



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE HOMOLOGACIÓN Y
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES; EN EL
EXPEDIENTE N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05;
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE.
2020.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

**GARCÍA SÁNCHEZ, BRIGITTE KIMBERLY
ORCID: 0000-0002-2195-2591**

ASESOR

**Mgt. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO
ORCID: 0000-0001-8079-3167**

CHIMBOTE – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

García Sánchez, Brigitte Kimberly

ORCID: 0000-0002-2195-2591

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de
Pregrado, Chimbote, Perú

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Huanes Tovar, Juan de Dios

ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Quezada Apián, Paúl Karl

ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo

ORCID: 0000-0001-9374-9210

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. HUANES TOVAR, JUAN DE DIOS
Presidente

Mgtr. QUEZADA APIÁN, PAÚL KARL
Miembro

Mgtr. BELLO CALDERÓN, HAROLD ARTURO
Miembro

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO
Asesor

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, por permitirme disfrutar a mi familia que me apoya incondicionalmente; a mi universidad, por haberme permitido formarme en ella y a mis docentes por haberme brindado los conocimientos necesarios para la realización de esta tesis.

DEDICATORIA

El presente trabajo de tesis está dedicado a mi familia por haberme apoyado a lo largo de mi carrera universitaria y a mi hija Kendall que gracias a su amor incondicional me hace muy feliz día a día.

RESÚMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente, N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05, del distrito judicial del Santa – Chimbote – 2020? el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: beneficios sociales, calidad y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as problem what is the quality of the sentences of first and second instance on homologation and reimbursement of social benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in the file, N^o 02802-2014-0-2501- JR-LA-05, of the Santa judicial district - Chimbote - 2020? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data, observation techniques and content analysis will be used; and as an instrument a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition part, considered and operative, pertaining to: the judgment of first instance was of rank: high, very high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of a high and very high rank, respectively.

Keywords: social benefits, quality and judgment.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESÚMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.1.1. Investigaciones libres.....	6
2.1.2. Investigaciones en línea.....	7
2.2. BASES TEÓRICAS PROCESALES	8
2.2.1. Proceso ordinario laboral	8
2.2.1.1. Concepto	8
2.2.1.2. Regulación	8
2.2.1.3. Principios aplicables	8
2.2.3. Instancias competentes	10
2.2.4. Sujetos procesales	11
2.2.4.1 El juez	11
2.2.4.1.1 Concepto	11
2.2.4.2 Las partes	12
2.2.4.2.1. Concepto	12
2.2.5. Pretensiones que se tramitan en el proceso judicial examinado	12
2.2.6. Puntos Controvertidos en el proceso laboral.....	13
2.2.7. La Prueba	13
2.2.7.1. Concepto	13
2.2.7.2. Objeto de la Prueba	13
2.2.7.3. Valoración de la prueba	14
2.2.7.4. Finalidad de la prueba	14
2.2.7.5. Las pruebas en las sentencias examinadas	14

2.2.7.5.1. Documentos	14
2.2.7.5.2. Documentos actuados en el proceso	14
2.2.8. La sentencia.....	15
2.2.8.1. Concepto	15
2.2.8.2. Estructura de la sentencia.....	15
2.2.8.3. El principio de motivación en la sentencia	16
2.2.8.3.1. Concepto de motivación.....	16
2.2.8.4. La fundamentación de los hechos	16
2.2.8.5. La fundamentación del derecho	16
2.2.8.6. El principio de congruencia en la sentencia.....	17
2.2.8.6.1. Concepto	17
2.2.8.7. La máxima de la experiencia.....	17
2.2.9. Medios impugnatorios	18
2.2.9.1. Concepto	18
2.2.9.2. Fundamentos	18
2.2.9.3. Clases	18
2.2.9.4. Medio impugnatorio aplicado en el proceso en estudio	18
2.3. Bases teóricas sustantivas.....	19
2.3.1. Beneficios sociales.....	19
2.3.1.1. Concepto	19
2.3.1.2. Criterios para la delimitación de los beneficios sociales	19
2.3.2. Gratificaciones	20
2.3.2.1. Concepto	20
2.3.2.2. Cálculo para el pago de gratificaciones	20
2.3.2.3. Derecho a percibir gratificaciones.....	21
2.3.2.4. Gratificaciones truncas	21
2.3.3. Descanso vacacional	21
2.3.3.1. Concepto	21
2.3.3.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional	21
2.3.3.3. Vacaciones truncas o no gozadas	21
2.3.4. Compensación por tiempo de servicios (CTS).....	21
2.3.4.1. Concepto	21
2.3.4.2. Regulación	22

