de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad; ello pues, con la finalidad de evitar la concurrencia masiva de personas a lugares públicos en atención a la pandemia actualmente suscitada en todo el territorio nacional.
10. Así pues, obre el acta de Audiencia de Conciliación, de fecha 05 de julio de 2022, acto procesal en el que no se arriba a acuerdo conciliatorio alguno; en ese estado, se determinan las pretensiones materia de juicio y se fija fecha para la realización de la Audiencia de Juzgamiento.
11. Conforme obra del acta de Audiencia de Juzgamiento, así como en la respectiva grabación de audio y video, , se realizó en el día y hora programada , mediante la citada plataforma virtual, *Google Hangouts Meet*, efectuándose las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, esto es la confrontación de posiciones (alegatos de apertura), la enunciación de las pruebas admitidas respecto de los hechos de actuación probatoria, actuándose las pruebas admitidas, luego de oralizados los alegatos finales de los abogados defensores, se dispuso diferir el fallo de la sentencia dentro del plazo de cinco días hábiles posteriores, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47° de la ley N° 29497 NLPT, informando en dicho acto que la notificación de sentencia se efectuara excepcionalmente mediante casilla electrónica de conformidad con la Resolución Administrativa N°

173-2020-CE-PJ, la misma que se desarrolla en la presente resolución.

III CONSIDERACIONES:

12. De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497 (en adelante NLPT), respecto a la interpretación y la aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, señala: ***“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de los derechos humanos y la ley”***; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis.
13. Precítese , que en este nuevo modelo procesal laboral resulta de mayor relevancia lo previsto en el artículo 12.1 de la NLPT, que establece ***“ Las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”***, en merito a ello se ha procedido a interrogar a ambas partes procesales respecto a las pretensiones materia de juicio y a los hechos , cuya naturaleza resultaba controversial o deficiente, lo que ha permitido que esta juzgadora pueda formarse convicción sobre los hechos necesitados de prueba, cuyo registro se encuentra en audio y video de la audiencia única de su propósito; recalcándose que todo ello cobra mayor relevancia en la etapa de la actuación probatoria, toda vez, que es en dicha etapa procesal donde se actúan los medios de prueba, tal como ha ocurrido en el presente proceso en las que se han admitido y actuado medios probatorios aportados al proceso por ambas partes.

Pretensiones materia de juicio

14. En ese contexto , en el Acta de Registro de Audiencia de Conciliación que obra digitalizada, se verifica que, en virtud a lo peticionado en la demanda, se han establecido como pretensiones materia de juicio, las siguientes:

Pretensiones principales:

- Reintegro en la remuneración básica, por pago de los incrementos remunerativos diferenciados acordados en el convenio colectivo 2013-2014.
- Reintegro de gratificaciones de julio y diciembre.
- Reintegro de compensación por tiempo de servicio, de diciembre de 2009

a octubre de 2014.

- Reintegro de gratificaciones por haber cumplido 25 años de servicios en el mes de abril de 2010.

Pretensiones Accesorias:

- ✓ Intereses legales
- ✓ Honorarios profesionales
- ✓ Costas del proceso

Hechos no necesitados de actuación probatoria

- 15.** Resulta importante precisar previamente el análisis de fondo de la Litis, que el artículo **46.1 de la ley 29497**, prescribe que “ *el juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por **tratarse de hechos admitido, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios**”;* es decir, el nuevo esquema procesal del trabajo compele a que el juzgador examine las cuestiones fácticas de las controversias, sobre la base de aquellos hechos que ya no necesitan ser sometidos al débet probatorio en la etapa correspondiente, sea que se trate de hechos admitidos por las partes, (sea por acuerdo entre las partes o falta de contradicción y negación de la demanda, según el artículo 19° de la NLPT); hechos notorios, que son parte del conocimiento público y general en la sociedad o de un sector social de ella; o hechos presumidos por la ley o recogidos en una resolución judicial con calidad de cosa juzgada. Así de cara con estos hechos, toda discusión y valoración probatoria quedan relegadas, entendiendo que la actuación y el análisis de los elementos de prueba sobre un hecho que, por ejemplo, ha sido admitido por las partes o ya ha sido analizado por otra judicatura (que tenga la calidad de cosa juzgada), sería una labor fútil que desconcentraría la discusión de las partes y la investigación del juez sobre aquellos hechos que, aun controvertidos, conforman el litigio en sí, y sobre cuyo examen versaría la solución del caso.
- 16.** Así, conforme se precisó en audiencia de juzgamiento, tal y como está en el acta de registro correspondiente, constituyen hechos no necesitados de actuación probatoria, los siguientes: **i) Existencia de una relación laboral entre las partes a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado; ii) Fecha de ingreso 02 de abril de 1984; iii) Fecha de cese: 15 de enero de 2022; iv) Remuneración ordinaria mensual S/. 5,293.45 soles; v) Cargo desempeñado: Técnico de Departamento de Supervisión de Soporte y Operaciones; vi) existencia del**

convenio 2013-2014, cuya vigencia es hasta el 30 de noviembre del 2014. Con ello, esta Judicatura verifica que no quiere mayor examen y compulsación probatoria, a fin de determinar los datos de labilidad señalados máxime si se encuentra debidamente acreditados con los medios de prueba aportadas al proceso, de modo que el análisis procedente de la controversia, partirá del acuerdo de los hechos.

Sobre el reintegro de remuneración Básica por incremento diferenciado derivados de convenio colectivo 2013-2014

17. De las teorías de defensa de ambas partes procesales, advertimos, que la parte demandante sostiene que los incrementos diferenciados de la cláusula décimo novena se habrían otorgado a su favor en forma diminuta, existiendo reintegros pendientes respecto de su forma remunerativa básica y los beneficios sociales, precisando en audiencia que de acuerdo a la categoría, tiempo de servicios y remuneración básica mensual del actor, le corresponde el monto de S/. 970.00 soles **(a partir del minuto 003:05)**. Por su parte la demandada, no niega que al actor le corresponda los incrementos remunerativos derivados al referido convenio e incluso afirma que los incrementos diferenciados se han realizado por el periodo comprendido del 01 de diciembre de 2009 hasta el 30 de noviembre de 2014, fecha en que termina la vigencia del convenio colectivo, 2013-2014; asimismo, indica que el actor, al ser un trabajador formal de la empresa, se le realizaron determinados descuentos conforme a ley, como el pago de pensiones, el fondo de pensiones y la retención del impuesto a la renta, entre otros descuentos que además se encuentran estipulados en el convenio colectivo 2013-2014, en su cláusula vigésima, por tal razón luego de efectuada las deducciones se le cancelo la suma de S/. 45, 472.00 soles, argumentados que esboza también en la confrontación de posiciones **(a partir el minuto 08:00 hasta el minuto 13:54)**.
18. Anótese en el primer término que, mediante **el convenio colectivo 2013-2014**, de fecha **05 de setiembre de 2014**, que obra como anexo 1B del escrito digitalizado que contiene los anexos de la demanda, la organización sindical y el representante de la empresa B, suscribieron el citado convenio, en cuya cláusula décimo novena, tercer párrafo se pactó otorgar a favor de los trabajadores afiliados a los sindicatos, incrementos diferenciados de acuerdo a su categoría, tiempo de servicios y remuneración básica mensual, señalando que dicho incremento correspondía a los trabajadores que: i) tengan procesos judiciales en trámite de acuerdo a lo indicado en la presente cláusula, ii) se encuentren dentro de

los alcances de la cláusula vigésimo segunda denominada “Ámbito” y iii) y cumplan con todos los requisitos y procedimientos que serán aprobados por las partes a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo, a través de un documento denominado “acuerdo para la aplicación de la cláusula décimo novena del convenio colectivo 2013-2014). Requisitos que el demandante habría cumplido y que además no ha sido cuestionado por la empresa demandada, por el contrario, en los actuados advertimos que la demandada reconoce en su contestación de demanda, que el actor si le corresponde al detallar que el accionante se le ha cancelado el monto de S/.45,472.00 soles por tales incrementos diferenciados, refiriendo además que fue asentido por el trabajador y n fue objetado (página 07 del escrito de demanda digitalizada); en esa línea, vemos que la parte accionante en su postulatorio ha reconocido el monto pagado a su favor por parte de la demandada (véase fundamento 4.2.6 página 12); empero, refiere que dicho monto no resulta ser correcto al no haberse aplicado la formula contenida en los literales **a) y d) de la cláusula décimo novena** del referido convenio; en tal sentido, nótese que **no se encuentra en discusión el otorgamiento de dicho beneficio**, sino más bien su reintegro por no haber sido pagado en el monto que le correspondía ala actor según su categoría, tiempo de servicios y remuneración básica mensual (véase fundamento 4.2.4., 4.2.6 y 4.2.7 de la demanda).

19. En este contexto, partiendo de la existencia del derecho del actor (no negado por la demandada) al citado beneficio por convenio colectivo, corresponde a continuación someter a análisis la existencia o no de reintegro pendiente de pago respecto de los montos reconocidos por la cláusula décimo novena del convenio colectivo 2013-2014.
20. Así procedemos a verificar la cláusula décimo novena del citado convenio obrante como Anexo 1B del escrito digitalizado que contiene los anexos de la demanda: cuya parte primigenia hace referencia a los requisitos para el otorgamiento de los incrementos diferenciados, los mismos que no han sido cuestionados en el presente proceso; y que, lógicamente el demandante habría cumplido al habersele pagados montos por dicho concepto según es de verse en la boleta de pago de noviembre de 2014 (Anexo 1F del escrito digitalizado que contiene los anexos de la demanda). Ahora , la misma cláusula , en el apartado d) nos brinda los criterios para la aplicación de los incrementos diferenciados, precisándose que: i) los años de servicios computables serán aquellos que el trabajador tuviera al 31 de diciembre de 2013 , ii) el sueldo básico mensual computable será aquel vigente al 30 de noviembre de 2008, iii) la categoría será aquella que el trabajador tuviera al 30 de noviembre de 2008; y iv) que los montos consignados en los

cuadros están expresados en nuevos soles y se agregan al sueldo básico mensual percibidos por el trabajador.

21. De esa manera, en cuanto a los años de servicio del demandante al 31 de diciembre de 2013, un hecho pacífico entre las partes es la fecha de ingreso del demandante que data del **02 de abril de 1984**; entonces, tenemos certeza que el actor a diciembre del 2013 tiene un record de 28 años con 9 meses, es decir, se encontraría en el rango de entre 28-33 años de tiempo de servicios, así, sobre el sueldo básico computable de 30 de noviembre de 2008, según es de verse de la boleta de pago que obra como Anexo 1C, la remuneración del demandante a dicha data ascendía a S/3,3340.45 soles; y finalmente respecto a la categoría del demandante al 30 de noviembre de 2008, de la misma boleta antes señalada se acredita que en dicho mes el actor ostentaba la categoría de **TECNOC II**. Con tales datos, conviene remitirnos al cuadro de incrementos diferenciados por grupo, en la categoría de técnicos, que es la que ostenta el actor:

a). **TECNICOS:**

GRUPO	TIEMPO DE SERVICIOS	<3384	3384-3807	3808-4230	>4230
TÉCNICO	<18	-	-	-	-
TÉCNICO	18-28	910	565	-	-
TÉCNICO	28-33	970	625	450	-
TÉCNICO	33-38	1025	680	510	-
TÉCNICO	>38	-		565	-

22. Entonces, tratándose de un trabajador, con una categoría de **TECNICO**, cuya remuneración al 30 de noviembre de 2008 resulta ser menor a S/. 3.384.00 soles (específicamente a S/. 3.384.45 soles); y con un rango de años de servicios ente 18 a 28 años, entonces, le correspondería la suma de S/. 970.00 soles por incremento diferenciado, conforme lo alegado por el demandante en su postulatorio, por ende, dicho incremento remunerativo debía ser pagado progresivamente, de la siguiente manera:

--

PAGO PROGRESIVO		
PERIODO	PORCENTAJE	DESCRIPCION
Desde el 01 de diciembre de 2009	40%	A partir del 01 de diciembre de 2009 se aplicara el 40% (cuarenta por ciento) del monto que corresponde a cada trabajador de acuerdo a los cuadros de incrementación diferenciada antes mencionados.
Desde el 01 de diciembre de 2010	40%	A partir del 01 de diciembre de 2010 se aplicara el 40% (cuarenta por ciento) del monto que corresponde a cada trabajador de acuerdo a los cuadros de incrementación diferenciada antes mencionados.
Desde el 01 de diciembre de 2011	40%	A partir del 01 de diciembre de 2011 se aplicara el 40% (cuarenta por ciento) del monto que corresponde a cada trabajador de acuerdo a los cuadros de incrementación diferenciada antes mencionados.

Advirtiéndose de lo anterior, que los incrementos diferenciados se otorgarían de forma porcentual a partir de diciembre de 2009 a razón de un 40%, diciembre de 2010 a razón de un 40% y diciembre de 2011 a razón de un 20% siendo que en cada otorgamiento el monto se agregara a la remuneración básica mensual. Veamos que, “*Acuerdo para la aplicación de la Cláusula Décimo Novena del Convenio Colectivo 2013-2014*”, tal y como lo estipula el convenio colectivo 2013-2014, que permita verificar los montos porcentuales que le corresponda y la forma del cálculo de dichos convenios, esto es, si en efecto se ha efectuado tomando como base de cálculo los S/.970.00 soles (conforme lo señala la cláusula décimo novena del citado convenio), no obstante se cuenta con lo afirmado en la demanda por parte del actor respecto a su recepción y aceptación del contenido del citado convenio individual, el mismo, que ha sido ratificado, por la emplazada en su propia contestación de demanda, quien además reconoce el monto que le asistía al demandante (S/.970.00) soles según cuadro detalle que ella misma adjunta, y el pago progresivo en los porcentajes conforme a lo postulado en la demanda, de igual modo ha referido, que se ha descontado al monto de cálculo de incremento diferenciado, lo concerniente a determinados descuentos conforme a ley, como pago de pensiones, es el fondo de pensiones y la retención del impuesto a la renta, entre otros, descuentos que además se encuentran estipulados en el Convenio Colectivo 2013-2014, en su cláusula

vigésima, por tal razón luego de efectuadas los descuentos se les cancelo la suma de s/. 45.472.00 soles.

23. Sin embargo, pese al contenido de la cláusula en análisis y de la alegación de la empresa demandada, dicha parte procesal no ha cumplido con acreditar la existencia de tales abonos por los conceptos que indica le han sido descontados (el pago de pensiones , el fondo de pensiones y la retención del impuesto a la renta , entre otros) toda vez, que se ha limitado solo a brindar meras alegaciones respecto a la existencia de los mismos , sin respaldo probatorio no modo de cálculo de los mismos ; en ese sentido, al no haberse acreditado la existencia de tales abonos , a fin de proceder con el descuento en mérito de lo previsto en la cláusula vigésima del Convenio Colectivo 2013-2014 , resulta incorrecta dicha deducción; en tal sentido **concluimos que le corresponde al demandante el reintegro del incremento remunerativo otorgado por la cláusula décimo novena del Convenio Colectivo 2013-2014 , por el periodo comprendido desde el 01 de diciembre de 2009 hasta el 31 de julio de 2021**. Así pues, dilucidado lo anterior se procederá al cálculo, tomando como base el cálculo el monto de S/. 970.00 soles por **incremento remunerativo otorgado por la cláusula décimo novena del Convenio Colectivo 2013-2014, según porcentajes asignados, por el periodo comprendido desde el 01 de diciembre de 2009 hasta el 31 de julio de 2021** (periodo expresamente pretendido en este escrito de demanda digitalizado); debiendo descontarse el monto pagado en noviembre de 2014 por la demanda ascendente a S/ 45,472.80 soles (pago a cuenta reconocido por la parte demandante en el escrito digitalizado – numeral 4,2,7, página 13) y el monto mensual abonado a la suma de S/ .784.00 a partir de noviembre de 2014 (reconocido por el actor en su escrito de demanda numeral 3.4 y 4.2.7 y acreditado con la boleta de pago de noviembre de 2014 Anexo F1 del escrito que contiene los medios probatorios de la parte actora): tal cálculo arroja un adeudo ascendente a la suma de **S/.17,512.00 (DISISIETE MIL QUINIENTOS DOCE CON 00/100 SOLES)**, de acuerdo al siguiente detalle:

Mes	Incremento Progresivo
dic - 09	388
ene - 10	388

feb - 10	388
mar - 10	388
abr - 10	388
may - 10	388
jun - 10	388
jul - 10	388
ago - 10	388
set - 10	388
oct - 10	388
nov - 10	388
dic - 10	776
ene - 11	776
feb - 11	776
mar - 11	766
abr - 11	766
may - 11	766
jun - 11	766
jul - 11	766
ago - 11	766
set - 11	766
oct - 11	766
nov - 11	766
dic - 11	970
ener - 11	970
feb - 11	970
mar - 11	970
abr - 11	970

may - 11	970
jun - 11	970
jul - 11	970
ago - 11	970
set - 11	970
oct - 11	970
nov - 11	970
dic - 11	970
ene - 12	970
feb - 12	970
mar - 12	970
abr - 12	970
may - 12	970
jun - 12	970
jul - 12	970
agos - 12	970
set - 12	970
oct - 12	970
nov - 12	970
dic - 12	970
ene - 13	970
feb - 13	970
mar - 13	970
abr - 13	970
may - 13	970
jun - 13	970
jul - 13	970

ago -13	970
set - 13	970
oct - 13	970
nov - 13	970
dic - 13	970
ener -14	970
fer -14	970
mar -14	970
abr -14	970
m ay -14	970
jun -14	970
jun -14	970
jul-14	970
agos -14	970
set -14	970
oct -14	970
nov -14	186
dic -14	186
ene - 15	186
fer - 15	186
mar - 15	186
abr - 15	186
may - 15	186
jun - 15	186
jul - 15	186
ago - 15	186
set - 15	186

oct - 15	186
nov - 15	186
dic - 15	186
enr - 16	186
feb - 16	186
mar - 16	186
abr - 16	186
may - 16	186
jun - 16	186
jul - 16	186
agos - 16	186
set - 16	186
oct - 16	186
nov - 16	186
dic - 16	186
ene - 17	186
feb - 17	186
mar - 17	186
abr - 17	186
may - 17	186
jun - 17	186
jul - 17	186
agos - 17	186
set - 17	186
oct - 17	186
nov - 17	186
dic - 17	186

ene -18	186
feb -18	186
mar -18	186
abr -18	186
may -18	186
jun -18	186
jul -18	186
ago -18	186
set -18	186
oct -18	186
nov -18	186
dic -18	186
ene 19	186
feb - 19	186
mar - 19	186
abr -19	186
may - 19	186
jun - 19	186
jul - 19	186
ago - 19	186
set - 19	186
oct - 19	186
nov - 19	186
dic - 19	186
ene -20	186
feb - 20	186
mar - 20	186

abr - 20	186
may - 20	186
jun - 20	186
jul - 20	186
ago - 20	186
set - 20	186
oct - 20	186
nov - 20	186
dic - 20	186
enr - 21	186
feb - 21	186
mar - 21	186
abr - 21	186
may - 21	186
jun - 21	186
jul - 21	186
TOTAL	62,984.00
PAGO	45,472.00
ADEUDO	17,512.00

Respecto al reintegro de beneficios sociales y convencionales por incidencia.

24. En este extremo debemos señalar, que **conforme lo precisado en el escrito de demanda digitalizado, los reintegros por gratificación por 25 años de servicios, gratificaciones legales y compensación por tiempo de servicios, se solicitan por incidencia de los incrementos remunerativos diferenciados pretendidos en el presente proceso**; siendo así, a continuación, pasamos a reliquidar cada concepto únicamente por incidencia del incremento remunerativo amparado en la presente sentencia, al ser lo expresamente

pretendido.

25. Sobre el reintegro de gratificaciones, se liquida considerando los artículos 2,3 y 4 de la Ley número 27735 y 3, 4 y 5 del Decreto Supremo número 005-2002-TR, es decir que se calcula considerando únicamente **incidencia** del incremento diferenciado reconocida en la presente resolución, En consecuencia, considerándose los meses completos de labor por el periodo **01 de diciembre de 2009 hasta diciembre d 2014 (periodo expresamente pretendido en el numeral 3.5. del escrito de la demanda).** Corresponde pagar la suma de **S/. 8.048.33 (OCHO MIL CUARENTA Y OCHO CON 33/100 SOLES)**, tal como se detalla en el cuadro liquidatorio que se inserta a continuación:

Periodo	Importe Gratificaciones	Importe Gratificaciones
Navidad 2009	64.67	64.67
Fiestas Patrias 2010	388.00	388.00
Navidad 2010	452.67	452.67
Fiestas Patrias 2011	776.00	776.00
Navidad 2011	808.33	808.33
Fiestas Patrias 2012	970.00	970.00
Navidad 2012	970.00	970.00
Fiestas Patrias 2013	970.00	970.00
Navidad 2013	970.00	970.00
Fiestas Patrias 2014	970.00	970.00
Navidad 2014	708.67	708.67
TOTAL		8,048.33

26. Respecto **al reintegro de compensación por tiempo de servicios**, dicho beneficio se calcula según lo dispuesto en el D. S. N° 001-97-TR, se deposita semestralmente en los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo, en tanto la fracción de mes se liquidara por treintavos. Ahora bien, efectuando el cálculo semestral conforme a lo anotado, tomando como remuneración base el cálculo **únicamente** los incrementos remunerativos reconocidos en esta sentencia, por haber solicitado el reintegro de dicho beneficio por incidencia, se obtiene un adeudo a favor del demandante en la suma **S/.4,608.81 (CUATRO MIL SETESIENTOS CUATRO CON 81/100 SOLES)** – precisando que únicamente se está liquidando por incidencia del concepto amparado en la presente sentencia- tal como se detalla en el siguiente cuadro liquidatorio:

Periodo	ROM	1/6 Gratificaciones	Remuneraciones		
			Computables	CTS	Reintegro
Nov.09-abr.10	323.33	10.78	334.11	167.06	167.06
May.10-oct.10	388.00	64.67	452.67	226.33	226.33
Nov.10-abr.11	711.33	75.44	786.78	393.39	393.39
May.11-oct.11	776.00	129.33	905.33	452.67	452.67
Nov.11-abr.12	937.67	134.72	1,072.39	536.19	536.19
May.12-oct.12	970.00	161.67	1,131.67	565.83	565.83
Nov.12-abr.13	970.00	161.67	1,131.67	565.83	565.83
May.13-oct.13	970.00	161.67	1,131.67	565.83	565.83
Nov.13-abr.14	970.00	161.67	1,131.67	565.83	565.83
May.14-oct.14	970.00	161.67	1,131.67	565.83	565.83
T	O	T	A	L	4,604.81

27. Respecto al **reintegro de la gratificación por 25 y 30 años de servicio (QUINQUENIO)**, sobre esta pretensión, se advierte que el beneficiario de gratificaciones por 25 años de servicios fue pagado en junio de 2010 y en junio de 2015 (30 años de servicios), conforme ha sido reconocido por el actor en el escrito de demanda digitalizada (página 14); en ese sentido y habiéndose reconocido el reintegro de remuneraciones básicas por incremento diferenciado de convenio colectivo, **corresponde amparar también este extremo**, por haberse solicitado por efecto de su incidencia; en consecuencia, le corresponde la percepción del monto **S/1,908.00 (MIL NOVECIENTOS OCHO CON 00/100 SOLES)** por dicho concepto, conforme al cuadro siguiente:

Periodo	Años de servicio	N° Remuneraciones	Incremento Diferenciado	Importe Quinquenio
---------	------------------	-------------------	-------------------------	--------------------

Jun - 10	25	3	388	1,164.00
Jun - 15	30	4	186	744.00
t	o	t	al	1,908.00

Monto total adeudado:

28. De este modo, se determina que el monto total a cancelar a favor del demandante asciende a **S/.32,695.55 (TREINTA Y DOS MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO CON CINCUENTA Y CINCO CENTIMOS)**, monto total al cual corresponde adicionar los **intereses legales** a liquidarse en ejecución de sentencia. Todo ello según el siguiente cuadro de resumen:

CONCEPTO	MONTO
Reintegro Incrementos Diferenciados	17,512.00
Gratificaciones	8,048.33
CTS	5,227.22
Quinquenio	1,908.00
TOTAL	32,695.55

Honorarios profesionales

29. En torno al pago de los honorarios profesionales, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 16 ° de la NLPT y del 411° del Código Procesal civil, de aplicación supletoria al proceso laboral según la Primera Disposición Complementaria de la NLPT, estos se comprenden dentro del pago de los costos que son de cuenta de la parte vencida en el proceso, y que también implica un cinco por ciento destinado al colegio de abogados del distrito judicial respectivo: en virtud a ello corresponde su determinación favor a la parte demandante. Así, se estima amparar los honorarios profesionales peticionados en la suma de **S/. 3,000.00(TRES MIL SOLES)**, y advirtiéndose que, en el caso en que análisis, en virtud a la labor desplegada por el abogado defensor de la parte actora en audiencia de conciliación y juzgamiento, la naturaleza de la pretensión que en este caso en particularidad ha sido de sencillo planteamiento y análisis, detallando además que en audiencia de juzgamiento se verifico que la defensa técnica del demandante efectuó una adecuada participación dentro de los rangos esperados en el proceso oral; y con pleno

conocimiento de su teoría del caso como de los medios de prueba adjuntos al proceso; así como el monto amparado. Destacándose que este monto comprende la intervención de la defensa técnica hasta la ejecución de la sentencia. Respecto al pago destinado al Colegio de Abogados, este corresponde ser destinado a favor del Colegio de Abogados de La Libertad y fijando un 5% del monto de los honorarios profesionales fijados.

Notificación de la sentencia

- 30.** Respecto a la notificación de la sentencia en proceso laboral, es conforme a las reglas del artículo 47 de la Ley 29497, que establece la notificación de la sentencia por estrado dentro del quinto día hábil siguiente a la realización de la audiencia de juzgamiento; sin embargo, ante la imposibilidad material de que el acto de notificación de sentencia se realice conforme a lo establecido en la citada norma, en atención a la pandemia que dio lugar a la declaración de emergencia sanitaria mediante D.S. N° 008-2020-SA y la declaratoria de Estado de Emergencia a nivel nacional, que diera lugar a los estados de cuarentena de los ciudadanos en el territorio nacional, que tiene como principal objetivo, el distanciamiento social, es decir, evitar la concurrencia masiva, de personas en lugares públicos y en cumplimiento de lo dispuesto por la Resolución corrida N°000031-2020-CEPJ, que dispone el retiro de expedientes por los magistrados con la finalidad de resolver desde sus domicilios vía trabajo remoto todos los procesos pendientes, que por su naturaleza y particularidades procedimentales lo permita y la R. Administrativa No. 187-2020-CSJLL-PJ, que autoriza la realización de las audiencias virtuales a través de la solución empresarial **Google Hangouts Meet**, también con la ejecución del trabajo remoto; se hace necesario tomar medidas para el logro del fin del proceso acorde a los dispositivos legales citados; en este horizonte, debe disponerse de manera excepcional que la presente resolución se notificará a la casilla electrónica de las partes conforme a lo establecido en la Resolución Administrativa N° 137-2020-CEPJ concordado con la Resolución Administrativa N°173-2020-CEPJ, tal como se lo ha informado a las partes procesales en la audiencia de juzgamiento.
- 31.** Finalmente resulta necesario precisar que se emite la presente sentencia en virtud de lo probado, actuado y normas legales pertinentes, observando las garantías procesales con tal fin, además con lo previsto en los artículos 31° y 47° d la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Por estas consideraciones y dispositivo legal invocado concordante con los artículos 1°,26°,138° y 139° de la Constitución Política del Perú, artículos 31° y 47° de la Ley numero 29497°, así como artículo 57° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Administrando Justicia a Nombre de la Nación **fallo:**

IV. DECISION:

A. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **A contra B** sobre **DERECHOS LABORALES**

B. ORDENO que la empresa demandada pague a favor del trabajador demandante la suma de **S/32,695.55 (treinta y dos mil seiscientos noventa y cinco con cincuenta y cinco céntimos)**, por conceptos disgregados en el considerando 28 sobre *monto total adeudado*, mas interese legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

C. FIJESE los **honorarios profesionales** en la suma de **S/. 3.000.00 (TRES MIL SOLES)** y el **5%** para el Colegio de Abogados de La Libertad.

D. CONCENTIDA Y/O EJECUTORIADA que sea la presente, **ARCHIVASE** el expediente en el modo y forma de ley. Interviniendo el secretario que suscribe por disposición superior.-

E. NOTIFIQUESE.-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE N° :03097-2021-0-1601-JR-LA-03

DEMANDANTE : A

DEMANDADO : B

MATERIA : DERECHOS LABORALES

RESOLUCION NUMERO SIETE.-

Trujillo, veintiuno de marzo de dos mil veintitrés.-

VISTOS.- En audiencia Pública Virtual, el Primer Tribunal Unipersonal de la Primera Sala Especializada Laboral de esta corte superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **Sentencia de Vista**:

I. PRETENSION IMPUGNATORIA:

La demandada formula recurso de apelación contra la **Sentencia (Resolución número TRES)**, de fecha de 27 de julio de 2022 (página 132-149) que declara FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A contra sobre DERECHOS LABORALES, ORDENO que la empresa demandada pague a favor del trabajador demandante la suma de **S/.32,695.55 (TREINTA Y DOS MIL SEICIENTOS NOVENTA Y CINCO CON CINCUENTA Y CINCO CENTIMOS)**, por conceptos disgregados en el considerando 28 sobre monto total adeudado, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia . **FIJESE** los honorarios profesionales en la suma de **S/. 3,000.00 (TRES MIL SOLES)** y el **5%** para el Colegio de Abogados de La Libertad.