2.3.4.3.	Tiempo de servicios computables para la CTS	22
2.4.	Marco conceptual.....	22
III.	HIPÓTESIS	23
3.1.	Hipótesis General	23
3.2.	Hipótesis Específicas	24
IV.	METODOLOGÍA	24
4.1.	Tipo y nivel de la investigación	24
4.1.1.	Tipo de investigación.....	24
4.1.2.	Nivel de investigación	26
4.2.	Diseño de la investigación	27
4.3.	Unidad de análisis	28
4.4.	Definición y operacionalización de la variable e indicadores ...	30
4.5.	Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	32
4.6.	Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	33
4.6.1.	De la recolección de datos.....	33
4.6.2.	Del plan de análisis de datos	33
4.6.2.1.	La primera etapa	33
4.6.2.2.	Segunda etapa	33
4.6.2.3.	La tercera etapa.....	34
4.7.	Matriz de consistencia lógica	34
4.8.	Principios éticos	36
5.2.	Análisis de los resultados	114
V.	CONCLUSIONES	118
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	120
	ANEXO 1	127
	ANEXO 2	166
	ANEXO 3	170
	ANEXO 4	174
	ANEXO 5	182

CONTENIDO DE CUADROS DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva	61
Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa.....	66
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	76

Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva.....	79
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa.....	81
Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive.....	87

Resultados consolidados de las sentencias en estudio

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia.....	89
Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia	91

I. INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta, está referida a la determinación de la calidad de dos sentencias, de primera y de segunda instancia expedidas en un proceso judicial, donde se va a profundizar la homologación y reintegro de beneficios sociales en el expediente N°02802-2014-0-2501-JR-LA-05; distrito judicial del Santa – Chimbote, es un proceso ordinario laboral, que estuvo a cargo en primera instancia por el Quinto Juzgado de Trabajo de Chimbote, del distrito judicial del Santa - Chimbote, en el cual resolvió declarar fundada en parte la sentencia, declarando infundada la demanda en el extremo de homologación de remuneraciones y reintegro de beneficios sociales, es por ello que se interpuso el recurso de apelación, por lo que en segunda instancia que estuvo a cargo de la Sala Laboral de Chimbote resolvieron revocar la sentencia en el extremo que declara infundada la misma, confirmando la sentencia que la declara fundada, el estudio forma parte de una línea de investigación llamada: análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote - ULADECH Católica, 2013).

Esta línea es el producto de haber encontrado en la realidad, información sobre la actividad judicial donde se le relaciona con temas de corrupción, falta de celeridad, percepción negativa de la población, entre otros, de los cuales se mencionan los siguientes:

Sobre la realidad judicial en España, según el informe de la comisión europea, destaca las mejoras que existen, estas mejoras se dieron en la accesibilidad de su sistema de justicia; la calidad del servicio de asistencia jurídica gratuita; las reformas legislativas; así mismo la independencia estructural; también menciona el incremento de jueces (Álvarez, 2018).

Respecto al país de Bolivia la crisis judicial ha originado, en los últimos años, la realización de varios estudios y análisis de expertos en la indagación de las principales causas y las soluciones posibles para contrarrestar los efectos perjudiciales que

conlleva y que crea descontento en la población. De esta forma, se hizo notar el desarrollo de la moral judicial, dado que según datos oficiales, las causas resueltas en todas las materias apenas alcanzaban al 31% de las ingresadas, mientras que las causas pendientes llegaban al 69%. Por otra parte, la sobrecarga procesal en los juzgados, hizo percibir la brecha existente entre el aumento de las causas y el reducido número de juzgados (Herrera ,2018).