Fundamenta el recurso de apelación (folios 154-160), solicitando la revocatoria de la recurrida, argumentando lo siguiente:

- a) Incremento diferenciado: A través de la página de la SUNAT se pude visualizar que su representada desde el 01 de junio de 2002 es un agente retenedor, conforme se

1Expediente judicial electrónico

encuentra establecido en la Resolución Suprema n° 037-2002 No existe argumento razonable y valido que justifique el otorgamiento del incremento de remuneraciones establecido en la cláusula décimo novena del convenio colectivo 2013-2014, pues, la

vigencia de dicho convenio es hasta el 30 de noviembre de 2014. No se ha considerado lo señalado en el convenio colectivo, referido que al aceptar el incremento diferenciado liquidado por su representada se da por solucionada cualquier controversia judicial.

- b) Beneficios sociales: Al ser la demanda infundada, en el mismo sentido debe declararse la incidencia en las gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y quinquenios.
- c) Costos procesales: Corresponde su revocatoria al ser infundada en todos sus extremos la demanda.

II. CONSIDERAMOS :

- 1. PRINCIPIO DE LIMITACION DE LA APELACION:** Este órgano revisor en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370 del Código Procesal Civil, según el cual el Juez Superior solo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidos por las partes mediante la apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia, solo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error del hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia; siendo esto así este Tribunal solo absolverá las impugnaciones que han sido fundamentadas en el recurso impugnatorio y que se han resumido ut supra en el acápite sobre pretensión impugnatoria.

- 2. REINTEGRO DE REMUNERACION BASICA POR INCREMENTO DIFERENCIADO:** La parte demandante refiere que a través del convenio colectivo 2013-2014 se acordó dar solución a los conflictos judiciales iniciados por trabajadores sindicalizados; razón por la cual se otorgó incrementos diferenciados a razón de los años de servicios acumulados al 31-11-2013, sueldo básico mensual al 30-11-2008 y categoría ostentada al 30-11-2008. Agrega que el incremento diferenciado que le corresponde asciende S/. 970.00; sin embargo, se le otorgó la suma total de S/. 45,472.00 y en noviembre de 2014 su remuneración básica incremento en S/. 784.00. De modo que el reclamo del actor gira en torno al pago diminuto que efectuó la demandada. Por su parte, la demandada reconoce que el actor cumplió los requisitos estipulados en el convenio colectivo sobre el incremento diferenciado, habiendo calculado el reintegro sobre la base de S/. 970.00; sin embargo, al ser una

entidad retenedora, al monto total (S/. 49,935.00) se le aplico los descuentos legales, obteniéndose el monto de S/. 45,472.00. Asimismo, señala que el plazo de vigencia del convenio colectivo fue hasta noviembre 2014; por lo que, no corresponde extender el cálculo del incremento diferenciado más allá de esa fecha.

3. Ahora bien, de acuerdo con ambas teorías del caso y considerando los cuestionamientos formulados por la demandada, corresponde analizar si, en el caso en concreto, el demandante se ha visto beneficiado con el incremento remunerativo diferenciado en la suma que corresponde y si el mismo deben mantenerse después de noviembre de 2014.

4. **En primer lugar**, resulta necesario precisar que no existe controversia entre ambas partes procesales respecto al cumplimiento por parte del actor de los requisitos para acceder al incremento remunerativo diferenciado; así pues: i) años de servicios 31-12-2012: 28 años y 09 meses, ii) sueldo básico mensual al 30-11-2008: percibía S/.3,340.45; y iii) categoría al 30-11-2008: ostentaba la categoría de Técnico II. En ese sentido, de acuerdo con el cuadro de incrementos diferenciados contenido en la cláusula décimo novena del convenio colectivo 2013-2014, al actor le correspondía percibir la suma de S/.970.00, incluso así lo reconoce la demandada en su escrito de contestación (página 94). Ahora, en cuanto a dicho monto, la demandada refiere que el cálculo del incremento diferenciado de la remuneración se hizo sobre la base de S/. 970.00, explicando el aumento porcentual en cada periodo y que arroja la suma total de S/. 49,935.00 y que al realizarse las deducciones legales se obtuvo la suma de s/. 45,472.00, que fue lo directamente cancelado al demandante. Sin embargo, no existe prueba aportada por la demandada respecto al cálculo efectuada a favor del actor; es decir existe imposibilidad de comprobar que el monto total que afirma canceló al demandante provienen del cálculo del incremento diferenciado de S/970.00, observándose el incumplimiento a lo establecido por el artículo 23 inciso 4 literal a) de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo 22949, en adelante NLPT. Incluso, debe resaltar que en el convenio colectivo se ha indicado que (...) *el trabajador afiliado que opte voluntariamente por la misma, cumpla con los requisitos y procedimientos que serán aprobados por las partes a la fecha de la suscripción del presente convenio colectivo, a través de un documento que será denominado “Acuerdo para la aplicación de la cláusula décimo novena del convenio colectivo 2013-2014”.* (...); no obstante, dicho

acuerdo no ha sido presentado al proceso, a efectos de corroborar la afirmación de la demandada, en cuanto al incremento en la suma de S/. 970.00; sino al contrario, lo que se encuentra comprobado en el proceso es que la remuneración mensual de octubre a noviembre de 2014 aumento, pero en la suma de S/. 784.00, tal como lo ha señalado la demandante.

5. **En segundo lugar**, en la cláusula vigésima del convenio colectivo 2013-2014 se detalla que” (...) *El monto a pagar será equivalente a la suma que corresponda otorgársele por la aplicación de los cuadros de incrementos diferenciados consignados en la cláusula décimo novena del presente convenio, más los beneficios sociales colaterales que resulten aplicables (...)*; es decir el reintegro no solo comprenderá la remuneración básica, sino también los beneficios económicos colaterales a los que tiene derecho el actor. Así de una revisión de la boleta de noviembre de 2014 (página 35), se evidencia que el monto S/.45,472.00, proviene (monto bruto percibido por el demandante), se encuentra compuesto por el reintegro gratificación años de servicio, reintegro gratificación julio y diciembre, reintegro de utilidades 2009-2011. Sin embargo, debe tenerse en consideración la demandada ha reconocido que la suma de S/. 45,472.00, proviene del monto ascendente a S/. 49,935.00, el que presuntamente es la sumatoria de S/.970.00 por el periodo diciembre 2009^a octubre de 2014; es decir dicho monto bruto únicamente corresponde al reintegro de remuneraciones derivado del incremento diferenciado. En tal sentido, existe incongruencia entre la información que afirma en su escrito de contestación de demanda y la que aparecen las boletas, pues, la demandada señala que los S/.45.472.00 solo reflejan la remuneración (según su propio cálculo), pero la boleta de noviembre del 2014 representa información distinta, en la medida que se describe los beneficios colaterales calculado con motivo del reintegro de remuneraciones diferenciadas. Siendo esto así, es correcto colegir - incluso - que el cálculo que efectuó oportunamente la demandada sobre los incrementos diferenciados a favor del demandante se hizo en monto menor al señalado (es decir, no en los S/.970.00), pues, solo por concepto de reintegro de remuneraciones – de acuerdo con la boleta de noviembre de 2014 – se percibió la suma de S/. 38,729.80, monto que dista diametralmente de la suma total ascendente a S/ 45,472.00- que refiere la demandada corresponde solo al reintegro de remuneraciones -, pero que de acuerdo con la prueba aportada al proceso, se desprende que esta suma última suma comprende tanto

reintegro de remuneraciones como de beneficios colaterales.

6. Hasta aquí debe quedar claro dos situaciones: **a)** el incremento diferenciado a favor del actor debe ocurrir sobre la base de S/.970.00, pues, ambas partes así lo han reconocido; sin embargo, el incremento se produjo en la suma de S/. 784.00; y **b)** el importe bruto cancelado al demandante en la boleta de noviembre de 2014 no corresponde solo al incremento diferenciado de remuneraciones que afirmó la demandada en su escrito de contestación, sino también influye el cálculo respectivo de los beneficios colaterales. Ante ello, se puede concluir que **el incremento diferenciado a favor del demandante, de acuerdo con los términos regulados en el convenio colectivo 2013-2014, no se ha producido en la suma de S/. 970.00, sino en una suma inferior.**

7. **En tercer lugar,** en cuanto a las deducciones legales debe señalarse lo siguiente; **a)** No existe controversia en cuanto a la calidad de agente de retenedor que ostenta la demandada, pues, las deducciones que le corresponden realizar forman parte de su obligación legal; así pues, debemos señalar que, el artículo 75 de la Ley del Impuesto a la Renta del Decreto Supremo n° **179-2004-EF**, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 10 del código Tributario, señala: *“Las personas naturales y jurídicas o entidades públicas o privadas que paguen rentas comprendidas en la quinta categoría, deberán retener mensualmente que abonen a sus servidores un dozavo del impuesto*

2 Según su propio cálculo contenido en su escrito de contestación de demanda

que, conforme a las normas de esta Ley, les corresponde tributar sobre el total de las remuneraciones gravadas a percibir en el año, dicho total se disminuirá en el importe de las deducciones previstas por el artículo 46 de esta ley “asimismo, el artículo 29 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo n°054-97-EF, establece que, “ Los aportes al fono pueden provenir de ,los trabajadores dependientes, de los trabajadores independientes o de los empleadores. En el primer caso, los empleadores actúan como agentes retenedores”. **b)** No se ha descrito el monto que por retenciones legales consistente en el aporte previsional y renta de quinta categoría ha descontado la demandada, c) La suma total de S/.45,472.00 ha sido cancelada

en noviembre de 2014 junto con la remuneración mensual de dicho mes; y, d) la boleta de pagos de noviembre de 2014 refleja deducciones legales que ha efectuado la demandada por concepto de “Aportes AFP, Comisión variable AFP , prima seguro AFP e impuesto a la renta” ; es decir si se han efectuado las retenciones legales que menciona la demandada, De lo antes descrito, se puede colegir razonablemente que las retenciones legales efectuadas por la demandada, comprenden tanto los conceptos remunerativos del abono mensual, como los montos otorgados con motivo del reintegro acordado mediante convenio colectivo; de manera tal que, en el caso en concreto, contrario a lo afirmado por la a-quo, si se ha demostrado la obligación legal a la que hace referencia la demandada en su escrito de contestación de demanda.

8. **En cuarto lugar**, sobre la vigencia del convenio colectivo 2013-2014 relacionado con el periodo calculado del incremento diferenciado. Debe señalarse que la cláusula décimo novena del citado convenio colectivo en el literal d) cuando describe los criterios de aplicación del incremento diferenciado señala que “(...) *Los montos consignados en los cuadros están expresados en nuevos soles y se agregan al sueldo básico mensual percibido por el trabajador, de acuerdo a la forma de pago que se explica seguidamente, (...)*” Es decir, de forma expresa se ha dejado establecido que el incremento diferenciado- aun cuando se iba a otorgar por tramos-, se agregaría a la remuneración básica mensual; lo que no significa otra cosa más que incorporarse el incremento diferenciado a la remuneración mensualmente percibida. Además, no se pierda de vista que en la boleta de noviembre de 2014, contrastada con la boleta de octubre de 2014 (página 34), se advierte un incremento remunerativo de S/784.00, que justamente correspondería al monto que según ha descrito el demandante en su escrito de demanda (página 14)- otorgó la demandada como incremento diferenciado; y, respecto del cual la demandada no ha logrado desvirtuar (aun cuando alegó que realizó el cálculo del incremento diferenciado considerando la suma de S/.970.00). Entonces de acuerdo con lo antes expuesto y para efectos de absolver este extremo impugnatorio, no debe perderse de vista que el concepto colectivo sub examine se encuentra regulado en una cláusula normativa, la misma que se caracteriza por tener una vigencia impersonal, abstracta y general; es decir, por la naturaleza de la cláusula en la que ha sido recogida el citado concepto ha pasado a formar parte del contrato individual de trabajo del demandante, por lo que su percepción ya no se limita a la vigencia de pacto colectivo – como refiere la demandada-sino que se entiende en forma continua y permanente, como bien lo ha establecido la a-quo al extender su otorgamiento hasta

después del mes de noviembre 2014.

9. Y, en quinto lugar, en lo que corresponde al reintegro de remuneraciones por incremento diferenciado, nótese que este órgano revisor confirma este extremo de la recurrida, esencialmente, porque es un aspecto reconocido por ambas partes procesales que dicho incremento a favor del demandante debía producirse en el monto de S/.970.00; sin embargo, es justo dicho extremo de la obligación lo que no ha sido acreditado por la demandada en este proceso, pues, se reitera, aun cuando afirmó que realizó el cálculo del citado concepto considerando dicho importe, lo cierto es que no se aportó prueba al proceso que sustente dicha alegación, Asimismo, a tenor de lo expuesto en el considerando quinto de la presente sentencia, únicamente se modifica el importe a deducir en este extremo, correspondiendo ser la suma de S/. 38,729.60, de acuerdo con la boleta de noviembre de 2014. En consecuencia, **por reintegro de remuneraciones por incremento diferenciado corresponde cancelar la suma de S/.24,254.40**, de acuerdo con el cuadro que se inserta al final de presente sentencia.

10. **BENEFICIOS SOCIALES:** El cuestionamiento de la demandada gira en torno al carácter accesorio de los beneficios económicos pretendidos por el demandante; sin embargo, al haberse amparado el extremo del reintegro de remuneración por el incremento diferenciado, es correcto amparar su incidencia en los beneficios pretendidos. Adicionalmente, se tiene que la defensa de la demandada en la audiencia de vista de causa, refirió *la emisión de un fallo extra petita, pues, se amparó la gratificación por 30 años de servicios que no ha sido pretendido*. Al respecto, debe mencionarse que, si bien es cierto en el extremo de “conceptos demandados y monto del petitorio” (página 03), se consignó únicamente como pretensión *el reintegro en la gratificación por cumplir 25 años de servicios en abril 2010*; obsérvese que en el fundamento 4.5 del escrito de demanda señalado que *“(…) la demanda me pago las gratificaciones por haber cumplido 25 y 30 años de servicios, dentro de los cuales no está incluido el monto correspondiente al incremento diferenciado (...)”*. Es decir, si existe fundamentación fáctica respecto al reintegro de la gratificación por 30 años de servicios; de ahí que, no se advierta la emisión de un pronunciamiento viciado de nulidad en este extremo de la sentencia. En consecuencia, corresponde desestimar los argumentos propuestos por la demandada en su escrito de apelación.

11. De otro lado al tenor de lo expuesto en el considerando quinto de la presente sentencia, se procede a deducir de los conceptos de gratificaciones legales y gratificaciones por años de servicios, los importes cancelados en la boleta de noviembre de 2014, en las sumas de S/.5,801.60 y S/.940.80, respectivamente; manteniéndose el adeudo por el concepto de compensación por tiempo de servicios. En consecuencia, por concepto de gratificaciones legales, gratificaciones por años de servicios y compensación por tiempo de servicios corresponde cancelar la suma de s/.8,441.16, de acuerdo con el cuadro que se inserta al final de la presente sentencia.
12. **MONTO TOTAL ADEUDADO:** Téngase presente que, en el caso en concreto no se modifica la suma total ordenada cancela por la a-quo, pues, el monto deducido que ascendió a S/.45,472.00 únicamente ha sido disgregado en cada concepto amparado de acuerdo con los montos cancelados oportunamente. Sin perjuicio de lo antes expuesto, este órgano revisor, ordena que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/.32.695.56, conforme al detalle que se inserta a continuación.

COMCEPTO	MONTO
Incrementos Diferenciados	S/.24,254.40
Gratificaciones	S/.2,246.73
CTS	S/.5,227.22
Quinquenio	S/.967.20
TOTAL	S/.32,695.55

13. **HONORARIOS PROFESIONALES:** En este extremo, en principio, debe señalarse que la parte accionante ha pretendido el pago de honorarios profesionales; de modo que existe una imprecisión en el cuestionamiento de la demandada. De otro lado, se evidencia que formula su cuestionamiento en torno al carácter accesorio de la pretensión; no obstante, al igual que se ha mencionado en el apartado precedente, en el caso en concreto, se está confirmando la existencia de adeudo laboral a favor del demandante; en consecuencia, si corresponde fijar una suma por concepto de honorarios profesionales. Finalmente, al no advertirse en cuestionamiento en torno al monto establecido por este concepto, este órgano revisor decide mantener la suma fijada por la a-quo.

14. NOTIFICACION DE LA SENTENCIA: La notificación de la presente sentencia se efectúa únicamente **a través de casilla electrónica** en aras de facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas –SINOE-; y por tratarse de un mecanismo de notificación reconocido en la NLPT de uso extensivo en el proceso laboral que, en las actuales circunstancias, ofrece a los abogados y a las partes las garantías procesales suficientes del conocimiento de lo resuelto en el presente proceso.

POR ESTAS CONSIDERACIONES, este Tribunal Unipersonal Dispone:

CONFIRMAR: la **sentencia (Resolución número TRES)**, de fecha 27 de julio de 2022(página 132-149) que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A** en contra de **B** sobre **DERECHOS LABORALES. ORDENO** que la empresa demandada pague a favor del trabajador demandante la suma de **S/. 32,695.55 (TREINTA Y DOS MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO CON CINCUENTA Y CINCO SOLES)**, por conceptos disgregados en el considerando 12 de la presente sentencia, ms interese legales a liquidarse en ejecución de sentencia. **FIJESE** los **honorarios profesionales** en la suma de **S/ 3,000.00 (TRES MIL CON 00/100 SOLES)** y el **5%** para el Colegio de Abogados de La Libertad. **DISPONIENDOSE** la notificación de la presente resolución través de las **casillas electrónicas** de las partes, así como la devolución de los actuados al correspondiente juzgado laboral de Trujillo. JUEZ SUPERIOR: C.-

J.S.

C

ANEXOS

Incremento diferenciado

Mes	Incremento
	Progresivo
Dic - 09	S/.388.00
Ene - 10	S/.388.00
Feb - 10	S/.388.00
Mar - 10	S/.388.00
Abr - 10	S/.388.00

May -10	S/.388.00
Jun -10	S/.388.00
Jul - 10	S/.388.00
Ago -10	S/.388.00
Set - 10	S/.388.00
Oct - 10	S/.388.00
Nov - 10	S/.388.00
Dic - 10	S/776.00
Ene - 11	S/776.00
Feb - 11	S/776.00
Mar - 11	S/776.00
Abr - 11	S/776.00
May -11	S/776.00
Jun - 11	S/776.00
Jul - 11	S/776.00
Agos -11	S/776.00
Set - 11	S/776.00
Oct - 11	S/776.00
Nov - 11	S/776.00
Dic - 11	S/.970.00
Ene - 12	S/.970.00
Feb - 12	S/.970.00
Mar - 12	S/.970.00
Abr - 12	S/.970.00
May - 12	S/.970.00
Jun -12	S/.970.00
Jul - 12	S/.970.00
Ago - 12	S/.970.00
Set - 12	S/.970.00
Oct - 12	S/.970.00
Nov - 12	S/.970.00
Dic - 12	S/.970.00
Ene - 13	S/.970.00

Feb - 13	S/.970.00
Mar - 13	S/.970.00
Abr - 13	S/.970.00
May - 13	S/.970.00
Jun - 13	S/.970.00
Jul - 13	S/.970.00
Ago - 13	S/.970.00
Set - 13	S/.970.00
Oct - 13	S/.970.00
Nov - 13	S/.970.00
Dic - 13	S/.970.00
Ene - 14	S/.970.00
Feb - 14	S/.970.00
Mar - 14	S/.970.00
Abr - 14	S/.970.00
May - 14	S/.970.00
Jun - 14	S/.970.00
Jul - 14	S/.970.00
Ago -14	S/.970.00
Set - 14	S/.970.00
Oct -14	S/.970.00
Nov -14	S/.186.00
Dic - 14	S/.186.00
Ene - 15	S/.186.00
Feb -15	S/.186.00
Mar -15	S/.186.00
Abr - 15	S/.186.00
May - 15	S/.186.00
Jun -15	S/.186.00
Jul - 15	S/.186.00
Ago - 15	S/.186.00
Set - 15	S/.186.00
Oct -15	S/.186.00

Nov - 15	S/.186.00
Dic - 15	S/.186.00
Ene - 16	S/.186.00
Feb - 16	S/.186.00
Mar - 16	S/.186.00
Abr - 16	S/.186.00
May - 16	S/.186.00
Jun - 16	S/.186.00
Jul - 16	S/.186.00
Ago - 16	S/.186.00
Set - 16	S/.186.00
Oct - 16	S/.186.00
Nov - 16	S/.186.00
Dic - 16	S/.186.00
Ene - 17	S/.186.00
Feb - 17	S/.186.00
Mar - 17	S/.186.00
Abr - 17	S/.186.00
May - 17	S/.186.00
Jun - 17	S/.186.00
Jul - 17	S/.186.00
Ago - 17	S/.186.00
Set - 17	S/.186.00
Oct - 17	S/.186.00
Nov - 17	S/.186.00
Dic - 17	S/.186.00
Ene - 18	S/.186.00
Feb - 18	S/.186.00
Mar - 18	S/.186.00
Abr - 18	S/.186.00
May - 18	S/.186.00
Jun - 18	S/.186.00
Jul - 18	S/.186.00

Ago - 18	S/.186.00
Set - 18	S/.186.00
Oct - 18	S/.186.00
Nov - 18	S/.186.00
Dic - 18	S/.186.00
Ene - 19	S/.186.00
Feb - 19	S/.186.00
Mar - 19	S/.186.00
Abr - 19	S/.186.00
May - 19	S/.186.00
Jun - 19	S/.186.00
Jul - 19	S/.186.00
Ago - 19	S/.186.00
Set - 19	S/.186.00
Oct - 19	S/.186.00
Nov - 19	S/.186.00
Dic - 19	S/.186.00
Ene - 20	S/.186.00
Feb - 20	S/.186.00
Mar - 20	S/.186.00
Abr - 20	S/.186.00
May - 20	S/.186.00
Jun - 20	S/.186.00
Jul - 20	S/.186.00
Ago - 20	S/.186.00
Set - 20	S/.186.00
Oct - 20	S/.186.00
Nov - 20	S/.186.00
Dic - 20	S/.186.00
Ene - 21	S/.186.00
Feb - 21	S/.186.00
Mar - 21	S/.186.00
Abr - 21	S/.186.00

May - 21	S/.186.00
Jun - 21	S/.186.00
Jul - 21	S/.186.00
Sub total	S/. 62,984.00
Pago según boleta 2014	S/. 38,729.60
ADEUDO	S/. 24,254.40

Gratificaciones legales

Periodo	Importe	Importe Gratificaciones
	Gratificaciones	
Navidad 2009		S/.64.67
Fiesta Patrias 2010		S/.388.00
Navidad 2010		S/.452.67
Fiestas Patrias 2011		S/.776.00
Navidad 2011		S/.808.33
Fiestas Patrias 2012		S/. 970.00
Navidad 2012		S/. 970.00
Fiestas Patrias 2013		S/. 970.00
Navidad 2013		S/. 970.00
Fiestas Patrias 2014		S/. 970.00
Navidad 2014		S/.708.67
Sub	total	S/. 8,048.33
Pago según boleta	2014	S/.5,801.60
TO	TAL	S/.2,246.73

Gratificaciones por años de servicios

	Años de	N°	Incrementos	Importe
--	---------	----	-------------	---------

Periodo	Servicios	Remuneraciones	Diferenciados	quinquenio
Jun - 10	25	3	S/.388.00	S/.1,164.00
Jun - 15	30	4	S/.186.00	S/.744.00
SUB	TO	TA	L	S/.1,908.00
Pago	segun	Boleta nov	2014	S/.940.80
T	O	T	AL	S/.967.20

Anexo 3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. No cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>

				<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el</p>
			Motivación del derecho	<p>procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple</p>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple.</p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>

SEGUNDA INSTANCIA

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple</p> <p>Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple</p> <p>Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>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</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es,</i></p>

			que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple.</p>

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1.Introducción

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

1.1. 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
6. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/ No cumple
7. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/ No cumple
8. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el

receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/ No cumple

2. PARTE CONSIDERATIVA

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2. PARTE EXPOSITIVA

2.1. Introducción

9. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple/ no cumple**

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

11. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple/ no cumple**

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

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

2.2. Postura de las partes

3. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/ no cumple**

4. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple/ no cumple**

5. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple/ no cumple**

6. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple/ no cumple**

7. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso

de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple/ no cumple**

3. PARTE CONSIDERATIVA

3.1. 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/ no cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple/ no cumple**

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

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

3.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido

se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple/ no cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple/ no cumple**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple/ no cumple**

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

3. Parte resolutive

3.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.4. Descripción de la decisión

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

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

Si cumple/ no cumple

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple/ no cumple**

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple/ no cumple**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Si cumple/ no cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple/ no cumple**

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

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple/ no cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple/ no cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple/ no cumple**

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple/ no cumple**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple/ no cumple**

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple/ no cumple**

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones

formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Si cumple/ no cumple**

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. **Si cumple/ no cumple**

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple/ no cumple**

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

Anexo 5: procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1. Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

Cuadro 3. Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- △ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- △ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- △ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- △ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- △ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- △ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- △ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4. Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

△ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

△ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

△ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*

△ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*

△ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

➤ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. **Segunda etapa: determinación de la calidad de la de**
dimensión: parte considerativa (Aplicable para la sentencia de **primera**
instancia - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5. Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1= 2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10			
Parte considerativa	Motivación de Hechos			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Motivación de				X			[13 - 16]	Alta
		derecho							[9 - 12]
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⌘ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⌘ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⌘ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⌘ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:

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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia	Parte expositiva	Introducción					X	8	[9 - 10]	Muy alta	31					
		Postura de las partes				X				[7 - 8]						Alta
										[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta						
					X				[13-16]	Alta						
		Motivación del derecho							[9- 12]	Mediana						
						X			[5 - 8]	Baja						
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta						
									[7 - 8]	Alta						
						X			[5 - 6]	Mediana						
		Descripción de la decisión							[3 - 4]	Baja						
							X		[1 - 2]	Muy baja						

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

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

- [33 - 40] = Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 o 40 = Muy alta
- [25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 o 32 = Alta
- [17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, o 24 = Mediana
- [9 - 16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 o 16 = Baja
- [1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 u 8 = Muy baja

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

	<p>reintegro de remuneración básica por incremento de convenios colectivos y otros, tramitado en el proceso ordinario laboral.</p> <p>El examen versaría sobre la determinación del reintegro de remuneración Basica por incremento de convenios colectivos, reintegro de beneficios sociales, más el reintegro de la gratificación por haber cumplido veinticinco años de servicio a favor de la demandada, con el respectivo pago de intereses legales y honorarios profesionales.</p>	<p><i>sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>II. ANTECEDENTES: Demandada:</p> <p>1. Mediante escrito de demanda, digitalizado en el archivo digital PDF que está asociado en el Sistema Integrado Judicial (en adelante S.I.J.) perteneciente al Expediente Judicial Electrónica (En adelante E.J.E.) A, acude a este órgano jurisdiccional solicitando como pretensiones las siguientes:</p> <p>a) Reintegro en la remuneración Basica, por pago de los incrementos remunerativos diferenciados acordados en el convenio colectivo 2013-2014.</p> <p>b) Reintegro de gratificaciones de julio y diciembre.</p> <p>c) Reintegro de compensación por tiempo de servicios, de diciembre de 2009 a octubre del 2014.</p> <p>d) Reintegro de gratificaciones por haber cumplido 25 años de servicio en el mes de abril del 2010.</p> <p>e) Pago de intereses legales, costas y honorarios profesionales.</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					X						