En Costa Rica, la percepción del público respecto de los órganos jurisdiccionales es negativa, se le relaciona con prácticas de corrupción, por lo tanto, la idea positiva que se tiene sobre el Poder Judicial está lejos de la realidad. Por ejemplo, se tiene una Fiscalía General que se caracteriza por propiciar la impunidad, que comete errores que ni un estudiante de Derecho cometería en causas importantes, los jueces son cuestionados por diversas causas, de los funcionarios judiciales se afirma, que conforman verdaderas mafias al interior de la institución, como también se informa, de funcionarios y ex presidentes descubiertos en situaciones irregulares (Palacios, 2015).

Según Cavero (2016) afirmó que nuestro entorno nacional, en la opinión de el problema estructural más grave del país es, no tener una administración de justicia imparcial, predecible, transparente, expeditiva y accesible a todos los ciudadanos; pero, la solución no es una tarea sencilla, menos de unos cuantos, por el contrario, involucra asuntos complejos, como incentivos, costos, plazos y capacitación, entre otros, concluye refiriendo que se trata de un problema técnico que tiene solución, con los recursos y voluntad política adecuada, aunque ahora parezca imposible, el país podría tener un buen sistema de administración de justicia en breve plazo.

Ramírez (2014) refirió sobre la mala fe de los abogados es una realidad que se va dando diariamente. Los actos dilatorios de los abogados existen y no tienen control ni sanción, lo cual el código procesal civil apostó por un proceso donde la buena fe y la lealtad procesales tuvieran especial protección. Sin embargo, el tiempo nos ha demostrado que no basta con que exista ley que lo ordene, sino que es necesario un control ético serio, profundo y radical. “Autoridad que no se ejerce se pierde”, dice un viejo aforismo, y eso viene aconteciendo en el proceso. Los jueces no suelen aplicar

las sanciones previstas en la ley, y no lo hacen por varias razones.

Peña (2017) indicó que la corrupción es un dilema que aqueja al sistema de justicia sin que se haya a la fecha controlado sus causas y efectos. Son numerosos los casos de corrupción hechos públicos tanto en la administración pública, como en las instancias del poder judicial, el ministerio público, el tribunal constitucional y en otras entidades vinculadas al servicio de justicia. Por otra parte, en el distrito judicial del Santa, a donde corresponde el expediente seleccionado para hacer el presente trabajo, se conoció algunos aspectos tales como en la provincia de Chimbote se ha sufrido muchos actos de corrupción, asimismo en el norte como en el centro, por lo que la mejor forma de combatir la corrupción es poder ejecutar una actividad fiscalizadora y si es de manera preventiva, mucho mejor.

De dicho contexto, y conforme a las orientaciones de la línea, también antes citado se obtuvo el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre homologación y reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02802-2014-0-2501- JR-LA-05, del distrito judicial del Santa- Chimbote, 2020?

El objetivo general fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02802-2014-0-2501- JR-LA-05, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2020.

Los objetivos específicos fueron:

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la primera sentencia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.

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

Desde la perspectiva teórica la investigación se justifica por cuanto el tema en cuestión es de interés para los responsables de la función jurisdiccional y los usuarios de la administración de justicia, ya que tiene la finalidad de permitir a los operadores de justicia adoptar acciones concretas que contribuyan a la mejora de la administración de justicia.

El desarrollo de la presente investigación utiliza y va a permitir probar instrumentos aplicados al campo de la calidad de sentencias, que permitirán corroborar si los magistrados se abocan a lo establecido en la ley.

Los resultados, son importantes, porque revelan con aproximación la realidad de una decisión judicial; el cual fue obtenido siguiendo una metodología y un procedimiento, previsto en la línea, que puede tener algunos desaciertos, probablemente, pero, aun así; es relevante, porque muestra los resultados de la calidad de una decisión judicial, lo cual es complejo.

Los resultados de la presente investigación permitirán a las autoridades del Poder Judicial conocer mejor la calidad de las sentencias emitidas, así como el desarrollar políticas que permita mejorar la marcha de la administración de justicia en el Perú.

Cabe destacar que la investigación propuesta es más una investigación descriptiva, los beneficios se obtendrán en la medida en que a partir de los resultados y de la información proporcionada por la misma se puedan implementar políticas de mejora de la administración de justicia.