	<p>2. Sustenta su demanda, básicamente en los siguientes fundamentos facticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que el demandante ingreso a laborar el 02 de abril de 1984 y continua laborando hasta la actualidad, habiendo ostentado el cargo de Técnico de operaciones en el Departamento Supervisión de soporte a la operación, percibiendo una remuneración mensual ordinaria en la sumad de S/6.666.40 soles. • Precisa que con fecha 05 de setiembre de 2014 se suscribió en el Convenio Colectivo 2013-2014, entre los representantes de la emplazada y el Sindicato de trabajadores de la misma, mediante el cual se estableció la cláusula décimo novena el otorgamiento de incremento diferenciados a favor de los trabajadores, afiliados, tomándose en cuenta la categoría, tiempo de servicios y monto de la remuneración básica mensual. • Que, le correspondía el incremento de S/ 970.00 soles por cumplir con los siguientes requisitos; i) haber acumulado el 31 de diciembre de 2013la cantidad de 28 años y 09 meses de servicio, ii) tener un sueldo básico mensual al 30 de noviembre de 2008.En el contexto , solicita el pago respectivo conforme lo antes detallado. • Consecuentemente, por incidencia del reintegro de incremento diferenciado, correspondería el reintegro de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y gratificaciones por años de servicios. • Finalmente, solicita el pago de intereses legales y honorarios profesionales. 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3. Por su parte, la emplazada absuelve la demanda en los siguiente términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En primer término, no niegan los datos de laboralidad de indicados por la parte demandante. • Sobre la pretensión de reintegro en la remuneración básica, por pago de los incrementos remunerativos diferenciados acordados en el convenio colectivo 2013-2014, no niega que el actor le correspondan los incrementos remunerativos derivados del referido convenio e incluso afirma que los incrementos diferenciados se han realizado por el periodo comprendido del 01 de diciembre de 2009 hasta el 30 de noviembre de 2014, fecha en que termina la vigencia del convenio colectivo 2013-2014. Asimismo, indica que el actor al sr un trabajador formal de la empresa, se le han realizado determinados descuentos conforme a la ley al monto cancelado, como el pago de las pensiones. el fondo de pensiones y la retención del impuesto a la renta, entre otros descuentos que además se encuentran estipulados en el Convenio Colectivo 2013-2014, en su cláusula vigésima. • En tal sentido, indica que no corresponde reintegro de gratificaciones y CTS; así tampoco el pago de la gratificación por años de servicios. • Finalmente, solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos. <p>Actividad procesal</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>4. Mediante Resolución N° 01 de fecha 17 de diciembre de 2019, de folios 43, se declara inadmisibile la demanda interpuesta, otorgándose el plazo de cinco días hábiles para subsanar las omisiones advertidas en ella.</p> <p>5. Posteriormente, con Resolución Nro. 02, de fecha 04 de marzo de 2010, se admite la demanda interpuesta, emplazándose a la parte demandada para que concurra a audiencia de conciliación.</p> <p>6. Mediante Resolución</p> <p>7. Así pues, a folios 86-87, obra el acta de audiencia de conciliación, de fecha 23 de marzo de 2021, acto procesal al cual asisten ambas partes procesales, quienes no arriban a acuerdo conciliatorio alguno. En este estado se recepciona el escrito de contestación, se determina de las pretensiones materia de juicio y se señala fecha para la realización de audiencia de juzgamiento.</p> <p>8. Conforme obra del acta de Audiencia de Juzgamiento, así como en la respectiva grabación de audio y video, se realizó en el día y hora programada, mediante la citada plataforma virtual , google hangouts meet, efectuándose las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, esto es la confrontación de posiciones (alegatos de apertura), la enumeración de las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria, actuándose las pruebas admitidas, luego de oralizado el alegato final del abogado de la parte demandante, se dispuso diferir el fallo de la sentencia dentro del plazo de cinco días hábiles posteriores, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47° de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la ley N° 29497 NLPT, informando en dicho acto que la notificación de sentencia se efectuara mediante excepcionalmente mediante casilla electrónica de conformidad con la Resolución administrativa N° 173-2020-CE-PJ, la misma que se desarrolla en la presente resolución.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, Distrito Judicial De La Libertad, 2024.

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

Anexo 5.2: Parte considerativa de la primera sentencia – sobre derechos laborales

<p>10. Así pues, obre el acta de Audiencia de Conciliación, de fecha 05 de julio de 2022, acto procesal en el que no se arriba a acuerdo conciliatorio alguno; en ese estado, se determinan las pretensiones materia de juicio y se fija fecha para la realización de la Audiencia de Juzgamiento.</p>	<p>11. Conforme obra del acta de Audiencia de Juzgamiento, así como en la respectiva grabación de audio y video, se realizó en el día y hora programada, mediante la citada plataforma virtual, Google Hangouts Meet, efectuándose las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, esto es la confrontación de posiciones (alegatos de apertura), la enunciación de las pruebas admitidas respecto de los hechos de actuación probatoria, actuándose las pruebas admitidas, luego de oralizados los alegatos finales de los abogados defensores, se dispuso diferir el fallo de la sentencia dentro del plazo de cinco días hábiles posteriores, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47° de la ley N° 29497 NLPT, informando en dicho acto que la notificación de sentencia se efectuara excepcionalmente mediante casilla electrónica de conformidad con la Resolución Administrativa N° 173-2020-CE-PJ, la misma que se desarrolla en la presente resolución.</p>	<p><i>valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/ 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					<p>X</p>					<p>20</p>
		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en</i></p>										

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>III CONSIDERACIONES:</p> <p>12. De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497 (en adelante NLPT). respecto a la interpretación y la aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, señala: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de los derechos humanos y la ley”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis.</p> <p>13. Precísese , que en este nuevo modelo procesal laboral resulta de mayor relevancia lo previsto en el artículo 12.1 de la NLPT, que establece “ Las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, en merito a ello se ha procedido a interrogar a ambas partes procesales respecto a las pretensiones materia de juicio y a los hechos , cuya naturaleza resultaba controversial o deficiente, lo que ha permitido que esta juzgadora pueda formarse convicción sobre los hechos necesitados de prueba, cuyo registro se encuentra en audio y video de la audiencia única de su</p>	<p><i>cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</i></p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>propósito; recalándose que todo ello cobra mayor relevancia en la etapa de la actuación probatoria, toda vez, que es en dicha etapa procesal donde se actúan los medios de prueba, tal como ha ocurrido en el presente proceso en las que se han admitido y actuado medios probatorios aportados al proceso por ambas partes.</p> <p>Pretensiones materia de juicio</p> <p>14. En ese contexto , en el Acta de Registro de Audiencia de Conciliación que obra digitalizada, se verifica que, en virtud a lo peticionado en la demanda, se han establecido como pretensiones materia de juicio, las siguientes:</p> <p>Pretensiones principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reintegro en la remuneración básica, por pago de los incrementos remunerativos diferenciados acordados en el convenio colectivo 2013-2014. <input type="checkbox"/> Reintegro de gratificaciones de julio y diciembre. <input type="checkbox"/> Reintegro de compensación por tiempo de servicio, de diciembre de 2009 a octubre de 2014. 	<p><i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><input type="checkbox"/> Reintegro de gratificaciones por haber cumplido 25 años de servicios en el mes de abril de 2010.</p> <p>Pretensiones Accesorias:</p> <p><input type="checkbox"/> Intereses legales</p> <p><input type="checkbox"/> Honorarios profesionales</p> <p><input type="checkbox"/> Costas del proceso</p> <p>Hechos no necesitados de actuación probatoria</p> <p>15. Resulta importante precisar previamente el análisis de fondo de la Litis, que el artículo 46.1 de la ley 29497, prescribe que “ el juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitido, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios”; es decir, el nuevo esquema procesal del trabajo compele a que el juzgador examine las cuestiones fácticas de las controversias, sobre la base de aquellos hechos que ya no necesitan ser sometidos al debate probatorio en la etapa correspondiente , sea que se trate de hechos admitidos por las partes, (sea por acuerdo entre las partes o falta de contradicción y negación de la demanda, según el artículo 19° de la NLPT); hechos notorios, que son parte del conocimiento público y general</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en la sociedad o de un sector social de ella; o hechos presumidos por la ley o recogidos en una resolución judicial con calidad de cosa juzgada. Así de cara con estos hechos, toda discusión y valoración probatoria quedan relegadas , entendiéndose que la actuación y el análisis de los elementos de prueba sobre un hecho que, por ejemplo, ha sido admitido por las partes o ya ha sido analizado por otra judicatura (que tenga la calidad de cosa juzgada), sería una labor fútil que desconcentraría la discusión de las partes y la investigación del juez sobre aquellos hechos que, aun controvertidos, conforman el litigio en sí, y sobre cuyo examen versaría la solución del caso.</p> <p>16. Así, conforme se precisó en audiencia de juzgamiento, tal y como está en el acta de registro correspondiente, constituyen hechos no necesitados de actuación probatoria, los siguientes: i) Existencia de una relación laboral entre las partes a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado; ii) Fecha de ingreso 02 de abril de 1984; iii) Fecha de cese: 15 de enero de 2022; iv) Remuneración ordinaria mensual S/. 5,293.45 soles; v) Cargo desempeñado: Técnico de Departamento de Supervisión de Soporte y Operaciones; vi) existencia del convenio 2013-2014, cuya vigencia es hasta el 30 de noviembre del 2014. Con ello, esta Judicatura verifica que n</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>o quiere mayor examen y compulsación probatoria, a fin de determinar los datos de labilidad señalados máxime si se encuentra debidamente acreditados con los medios de prueba aportadas al proceso, de modo que el análisis procedente de la controversia, partirá del acuerdo de los hechos.</p> <p>Sobre el reintegro de remuneración Basica por incremento diferenciado derivados de convenio colectivo 2013-2014</p> <p>17. De las teorías de defensa de ambas partes procesales, advertimos, que la parte demandante sostienen que los incrementos diferenciados de la cláusula décimo novena se habrían otorgado a su favor en forma diminuta, existiendo reintegros pendientes respecto de su forma remunerativa básica y los beneficios sociales, precisando en audiencia que de acuerdo a la categoría, tiempo de servicios y remuneración básica mensual del actor, le corresponde el monto de S/. 970.00 soles (a partir del minuto 003:05). Por su parte la demandada, no niega que al actor le corresponda los incrementos remunerativos derivados al referido convenio e incluso afirma que los incrementos diferenciados se han realizado por el periodo comprendido del 01 de diciembre de 2009 hasta el 30 de noviembre de 2014, fecha en que termina la vigencia del convenio colectivo, 2013-</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2014; asimismo, indica que el actor, al ser un trabajador formal de la empresa, se le realizaron determinados descuentos conforme a ley, como el pago de pensiones , el fondo de pensiones y la retención del impuesto a la renta, entre otros descuentos que además se encuentran estipulados en el convenio colectivo 2013-2014, en su cláusula vigésima, por tal razón luego de efectuada las deducciones se le cancelo la suma de S/. 45, 472.00 soles, argumentados que esboza también en la confrontación de posiciones (a partir el minuto 08:00 hasta el minuto 13:54).</p> <p>18. Anótese en el primer término que, mediante el convenio colectivo 2013-2014, de fecha 05 de setiembre de 2014, que obra como anexo 1B del escrito digitalizado que contiene los anexos de la demanda, la organización sindical y el representante de la empresa B, suscribieron el citado convenio , en cuya cláusula décimo novena , tercer párrafo se pactó otorgar a favor de los trabajadores afiliados a los sindicatos , incrementos diferenciados de acuerdo a su categoría, tiempo de servicios y remuneración básica mensual, señalando que dicho incremento correspondía a los trabajadores que: i) tengan procesos judiciales en trámite de acuerdo a lo indicado en la presente cláusula, ii) se encuentren dentro de los alcances de la cláusula vigésimo segunda denominada “Ámbito” y iii) y cumplan con todos</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>los requisitos y procedimientos que serán aprobados por las partes a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo, a través de un documento denominado “acuerdo para la aplicación de la cláusula décimo novena del convenio colectivo 2013-2014). Requisitos que el demandante habría cumplido y que además no ha sido cuestionado por la empresa demandada, por el contrario, en los actuados advertimos que la demandada reconoce en su contestación de demanda, que el actor si le corresponde al detallar que el accionante se le ha cancelado el monto de S/.45,472.00 soles por tales incrementos diferenciados, refiriendo además que fue asentido por el trabajador y n fue objetado (página 07 del escrito de demanda digitalizada); en esa línea, vemos que la parte accionante en su postulatorio ha reconocido el monto pagado a su favor por parte de la demandada (véase fundamento 4.2.6 página 12); empero, refiere que dicho monto no resulta ser correcto al no haberse aplicado la formula contenida en los literales a) y d) de la cláusula décimo novena del referido convenio; en tal sentido, nótese que no se encuentra en discusión el otorgamiento de dicho beneficio, sino más bien su reintegro por no haber sido pagado en el monto que le correspondía ala actor según su categoría, tiempo de servicios y</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>remuneración básica mensual (véase fundamento 4.2.4., 4.2.6 y 4.2.7 de la demanda).</p> <p>19. En este contexto, partiendo de la existencia del derecho del actor (no negado por la demandada) al citado beneficio por convenio colectivo, corresponde a continuación someter a análisis la existencia o no de reintegro pendiente de pago respecto de los montos reconocidos por la cláusula décimo novena del convenio colectivo 2013-2014.</p> <p>20. Así procedemos a verificar la cláusula décimo novena del citado convenio obrante como Anexo 1B del escrito digitalizado que contiene los anexos de la demanda: cuya parte primigenia hace referencia a los requisitos para el otorgamiento de los incrementos diferenciados, los mismos que no han sido cuestionados en el presente proceso; y que, lógicamente el demandante habría cumplido al habersele pagados montos por dicho concepto según es de verse en la boleta de pago de noviembre de 2014 (Anexo 1F del escrito digitalizado que contiene los anexos de la demanda). Ahora , la misma cláusula , en el apartado d) nos brinda los criterios para la aplicación de los incrementos diferenciados, precisándose que: i) los años de servicios computables serán aquellos que el trabajador tuviera al 31 de diciembre de 2013 , ii) el sueldo básico mensual computable será aquel</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>vigente al 30 de noviembre de 2008, iii) la categoría será aquella que el trabajador tuviera al 30 de noviembre de 2008; y iv) que los montos consignados en los cuadros están expresados en nuevos soles y se agregan al sueldo básico mensual percibidos por el trabajador.</p> <p>21. De esa manera, en cuanto a los años de servicio del demandante al 31 de diciembre de 2013, un hecho pacífico entre las partes es la fecha de ingreso del demandante que data del 02 de abril de 1984; entonces, tenemos certeza que el actor a diciembre del 2013 tiene un record de 28 años con 9 meses, es decir, se encontraría en el rango de entre 28-33 años de tiempo de servicios, así, sobre el sueldo básico computable de 30 de noviembre de 2008, según es de verse de la boleta de pago que obra como Anexo 1C, la remuneración del demandante a dicha data ascendía a S/.3,3340.45 soles; y finalmente respecto a la categoría del demandante al 30 de noviembre de 2008, de la misma boleta antes señalada se acredita que en dicho mes el actor ostentaba la categoría de TECNOC II, Con tales datos, conviene remitirnos al cuadro de incrementos diferenciados por grupo, en la categoría de técnicos, que es la que ostenta el actor:</p> <p>a). TECNICOS:</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

GRUPO TIEMPO DE SERVICIOS																		
<3384																		
3384-3807																		
3808-4230																		
>4230																		
TÉCNICO	<18	-	-	-	-													
TÉCNICO	18-28	910	565	-	-													
TÉCNICO	28-33	970	625	450	-													
TÉCNICO	33-38	1025	680	510	-													
TÉCNICO	>38	-		565	-													
<p>22. Entonces, tratándose de un trabajador, con una categoría de TECNICO, cuya remuneración al 30 de noviembre de 2008 resulta ser menor a S/. 3.384.00 soles (específicamente a S/. 3.384.45 soles); y con un rango de años de servicios ente 18 a 28 años, entonces, le correspondería la suma de S/. 970.00 soles por incremento diferenciado, conforme lo alegado por el demandante en su</p>																		

	<p>postulatorio, por ende, dicho incremento remunerativo debía ser pagado progresivamente, de la siguiente manera:</p> <p>PAGO PROGRESIVO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="322 507 450 539">PERIODO</th> <th data-bbox="517 507 689 539">PORCENTAJE</th> <th data-bbox="712 507 891 539">DESCRIPCION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="322 576 696 794">Desde el 01 de diciembre de 2009</td> <td data-bbox="712 576 763 608">40%</td> <td data-bbox="801 576 974 794">A partir del 01 de diciembre de 2009 se aplicara el 40% (cuarenta por ciento) del monto que corresponde a cada trabajador de acuerdo a los cuadros de incrementación diferenciada antes mencionados.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="322 831 696 1050">Desde el 01 de diciembre de 2010</td> <td data-bbox="712 831 763 863">40%</td> <td data-bbox="801 831 974 1050">A partir del 01 de diciembre de 2010 se aplicara el 40% (cuarenta por ciento) del monto que corresponde a cada trabajador de acuerdo a los cuadros de incrementación diferenciada antes mencionados.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="322 1086 696 1305">Desde el 01 de diciembre de 2011</td> <td data-bbox="712 1086 763 1118">40%</td> <td data-bbox="801 1086 974 1305">A partir del 01 de diciembre de 2011 se aplicara el 40% (cuarenta por ciento) del monto que corresponde a cada trabajador de acuerdo a los cuadros de incrementación diferenciada antes mencionados.</td> </tr> </tbody> </table>	PERIODO	PORCENTAJE	DESCRIPCION	Desde el 01 de diciembre de 2009	40%	A partir del 01 de diciembre de 2009 se aplicara el 40% (cuarenta por ciento) del monto que corresponde a cada trabajador de acuerdo a los cuadros de incrementación diferenciada antes mencionados.	Desde el 01 de diciembre de 2010	40%	A partir del 01 de diciembre de 2010 se aplicara el 40% (cuarenta por ciento) del monto que corresponde a cada trabajador de acuerdo a los cuadros de incrementación diferenciada antes mencionados.	Desde el 01 de diciembre de 2011	40%	A partir del 01 de diciembre de 2011 se aplicara el 40% (cuarenta por ciento) del monto que corresponde a cada trabajador de acuerdo a los cuadros de incrementación diferenciada antes mencionados.											
PERIODO	PORCENTAJE	DESCRIPCION																						
Desde el 01 de diciembre de 2009	40%	A partir del 01 de diciembre de 2009 se aplicara el 40% (cuarenta por ciento) del monto que corresponde a cada trabajador de acuerdo a los cuadros de incrementación diferenciada antes mencionados.																						
Desde el 01 de diciembre de 2010	40%	A partir del 01 de diciembre de 2010 se aplicara el 40% (cuarenta por ciento) del monto que corresponde a cada trabajador de acuerdo a los cuadros de incrementación diferenciada antes mencionados.																						
Desde el 01 de diciembre de 2011	40%	A partir del 01 de diciembre de 2011 se aplicara el 40% (cuarenta por ciento) del monto que corresponde a cada trabajador de acuerdo a los cuadros de incrementación diferenciada antes mencionados.																						

	<p>Advirtiéndose de lo anterior, que los incrementos diferenciados se otorgarían de forma porcentual a partir de diciembre de 2009 a razón de un 40%, diciembre de 2010 a razón de un 40% y diciembre de 2011 a razón de un 20% siendo que en cada otorgamiento el monto se agregara a la remuneración básica mensual. Veamos que, “Acuerdo para la aplicación de la Cláusula Décimo Novena del Convenio Colectivo 2013-2014”, tal y como lo estipula el convenio colectivo 2013-2014, que permita verificar los montos porcentuales que le corresponda y la forma del cálculo de dichos convenios, esto es, si en efecto se ha efectuado tomando como base de cálculo los S/.970.00 soles (conforme lo señala la cláusula décimo novena del citado convenio), no obstante se cuenta con lo afirmado en la demanda por parte del actor respecto a su recepción y aceptación del contenido del citado convenio individual, el mismo, que ha sido ratificado, por la emplazada en su propia contestación de demanda, quien además reconoce el monto que le asistía al demandante (S/.970.00) soles) según cuadro detalle que ella misma adjunta, y el pago progresivo en los porcentajes conforme a lo postulado en la demanda, de igual modo ha referido, que se ha descontado al monto</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de cálculo de incremento diferenciado , lo concerniente a determinados descuentos conforme a ley, como pago de pensiones , es el fondo de pensiones y la retención del impuesto a la renta , entre otros, descuentos que además se encuentran estipulados en el Convenio Colectivo 2013-2014, en su cláusula vigésima, por tal razón luego de efectuadas los descuentos se les cancelo la suma de s/. 45.472.00 soles.</p> <p>23. Sin embargo, pese al contenido de la cláusula en análisis y de la alegación de la empresa demandada, dicha parte procesal no ha cumplido con acreditar la existencia de tales abonos por los conceptos que indica le han sido descontados (el pago de pensiones , el fondo de pensiones y la retención del impuesto a la renta , entre otros) toda vez, que se ha limitado solo a brindar meras alegaciones respecto a la existencia de los mismos , sin respaldo probatorio no modo de cálculo de los mismos ; en ese sentido, al no haberse acreditado la existencia de tales abonos , a fin de proceder con el descuento en mérito de lo previsto en la cláusula vigésima del Convenio Colectivo 2013-2014 , resulta incorrecta dicha deducción; en tal sentido concluimos que le corresponde al demandante el reintegro del incremento remunerativo otorgado por la cláusula décimo novena del Convenio Colectivo 2013-2014 , por el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>periodo comprendido desde el 01 de diciembre de 2009 hasta el 31 de julio de 2021. Así pues, dilucidado lo anterior se procederá al cálculo, tomando como base el cálculo el monto de S/. 970.00 soles por incremento remunerativo otorgado por la cláusula décimo novena del Convenio Colectivo 2013-2014, según porcentajes asignados, por el periodo comprendido desde el 01 de diciembre de 2009 hasta el 31 de julio de 2021 (periodo expresamente pretendido en este escrito de demanda digitalizado); debiendo descontarse el monto pagado en noviembre de 2014 por la demanda ascendente a S/ 45,472.80 soles (pago a cuenta reconocido por la parte demandante en el escrito digitalizado – numeral 4,2,7, página 13) y el monto mensual abonado a la suma de S/ .784.00 a partir de noviembre de 2014 (reconocido por el actor en su escrito de demanda numeral 3.4 y 4.2.7 y acreditado con la boleta de pago de noviembre de 2014 Anexo F1 del escrito que contiene los medios probatorios de la parte actora): tal cálculo arroja un adeudo ascendente a la suma de S/.17,512.00 (DISISIETE MIL QUINIENTOS DOCE CON 00/100 SOLES), de acuerdo al siguiente detalle:</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mes	Incremento											
	Progresivo											
dic - 09	388											
ene - 10	388											
feb - 10	388											
mar - 10	388											
abr - 10	388											
may - 10	388											
jun - 10	388											
jul - 10	388											
ago - 10	388											
set - 10	388											
oct - 10	388											
nov - 10	388											
dic - 10	776											
ene - 11	776											
feb - 11	776											

mar - 11 766												
abr - 11 766												
may - 11 766												
jun - 11 766												
jul - 11 766												
ago - 11 766												
set - 11 766												
oct - 11 766												
nov - 11 766												
dic - 11 970												
ener - 11 970												
feb - 11 970												
mar - 11 970												
abr - 11 970												
may - 11 970												
jun - 11 970												
jul - 11 970												

ago - 11 970												
set - 11 970												
oct - 11 970												
nov - 11 970												
dic - 11 970												
ene - 12 970												
feb - 12 970												
mar - 12 970												
abr - 12 970												
may - 12 970												
jun - 12 970												
jul - 12 970												
agos - 12 970												
set - 12 970												
oct - 12 970												
nov - 12 970												
dic - 12 970												

ene - 13 970												
feb - 13 970												
mar - 13 970												
abr - 13 970												
may - 13970												
jun - 13 970												
jul - 13 970												
ago -13 970												
set - 13 970												
oct - 13 970												
nov - 13 970												
dic - 13 970												
ener -14 970												
fer -14 970												
mar -14 970												
abr -14 970												
m ay -14970												

jun -14 970												
jun -14 970												
jul-14 970												
agos -14 970												
set -14 970												
oct -14 970												
nov -14 186												
dic -14 186												
ene - 15 186												
fer - 15 186												
mar - 15 186												
abr - 15 186												
may - 15 186												
jun - 15 186												
jul - 15 186												
ago - 15 186												
set - 15 186												

oct - 15 186												
nov - 15 186												
dic - 15 186												
enr - 16 186												
feb - 16 186												
mar - 16 186												
abr - 16 186												
may - 16 186												
jun - 16 186												
jul - 16 186												
agos - 16	186											
set - 16 186												
oct - 16 186												
nov - 16 186												
dic - 16 186												
ene - 17 186												
feb - 17 186												

mar - 17 186												
abr - 17 186												
may - 17 186												
jun - 17 186												
jul - 17 186												
agos - 17 186												
set - 17 186												
oct - 17 186												
nov - 17 186												
dic - 17 186												
ene -18 186												
feb -18 186												
mar -18 186												
abr -18 186												
may -18 186												
jun -18 186												
jul -18 186												

ago -18 186												
set -18 186												
oct -18 186												
nov -18 186												
dic -18 186												
ene 19 186												
feb - 19 186												
mar - 19 186												
abr -19 186												
may - 19 186												
jun - 19 186												
jul - 19 186												
ago - 19186												
set - 19 186												
oct - 19 186												
nov - 19186												
dic - 19 186												

ene -20 186												
feb - 20 186												
mar - 20 186												
abr - 20 186												
may - 20186												
jun - 20 186												
jul - 20 186												
ago - 20186												
set - 20 186												
oct - 20 186												
nov - 20 186												
dic - 20 186												
enr - 21 186												
feb - 21 186												
mar - 21 186												
abr - 21 186												
may - 21186												

<p>jun - 21 186</p> <p>jul - 21 186</p> <p>TOTAL 62,984.00</p> <p>PAGO 45,472.00</p> <p>ADEUDO 17,512.00</p> <p>Respecto al reintegro de beneficios sociales y convencionales por incidencia.</p> <p>24. En este extremo debemos señalar, que conforme lo precisado en el escrito de demanda digitalizado, los reintegros por gratificación por 25 años de servicios, gratificaciones legales y compensación por tiempo de servicios, se solicitan por incidencia de los incrementos remunerativos diferenciados pretendidos en el presente proceso; siendo así, a continuación, pasamos a reliquidar cada concepto únicamente por incidencia del incremento remunerativo amparado en la presente sentencia, al ser lo expresamente pretendido.</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>25. Sobre el reintegro de gratificaciones, se liquida considerando los artículos 2,3 y 4 de la Ley número 27735 y 3, 4 y 5 del Decreto Supremo número 005-2002-TR, es decir que se calcula considerando únicamente incidencia del incremento diferenciado reconocida en la presente resolución, En consecuencia, considerándose los mese completos de labor por el periodo 01 de diciembre de 2009 hasta diciembre d 2014 (periodo expresamente pretendido en el numeral 3.5. del escrito de la demanda). Corresponde pagar la suma de S/. 8.048.33 (OCHO MIL CUARENTA Y OCHO CON 33/100 SOLES), tal como se detalla en el cuadro liquidatorio que se inserta a continuación:</p> <p>Periodo Importe</p> <p>Gratificaciones Importe</p> <p>Gratificaciones</p> <p>Navidad 2009 64.67 64.67</p> <p>Fiestas Patrias 2010 388.00 388.00</p> <p>Navidad 2010 452.67 452.67</p> <p>Fiestas Patrias 2011 776.00 776.00</p> <p>Navidad 2011 808.33 808.33</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fiestas Patrias 2012	970.00	970.00												
Navidad 2012	970.00	970.00												
Fiestas Patrias 2013	970.00	970.00												
Navidad 2013	970.00	970.00												
Fiestas Patrias 2014	970.00	970.00												
Navidad 2014	708.67	708.67												
TOTAL		8,048.33												
<p>26. Respecto al reintegro de compensación por tiempo de servicios, dicho beneficio se calcula según lo dispuesto en el D. S. N° 001-97-TR, se deposita semestralmente en los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo, en tanto la fracción de mes se liquidara por treintavos. Ahora bien, efectuando el cálculo semestral conforme a lo anotado, tomando como remuneración base el cálculo únicamente los incrementos remunerativos reconocidos en esta sentencia, por haber solicitado el reintegro de dicho beneficio por incidencia, se obtiene un adeudo a favor del demandante en la suma</p>														

	<p>S/4,608.81 (CUATRO MIL SETESIENTOS CUATRO CON 81/100 SOLES) – precisando que únicamente se está liquidando por incidencia del concepto amparado en la presente sentencia- tal como se detalla en el siguiente cuadro liquidatario:</p> <p>Periodo</p> <p>ROM</p> <p>1/6 Gratificaciones Remuneraciones</p> <p>Computables</p> <p>CTS</p> <p>Reintegro</p> <p>Nov.09-abr.10 323.33 10.78 334.11 167.06 167.06</p> <p>May.10-oct.10 388.00 64.67 452.67 226.33 226.33</p> <p>Nov.10-abr.11 711.33 75.44 786.78 393.39 393.39</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

May.11-oct.11	776.00	129.33	905.33	452.67														
	452.67																	
Nov.11-abr.12	937.67	134.72	1,072.39	536.19														
	536.19																	
May.12-oct.12	970.00	161.67	1,131.67	565.83														
	565.83																	
Nov.12-abr-13	970.00	161.67	1,131.67	565.83														
	565.83																	
May.13-oct.13	970.00	161.67	1,131.67	565.83														
	565.83																	
Nov.13-abr.14	970.00	161.67	1,131.67	565.83														
	565.83																	
May.14-oct.14	970.00	161.67	1,131.67	565.83														
	565.83																	
T	O	T	A	L	4,604.81													
27. Respecto al reintegro de la gratificación por 25 y 30 años de servicio (QUINQUENIO), sobre esta pretensión, se advierte que el beneficiario de gratificaciones por 25 años																		

<p>de servicios fue pagado en junio de 2010 y en junio de 2015 (30 años de servicios) , conforme ha sido reconocido por el actor en el escrito de demanda digitalizada (página 14) ; en ese sentido y habiéndose reconocido el reintegro de remuneraciones básicas por incremento diferenciado de convenio colectivo, corresponde amparar también este extremo, por haberse solicitado por efecto de su incidencia ; en consecuencia , le corresponde la percepción del monto S/.1,908.00 (MIL NOVECIENTOS OCHO CON 00/100 SOLES) por dicho concepto , conforme al cuadro siguiente:</p>													
Periodo	Años												
de servicio	N°												
Remuneraciones	Incremento												
Diferenciado	Importe												
Quinquenio													
Jun - 10	25	3	388	1,164.00									
Jun - 15	30	4	186	744.00									
t o t	al			1,908.00									