Por ello la ejecución de la línea implica usar un expediente, por lo cual en el presente trabajo se usará el expediente cuyos datos son: N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05 donde el petitorio del demandante fue: a) desnaturalización de los contratos individual de trabajo a plazo fijo; respecto al periodo 03 de agosto del 2004 – 31 de diciembre del 2008; debiendo determinarse la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado desde el inicio de la relación laboral, b) homologación de remuneraciones y de manera permanente en el tiempo, y reintegro de beneficios sociales: remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y cts; en la suma de s/. 177.00 nuevos soles, desde el 03 de agosto del 2004 hasta el mes de noviembre del 2014, c) homologación de horario de trabajo y de manera permanente en el tiempo, más el pago de días sábados laborados y d) pago de intereses legales, costas y costos del proceso. El monto del petitorio fue en la suma ascendente de S/.177,217.96 soles, más intereses legales, costas y costos procesales; por lo que en la sentencia de primera instancia se resolvió declarar fundada en parte la demanda interpuesta por E.G.S. contra S.C.P. sobre desnaturalización de los contratos individuales de trabajo a plazo fijo, horario de trabajo de lunes a viernes y el pago de días sábados laborados, en consecuencia, se ordenó que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de cuatro mil ochocientos ochenta y uno con 80/100 nuevos soles (s/. 4,881.80); por concepto de los días sábados laborados, más el pago de intereses legales, y costas del proceso, asimismo se estableció como horario de trabajo de lunes a viernes en forma permanente, declarando infundada la demanda en el extremo de homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo y reintegro de beneficios sociales: remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, por lo que tramitado en segunda instancia, finalmente el pronunciamiento fue revocar la sentencia en el extremo que declara infundada la demanda respecto a la homologación de remuneraciones y su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y cts; reformándola se declara fundada la misma, confirmando la misma sentencia

contenida en la resolución número dos de fecha 15 de junio del 2015, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por E. G. S. contra S.C.P., sobre desnaturalización de contratos individuales de trabajo a plazo fijo y otros; en consecuencia, ordena a la demandada considere el contrato de trabajo del demandante como un contrato de trabajo de naturaliza determinada desde el 03 de agosto del 2004, siendo su jornada de trabajo de lunes a viernes de ocho horas diarias, y pague al actor la suma que se modificó en el importe de S/ 83,938.22 soles, por los siguientes rubros: a) reintegro de remuneraciones y su incidencia en la cts, gratificaciones y vacaciones(s/ 59,468.26 soles), b) pago de sábados laborados (s/ 24,469.96 soles); más intereses legales y costas del proceso y lo devolvieron a su Juzgado de origen.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Investigaciones libres

Zapirain (2017), en España investigó: *La sentencia en el proceso de trabajo*. En donde sus conclusiones fueron: Existen muchas excepciones que como contrapunto exhiben precisamente todas las cualidades contrarias y sorprenden por contraste. El primero es que los destinatarios directos de la decisión no la entienden, no llegan a conectar el fallo favorable o desfavorable a su petición con el resto de los contenidos de la sentencia. El segundo es que esas sentencias superan el canon de la motivación jurídica bajo una sucesión entrecomillada de argumentaciones concebidas por otros tribunales superiores que, aunque sean válidas, no se completan con un hilo conductor que puedan reconocer las partes. La tercera se refiere a los hechos controvertidos.

Becerra (2017), refirió en Colombia sobre : *Realidad constitucional de las sentencias del juez laboral frente a los principios ultra y extra petita: (estudio sobre las decisiones proferidas por la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de Cúcuta)*, concluyó, La realidad constitucional de las sentencias del juez laboral frente a las instituciones ultra y extra petita obedece a la aplicación sistematizada de las reglas del principio de congruencia por lo que las decisiones son consecuentes con las pretensiones pero que con eventualidad hay una expectativa de revisión sobre las condiciones más desfavorables al trabajador como lo ha plasmado la Corte

Constitucional en sentencia c-968 de 2003, por lo que el comportamiento de la administración de justicia está condicionado a la discrecionalidad de la facultad que le atribuye la norma apartando la posibilidad de que dados sus poderes constitucionales permita materializar la irrenunciabilidad a los derechos ciertos e indiscutibles.