<p>Monto total adeudado:</p> <p>28. De este modo, se determina que el monto total a cancelar a favor del demandante asciende a S/.32,695.55 (TREINTA Y DOS MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO CON CINCUENTA Y CINCO CENTIMOS), monto total al cual corresponde adicionar los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. Todo ello según el siguiente cuadro de resumen:</p> <p>CONCEPTO</p> <p>MONTO</p> <p>Reintegro Incrementos Diferenciados 17,512.00</p> <p>Gratificaciones 8,048.33</p> <p>CTS 5,227.22</p> <p>Quinquenio 1,908.00</p> <p>TOTAL 32,695.55</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Honorarios profesionales</p> <p>29. En torno al pago de los honorarios profesionales, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 16 ° de la NLPT y del 411° del Código Procesal civil, de aplicación supletoria al proceso laboral según la Primera Disposición Complementaria de la NLPT, estos se comprenden dentro del pago de los costos que son de cuenta de la parte vencida en el proceso, y que también implica un cinco por ciento destinado al colegio de abogados del distrito judicial respectivo: en virtud a ello corresponde su determinación favor a la parte demandante. Así, se estima amparar los honorarios profesionales peticionados en la suma de S/. 3,000.00(TRES MIL SOLES), y advirtiéndose que, en el caso en que análisis, en virtud a la labor desplegada por el abogado defensor de la parte actora en audiencia de conciliación y juzgamiento, la naturaleza de la pretensión que en este caso en particularidad ha sido de sencillo planteamiento y análisis, detallando además que en audiencia de juzgamiento se verificó que la defensa técnica del demandante efectuó una adecuada participación dentro de los rangos esperados en el proceso oral; y con pleno conocimiento de su teoría del caso como de los medios de prueba adjuntos al proceso; así como el monto amparado.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Destacándose que este monto comprende la intervención de la defensa técnica hasta la ejecución de la sentencia. Respecto al pago destinado al Colegio de Abogados, este corresponde ser destinado a favor del Colegio de Abogados de La Libertad y fijando un 5% del monto de los honorarios profesionales fijados.</p> <p>Notificación de la sentencia</p> <p>30. Respecto a la notificación de la sentencia en proceso laboral, es conforme a las reglas del artículo 47 de la Ley 29497, que establece la notificación de la sentencia por estrado dentro del quinto día hábil siguiente a la realización de la audiencia de juzgamiento; sin embargo, ante la imposibilidad material de que el acto de notificación de sentencia se realice conforme a lo establecido en la citada norma, en atención a la pandemia que dio lugar a la declaración de emergencia sanitaria mediante D.S. N° 008-2020-SA y la declaratoria de Estado de Emergencia a nivel nacional, que dió lugar a los estados de cuarentena de los ciudadanos en el territorio nacional, que tiene como principal objetivo, el distanciamiento social, es decir, evitar la concurrencia masiva, de personas en lugares públicos y en cumplimiento de lo dispuesto por la Resolución corrida N°000031-2020-CEPJ, que dispone el retiro de expedientes por los magistrados con la finalidad de resolver desde sus</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>domicilios vía trabajo remoto todos los procesos pendientes, que por su naturaleza y particularidades procedimentales lo permita y la R. Administrativa No. 187-2020-CSJLL-PJ, que autoriza la realización de las audiencias virtuales a través de la solución empresarial Google Hangouts Meet, también con la ejecución del trabajo remoto; se hace necesario tomar medidas para el logro del fin del proceso acorde a los dispositivos legales citados; en este horizonte, debe disponerse de manera excepcional que la presente resolución se notificará a la casilla electrónica de las partes conforme a lo establecido en la Resolución Administrativa N° 137-2020-CEPJ concordado con la Resolución Administrativa N°173-2020-CEPJ, tal como se lo ha informado a las partes procesales en la audiencia de juzgamiento.</p> <p>31. Finalmente resulta necesario precisar que se emite la presente sentencia en virtud de lo probado, actuado y normas legales pertinentes, observando las garantías procesales con tal fin, además con lo previsto en los artículos 31° y 47° d la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Por estas consideraciones y dispositivo legal invocado concordante con los artículos 1°,26°,138° y 139° de la Constitución Política del Perú, artículos 31° y 47° de la Ley numero 29497°, así como artículo 57° de la Ley Orgánica del Poder</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Judicial, Administrando Justicia a Nombre de la Nación fallo:											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, Distrito Judicial De La Libertad, 2024.

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

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

Fuente: Expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, Distrito Judicial De La Libertad, 2024.

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

	<p>ORDENO que la empresa demandada pague a favor del trabajador demandante la suma de S/.32,695.55 (TREINTA Y DOS MIL SEICIENTOS NOVENTA Y CINCO CON CINCUENTA Y CINCO CENTIMOS), por conceptos disgregados en el considerando 28 sobre monto total adeudado, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia . FIJESE los honorarios profesionales en la suma de S/. 3,000.00 (TRES MIL SOLES) y el 5% para el Colegio de Abogados de La Libertad.</p> <p>Fundamenta el recurso de apelación (folios 154-160), solicitando la revocatoria de la recurrida, argumentando lo siguiente:</p> <p>a) Incremento diferenciado: A través de la página de la SUNAT se pude visualizar que su representada desde el 01 de junio de 2002 es un agente retenedor, conforme se 1Expediente judicial electrónico</p> <p>encuentra establecido en la Resolución Suprema n° 037-2002 No existe argumento razonable y valido que justifique el otorgamiento del incremento de remuneraciones establecido en la cláusula décimo novena del convenio colectivo 2013-2014, pues, la vigencia de dicho convenio es hasta el 30 de noviembre de 2014. No se ha considerado lo señalado en el convenio colectivo, referido que al aceptar el incremento diferenciado liquidado por su representada se da por solucionada cualquier controversia judicial.</p> <p>b) Beneficios sociales: Al ser la demanda infundada, en el mismo sentido debe declararse la incidencia en las gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y quinquenios.</p> <p>c) Costos procesales: Corresponde su</p>	<p>proceso). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular; sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>												
	<p>encuentra establecido en la Resolución Suprema n° 037-2002 No existe argumento razonable y valido que justifique el otorgamiento del incremento de remuneraciones establecido en la cláusula décimo novena del convenio colectivo 2013-2014, pues, la vigencia de dicho convenio es hasta el 30 de noviembre de 2014. No se ha considerado lo señalado en el convenio colectivo, referido que al aceptar el incremento diferenciado liquidado por su representada se da por solucionada cualquier controversia judicial.</p> <p>b) Beneficios sociales: Al ser la demanda infundada, en el mismo sentido debe declararse la incidencia en las gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y quinquenios.</p> <p>c) Costos procesales: Corresponde su</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de</p>												

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>revocatoria al ser infundada en todos sus extremos la demanda.</p>	<p>quien formula la impugnación/o de quien 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 explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, Distrito Judicial De La Libertad, 2024.

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

Anexo 5.5: Parte considerativa de la segunda sentencia: sobre derechos laborales

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy 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	<p>II. CONSIDERAMOS :</p> <p>1. PRINCIPIO DE LIMITACION DE LA APELACION: Este órgano revisor en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370 del Código Procesal Civil, según el cual el Juez Superior solo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidos por las partes mediante la apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia, solo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error del hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia; siendo esto así este Tribunal solo absolverá las impugnaciones que han sido fundamentadas en el recurso impugnatorio y que se han resumido ut supra en el acápite sobre pretensión impugnatoria.</p> <p>2. REINTEGRO DE REMUNERACION BASICA POR INCREMENTO DIFERENCIADO: La parte demandante refiere que a través del convenio colectivo 2013-2014 se acordó dar solución a los conflictos judiciales iniciados por trabajadores sindicalizados; razón por la cual se otorgó incrementos diferenciados a razón de los años de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido</i></p>						X				20

	<p>servicios acumulados al 31-11-2013, sueldo básico mensual al 30-11-2008 y categoría ostentada al 30-11-2008. Agrega que el incremento diferenciado que le corresponde asciende S/. 970.00; sin embargo, se le otorgó la suma total de S/. 45,472.00 y en noviembre de 2014 su remuneración básica incremento en S/. 784.00. De modo que el reclamo del actor gira en torno al pago diminuto que efectuó la demandada. Por su parte, la demandada reconoce que el actor cumplió los requisitos estipulados en el convenio colectivo sobre el incremento diferenciado, habiendo calculado el reintegro sobre la base de S/. 970.00; sin embargo, al ser una entidad retenedora, al monto total (S/. 49,935.00) se le aplico los descuentos legales, obteniéndose el monto de S/. 45,472.00. Asimismo, señala que el plazo de vigencia del convenio colectivo fue hasta noviembre 2014; por lo que, no corresponde extender el cálculo del incremento diferenciado más allá de esa fecha.</p> <p>3. Ahora bien, de acuerdo con ambas teorías del caso y considerando los cuestionamientos formulados por la demandada, corresponde analizar si, en el caso en concreto, el demandante se ha visto beneficiado con el incremento remunerativo diferenciado en la suma que corresponde y si el mismo deben mantenerse después de noviembre de 2014.</p> <p>4. En primer lugar, resulta necesario precisar que no</p>	<p><i>evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>										
	<p>existe controversia entre ambas partes procesales respecto al cumplimiento por parte del actor de los requisitos para acceder al incremento remunerativo diferenciado; así pues: i) años de servicios 31-12-2012: 28 años y 09 meses, ii) sueldo básico mensual al 30-11-2008: percibía S/.3,340.45; y iii) categoría al 30-11-2008: ostentaba la categoría de Técnico II. En ese sentido, de acuerdo con el cuadro de incrementos diferenciados contenido en la cláusula décimo novena del convenio colectivo 2013-2014, al actor le correspondía percibir la suma de S/.970.00, incluso así lo reconoce la demandada en su escrito de contestación (página 94). Ahora, en cuanto a dicho monto, la demandada</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al</i></p>										

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>refiere que el cálculo del incremento diferenciado de la remuneración se hizo sobre la base de S/. 970.00, explicando el aumento porcentual en cada periodo y que arroja la suma total de S/. 49,935.00 y que al realizarse las deducciones legales se obtuvo la suma de s/. 45,472.00, que fue lo directamente cancelado al demandante. Sin embargo, no existe prueba aportada por la demandada respecto al cálculo efectuada a favor del actor; es decir existe imposibilidad de comprobar que el monto total que afirma canceló al demandante provienen del cálculo del incremento diferenciado de S/970.00, observándose el incumplimiento a lo establecido por el artículo 23 inciso 4 literal a) de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo 22949, en adelante NLPT. Incluso, debe resaltar que en el convenio colectivo se ha indicado que (...) el trabajador afiliado que opte voluntariamente por la misma, cumpla con los requisitos y procedimientos que serán aprobados por las partes a la fecha de la suscripción del presente convenio colectivo, a través de un documento que será denominado "Acuerdo para la aplicación de la cláusula décimo novena del convenio colectivo 2013-2014". (...); no obstante, dicho acuerdo no ha sido presentado al proceso, a efectos de corroborar la afirmación de la demandada, en cuanto al incremento en la suma de S/. 970.00; sino al contrario, lo que se encuentra comprobado en el proceso es que la remuneración mensual de octubre a noviembre de 2014 aumento, pero en la suma de S/. 784.00, tal como lo ha señalado la demandante.</p> <p>5. En segundo lugar, en la cláusula vigésima del convenio colectivo 2013-2014 se detalla que" (...) El monto a pagar será equivalente a la suma que corresponda otorgársele por la aplicación de los cuadros de incrementos diferenciados consignados en la cláusula décimo novena del presente convenio, más los beneficios sociales colaterales que resulten aplicables (...); es decir el reintegro no solo comprenderá la remuneración básica, sino también los beneficios económicos colaterales a los que tiene derecho el</p>	<p><i>contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>actor. Así de una revisión de la boleta de noviembre de 2014 (página 35), se evidencia que el monto S/.45,472.00, proviene (monto bruto percibido por el demandante), se encuentra compuesto por el reintegro gratificación años de servicio, reintegro gratificación julio y diciembre, reintegro de utilidades 2009-2011. Sin embargo, debe tenerse en consideración la demandada ha reconocido² que la suma de S/. 45,472.00, proviene del monto ascendente a S/. 49,935.00, el que presuntamente es la sumatoria de S/.970.00 por el periodo diciembre 2009^a octubre de 2014; es decir dicho monto bruto únicamente corresponde al reintegro de remuneraciones derivado del incremento diferenciado. En tal sentido, existe incongruencia entre la información que afirma en su escrito de contestación de demanda y la que aparecen las boletas, pues, la demandada señala que los S/.45.472.00 solo reflejan la remuneración (según su propio cálculo), pero la boleta de noviembre del 2014 representa información distinta, en la medida que se describe los beneficios colaterales calculado con motivo del reintegro de remuneraciones diferenciadas. Siendo esto así, es correcto colegir - incluso - que el cálculo que efectuó oportunamente la demandada sobre los incrementos diferenciados a favor del demandante se hizo en monto menor al señalado (es decir, no en los S/.970.00), pues, solo por concepto de reintegro de remuneraciones – de acuerdo con la boleta de noviembre de 2014 – se percibió la suma de S/. 38,729.80, monto que dista diametralmente de la suma total ascendente a S/ 45,472.00- que refiere la demandada corresponde solo al reintegro de remuneraciones -, pero que de acuerdo con la prueba aportada al proceso, se desprende que esta suma última suma comprende tanto reintegro de remuneraciones como de beneficios colaterales.</p> <p>6. Hasta aquí debe quedar claro dos situaciones: a) el incremento diferenciado a favor del actor debe ocurrir sobre la base de S/.970.00, pues, ambas partes así lo han reconocido; sin embargo, el incremento se produjo en la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>suma de S/. 784.00; y b) el importe bruto cancelado al demandante en la boleta de noviembre de 2014 no corresponde solo al incremento diferenciado de remuneraciones que afirmó la demandada en su escrito de contestación, sino también influye el cálculo respectivo de los beneficios colaterales. Ante ello, se puede concluir que el incremento diferenciado a favor del demandante, de acuerdo con los términos regulados en el convenio colectivo 2013-2014, no se ha producido en la suma de S/. 970.00, sino en una suma inferior.</p> <p>7. En tercer lugar, en cuanto a las deducciones legales debe señalarse lo siguiente; a) No existe controversia en cuanto a la calidad de agente de retenedor que ostenta la demandada, pues, las deducciones que le corresponden realizar forman parte de su obligación legal; así pues, debemos señalar que,, el artículo 75 de la Ley del Impuesto a la Renta del Decreto Supremo n° 179-2004-EF, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 10 del código Tributario, señala: “Las personas naturales y jurídicas o entidades públicas o privadas que paguen rentas comprendidas en la quinta categoría, deberán retener mensualmente que abonen a sus servidores un dozavo del impuesto</p> <p>2 Según su propio cálculo contenido en su escrito de contestación de demanda</p> <p>que, conforme a las normas de esta Ley, les corresponde tributar sobre el total de las remuneraciones gravadas a percibir en el año, dicho total se disminuirá en el importe de las deducciones previstas por el artículo 46 de esta ley “asimismo, el artículo 29 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo n°054-97-EF, establece que, “ Los aportes al fono pueden provenir de ,los trabajadores dependientes, de los trabajadores independientes o de los empleadores. En el primer caso, los empleadores actúan</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>como agentes retenedores”. b) No se ha descrito el monto que por retenciones legales consistente en el aporte previsional y renta de quinta categoría ha descontado la demandada, c) La suma total de S/.45,472.00 ha sido cancelada en noviembre de 2014 junto con la remuneración mensual de dicho mes; y, d) la boleta de pagos de noviembre de 2014 refleja deducciones legales que ha efectuado la demandada por concepto de “Aportes AFP, Comisión variable AFP, prima seguro AFP e impuesto a la renta”; es decir si se han efectuado las retenciones legales que menciona la demandada, De lo antes descrito, se puede colegir razonablemente que las retenciones legales efectuadas por la demandada, comprenden tanto los conceptos remunerativos del abono mensual, como los montos otorgados con motivo del reintegro acordado mediante convenio colectivo; de manera tal que, en el caso en concreto, contrario a lo afirmado por la a-quo, si se ha demostrado la obligación legal a la que hace referencia la demandada en su escrito de contestación de demanda.</p> <p>8. En cuarto lugar, sobre la vigencia del convenio colectivo 2013-2014 relacionado con el periodo calculado del incremento diferenciado. Debe señalarse que la cláusula décimo novena del citado convenio colectivo en el literal d) cuando describe los criterios de aplicación del incremento diferenciado señala que “(...) Los montos consignados en los cuadros están expresados en nuevos soles y se agregan al sueldo básico mensual percibido por el trabajador, de acuerdo a la forma de pago que se explica seguidamente, (...)” Es decir, de forma expresa se ha dejado establecido que el incremento diferenciado- aun cuando se iba a otorgar por tramos-, se agregaría a la remuneración básica mensual; lo que no significa otra cosa más que incorporarse el incremento diferenciado a la remuneración mensualmente percibida. Además, no se pierda de vista que en la boleta de noviembre de 2014, contrastada con la boleta de octubre de 2014 (página 34), se advierte un incremento remunerativo de S/784.00, que justamente correspondería al monto que</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>según ha descrito el demandante en su escrito de demanda (página 14)- otorgó la demandada como incremento diferenciado; y, respecto del cual la demandada no ha logrado desvirtuar (aun cuando alegó que realizó el cálculo del incremento diferenciado considerando la suma de S/.970.00). Entonces de acuerdo con lo antes expuesto y para efectos de absolver este extremo impugnatorio, no debe perderse de vista que el concepto colectivo sub examine se encuentra regulado en una cláusula normativa, la misma que se caracteriza por tener una vigencia impersonal, abstracta y general; es decir, por la naturaleza de la cláusula en la que ha sido recogida el citado concepto ha pasado a formar parte del contrato individual de trabajo del demandante, por lo que su percepción ya no se limita a la vigencia de pacto colectivo – como refiere la demandada- sino que se entiende en forma continua y permanente, como bien lo ha establecido la a-quo al extender su otorgamiento hasta después del mes de noviembre 2014.</p> <p>9. Y, en quinto lugar, en lo que corresponde al reintegro de remuneraciones por incremento diferenciado, nótese que este órgano revisor confirma este extremo de la recurrida, esencialmente, porque es un aspecto reconocido por ambas partes procesales que dicho incremento a favor del demandante debía producirse en el monto de S/.970.00; sin embargo, es justo dicho extremo de la obligación lo que no ha sido acreditado por la demandada en este proceso, pues, se reitera, aun cuando afirmó que realizó el cálculo del citado concepto considerando dicho importe, lo cierto es que no se aportó prueba al proceso que sustente dicha alegación, Asimismo, a tenor de lo expuesto en el considerando quinto de la presente sentencia, únicamente se modifica el importe a deducir en este extremo, correspondiendo ser la suma de S/. 38,729.60, de acuerdo con la boleta de noviembre de 2014. En consecuencia, por reintegro de remuneraciones por incremento diferenciado corresponde cancelar la suma de S/.24,254.40, de acuerdo con el cuadro que se inserta al final de presente sentencia.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>10. BENEFICIOS SOCIALES: El cuestionamiento de la demandada gira en torno al carácter accesorio de los beneficios económicos pretendidos por el demandante; sin embargo, al haberse amparado el extremo del reintegro de remuneración por el incremento diferenciado, es correcto amparar su incidencia en los beneficios pretendidos. Adicionalmente, se tiene que la defensa de la demandada en la audiencia de vista de causa, refirió la emisión de un fallo extra petita, pues, se amparó la gratificación por 30 años de servicios que no ha sido pretendido. Al respecto, debe mencionarse que , si bien es cierto en el extremo de “conceptos demandados y monto del petitorio” (página 03), se consignó únicamente como pretensión el reintegro en la gratificación por cumplir 25 años de servicios en abril 2010; obsérvese que en el fundamento 4.5 del escrito de demanda señalado que “(...) la demanda me pago las gratificaciones por haber cumplido 25 y 30 años de servicios, dentro de los cuales no está incluido el monto correspondiente al incremento diferenciado (...)” . Es decir, si existe fundamentación fáctica respecto al reintegro de la gratificación por 30 años de servicios; de ahí que, no se advierta la emisión de un pronunciamiento viciado de nulidad en este extremo de la sentencia. En consecuencia, corresponde desestimar los argumentos propuestos por la demandada en su escrito de apelación.</p> <p>11. De otro lado al tenor de lo expuesto en el considerando quinto de la presente sentencia, se procede a deducir de los conceptos de gratificaciones legales y gratificaciones por años de servicios, los importes cancelados en la boleta de noviembre de 2014, en las sumas de S/.5,801.60 y S/.940.80, respectivamente; manteniéndose el adeudo por el concepto de compensación por tiempo de servicios. En consecuencia, por concepto de gratificaciones legales, gratificaciones por años de servicios y compensación por tiempo de servicios corresponde cancelar la suma de s/.8,441.16, de acuerdo con el cuadro</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que se inserta al final de la presente sentencia.</p> <p>12. MONTO TOTAL ADEUDADO: Téngase presente que, en el caso en concreto no se modifica la suma total ordenada cancela por la a-quo, pues, el monto deducido que ascendió a S/.45,472.00 únicamente ha sido disgregado en cada concepto amparado de acuerdo con los montos cancelados oportunamente. Sin perjuicio de lo antes expuesto, este órgano revisor, ordena que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/.32.695.56, conforme al detalle que se inserta a continuación.</p> <p>COMCEPTO MONTO</p> <p>Incrementos Diferenciados S/.24,254.40</p> <p>Gratificaciones S/.2,246.73</p> <p>CTS S/.5,227.22</p> <p>Quinquenio S/.967.20</p> <p>TOTAL S/.32,695.55</p> <p>13. HONORARIOS PROFESIONALES: En este extremo, en principio, debe señalarse que la parte accionante ha pretendido el pago de honorarios profesionales; de modo que existe una imprecisión en el cuestionamiento de la demandada. De otro lado, se evidencia que formula su cuestionamiento en torno al carácter accesorio de la pretensión; no obstante, al igual que se ha mencionado en el apartado precedente, en el caso en concreto, se está confirmando la existencia de adeudo laboral a favor del demandante; en consecuencia, si corresponde fijar una suma por concepto de honorarios profesionales. Finalmente, al no advertirse en cuestionamiento en torno al monto establecido por este concepto, este órgano revisor decide mantener la suma fijada por la a-quo.</p> <p>14. NOTIFICACION DE LA SENTENCIA: La</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>notificación de la presente sentencia se efectúa únicamente a través de casilla electrónica en aras de facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas –SINOE-; y por tratarse de un mecanismo de notificación reconocido en la NLPT de uso extensivo en el proceso laboral que, en las actuales circunstancias, ofrece a los abogados y a las partes las garantías procesales suficientes del conocimiento de lo resuelto en el presente proceso.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, Distrito Judicial De La Libertad, 2024.

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

	partes, así como la devolución de los actuados al correspondiente juzgado laboral de Trujillo. JUEZ SUPERIOR: C.- J.S. C ANEXOS Incremento diferenciado Mes	considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.											
Descripción de la decisión	Incremento Progresivo Dic - 09 S/.388.00 Ene - 10 S/.388.00 Feb - 10 S/.388.00 Mar - 10 S/.388.00 Abr - 10 S/.388.00 May - 10 S/.388.00 Jun - 10 S/.388.00 Jul - 10 S/.388.00 Ago - 10 S/.388.00 Set - 10 S/.388.00 Oct - 10 S/.388.00 Nov - 10 S/.388.00 Dic - 10 S/776.00	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. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo</i>											

Ene - 11 S/776.00	<i>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>										
Feb - 11 S/776.00											
Mar - 11 S/776.00											
Abr - 11 S/776.00											
May -11 S/776.00											
Jun - 11 S/776.00											
Jul - 11 S/776.00											
Agos -11 S/776.00											
Set - 11 S/776.00											
Oct - 11 S/776.00											
Nov - 11S/776.00											
Dic - 11 S/.970.00											
Ene - 12 S/.970.00											
Feb - 12 S/.970.00											
Mar - 12S/.970.00											
Abr - 12 S/.970.00											
May - 12 S/.970.00											
Jun -12 S/.970.00											
Jul - 12 S/.970.00											
Ago - 12S/.970.00											
Set - 12 S/.970.00											

Oct - 12 S/.970.00												
Nov - 12S/.970.00												
Dic - 12 S/.970.00												
Ene - 13 S/.970.00												
Feb - 13 S/.970.00												
Mar - 13S/.970.00												
Abr - 13 S/.970.00												
May - 13 S/.970.00												
Jun - 13 S/.970.00												
Jul - 13 S/.970.00												
Ago - 13S/.970.00												
Set - 13 S/.970.00												
Oct - 13 S/.970.00												
Nov - 13S/.970.00												
Dic - 13 S/.970.00												
Ene - 14 S/.970.00												
Feb - 14 S/.970.00												
Mar - 14S/.970.00												
Abr - 14 S/.970.00												
May - 14 S/.970.00												
Jun - 14 S/.970.00												

Jul - 14 S/.970.00													
Ago -14 S/.970.00													
Set - 14 S/.970.00													
Oct -14 S/.970.00													
Nov -14 S/.186.00													
Dic - 14 S/.186.00													
Ene - 15 S/.186.00													
Feb -15 S/.186.00													
Mar -15 S/.186.00													
Abr - 15 S/.186.00													
May - 15 S/.186.00													
Jun -15 S/.186.00													
Jul - 15 S/.186.00													
Ago - 15S/.186.00													
Set - 15 S/.186.00													
Oct -15 S/.186.00													
Nov - 15S/.186.00													
Dic - 15 S/.186.00													
Ene - 16 S/.186.00													
Feb - 16 S/.186.00													
Mar - 16S/.186.00													

Abr - 16 S/.186.00													
May - 16 S/.186.00													
Jun - 16 S/.186.00													
Jul - 16 S/.186.00													
Ago - 16S/.186.00													
Set - 16 S/.186.00													
Oct - 16 S/.186.00													
Nov - 16S/.186.00													
Dic - 16 S/.186.00													
Ene - 17 S/.186.00													
Feb - 17 S/.186.00													
Mar - 17S/.186.00													
Abr - 17 S/.186.00													
May - 17 S/.186.00													
Jun - 17 S/.186.00													
Jul - 17 S/.186.00													
Ago - 17S/.186.00													
Set - 17 S/.186.00													
Oct - 17 S/.186.00													
Nov - 17S/.186.00													
Dic - 17 S/.186.00													

Ene - 18 S/.186.00												
Feb - 18 S/.186.00												
Mar - 18S/.186.00												
Abr - 18 S/.186.00												
May - 18 S/.186.00												
Jun - 18 S/.186.00												
Jul - 18 S/.186.00												
Ago - 18S/.186.00												
Set - 18 S/.186.00												
Oct - 18 S/.186.00												
Nov - 18S/.186.00												
Dic - 18 S/.186.00												
Ene - 19 S/.186.00												
Feb - 19 S/.186.00												
Mar - 19S/.186.00												
Abr - 19 S/.186.00												
May - 19 S/.186.00												
Jun - 19 S/.186.00												
Jul - 19 S/.186.00												
Ago - 19S/.186.00												
Set - 19 S/.186.00												

Oct - 19 S/.186.00												
Nov - 19S/.186.00												
Dic - 19 S/.186.00												
Ene - 20 S/.186.00												
Feb - 20 S/.186.00												
Mar - 20S/.186.00												
Abr - 20 S/.186.00												
May - 20 S/.186.00												
Jun - 20 S/.186.00												
Jul - 20 S/.186.00												
Ago - 20S/.186.00												
Set - 20 S/.186.00												
Oct - 20 S/.186.00												
Nov - 20S/.186.00												
Dic - 20 S/.186.00												
Ene - 21 S/.186.00												
Feb - 21 S/.186.00												
Mar - 21S/.186.00												
Abr - 21 S/.186.00												
May - 21 S/.186.00												
Jun - 21 S/.186.00												

Jul - 21	S/.186.00												
Sub total	S/. 62,984.00												
Pago según boleta 2014	S/. 38,729.60												
ADEUDO	S/. 24,254.40												
Gratificaciones legales													
Periodo													
Importe													
Importe													
Gratificaciones													
Gratificaciones													
Navidad 2009	S/.64.67												
Fiesta Patrias 2010	S/.388.00												
Navidad 2010	S/.452.67												
Fiestas Patrias 2011	S/.776.00												
Navidad 2011	S/.808.33												
Fiestas Patrias 2012	S/. 970.00												
Navidad 2012	S/. 970.00												
Fiestas Patrias 2013	S/. 970.00												
Navidad 2013	S/. 970.00												
Fiestas Patrias 2014	S/. 970.00												

Navidad 2014				S/.708.67															
Sub total				S/. 8,048.33															
Pago según boleta			2014	S/.5,801.60															
TO TAL				S/.2,246.73															
Gratificaciones por años de servicios																			
Periodo Años de																			
Servicios N°																			
Remuneraciones Incrementos																			
Diferenciados Importe																			
quinquenio																			
Jun - 10	25	3		S/.388.00															
				S/.1,164.00															
Jun - 15	30	4		S/.186.00				S/.744.00											
SUB TO	TA	L		S/.1,908.00															
Pago segun	Boleta nov	2014		S/.940.80															
T O	T AL			S/.967.20															

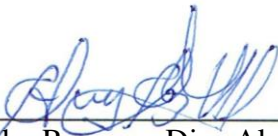

Fuente: Expediente N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, Distrito Judicial De La Libertad, 2024.

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

Anexo 7: Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autora del presente trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DERECHOS LABORALES, EXPEDIENTE N° 3097-2021-0-1601-JR-LA-10, DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD, 2024, Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc, que permiten individualizar a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.*

Chimbote, 10 de octubre del 2024.

Gabby Rosmery Diaz Alva
Código estudiante: 1606181070
Cod. Orcid: 0000-0002-7647-0557