Por otro lado, Vélez y Duque en Colombia (2011), Afirmando sobre: *Análisis de las sentencias de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la existencia del contrato realidad desde la perspectiva de la tutela judicial efectiva, en el año 2010*, llegaron a la siguiente conclusión, del análisis de la jurisprudencia de la SCL - CSJ sobre la existencia del contrato realidad durante el año 2010 se puede deducir que no hay criterios unificados acerca de la técnica de casación, respecto de algunos temas, tales como: el alcance de la impugnación, la prueba calificada, la aplicación indebida de la ley y la proposición jurídica.

Pfaff (2015), en Chile investigo: *Análisis de jurisprudencia de sala especializada de la Corte Suprema años 2008 - 2015*. Sus conclusiones fueron: En primer lugar, en el sentido de que a partir del análisis jurisprudencial de ciertos temas “conflictivos”, se ve que durante un período de tiempo han existido criterios dispares por parte de los sentenciadores, pese a que no ha habido cambio en la legislación ni tampoco un desarrollo doctrinal relevante sobre la materia. En segundo lugar, el criterio adoptado durante años por la sala especializada de la Corte, en orden a excluir las asignaciones, puede traer consigo efectos perniciosos para los derechos de los trabajadores y, en general, para la estabilidad de esta rama.

2.1.2. Investigaciones en línea

De acuerdo la investigación de Talledo (2019) titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales; expediente N° 03283-2013-0-2501-JR-LA- 03; distrito judicial del Santa – Chimbote. 2019, concluyó: que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Respectivamente en la investigación de Zúñiga (2018) titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre beneficios sociales, en el expediente N° 02306-2014-0-2501-JR-LA-01, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2018, llegó a la siguiente conclusión: la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Además en la investigación de Paredes (2017) titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00042-2012-0- 2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes - Tumbes. 2017, concluyó que: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Finalmente en la investigación de Mas (2018) titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el Expediente N° 01085-2012-0-1601-JR-LA-03 del distrito judicial de La Libertad- Trujillo. 2017, concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. BASES TEÓRICAS PROCESALES

2.2.1. Proceso ordinario laboral

2.2.1.1. Concepto

El perfil ordinario se genera por los fundamentos jurídicos materiales de la petición solicitada, es decir, el proceso es ordinario porque fluye en su estructura básica, en aplicación a la petición (Avalos, 2011).

2.2.1.2. Regulación:

Según el Congreso de la República (2010), el proceso laboral ordinario está regulada en la N.L.P.T. - Ley N° 29497.

2.2.1.3. Principios aplicables

a) Principio de inmediación.- En este principio se le otorga al juez la calidad de rector del proceso adquiriendo libertad para evaluar las pruebas e indicios y la potestad de

evaluar la conducta del proceso de las aportaciones (Casación N° 346-2000).

Vinatea y Toyama (2012), afirman que la esencial muestra de eficacia de este principio, en la NLPT es que se ha destacado que este debe presidir la realización de las audiencias laborales en el nuevo proceso.

El magistrado dirige la audiencia conforme ley, debe estar presente en todos los actos procesales para así garantizar una sentencia ideal para las partes.

b) Principio de oralidad.- Predomina lo oralizado sobre lo escrito, mas no es exclusiva, siendo su vital expresión durante la audiencia, en la que se origina una vinculación directa entre el magistrado, las pruebas, testigos, peritos y con las partes, la oralidad representa inmediación, concentración, publicidad (Castillo, 2010).

Este principio se realiza de forma oral, con la intervención de las partes procesales donde posteriormente expondrán su punto de vista a través de una argumentación y pruebas veraces que guiaran al juez para que así pueda llegar hacia la verdad de los hechos para la solución del conflicto.

c) Principio de concentración.- Vinatea y Toyama (2012), indican que este principio se sitúa a garantizar el propósito del nuevo proceso. Que sea la misma persona quien conozca las peticiones, los sucesos, su argumentación, y su justificación, en la menor cantidad de eventos posibles con la finalidad de que con garantía del proceso de inmediación, el magistrado que aprecia toda la diligencia sea quien resuelva sobre la causa.

Las partes procesales expondrán todos sus argumentos sólidos con la finalidad de que el proceso sea lo más corto posible y se llegue a una solución objetiva.

d) Principio de celeridad.- Es el principio en el cual se comprime el periodo de resolución del problema, esto, apunta a un proceso estructura en plazos, es decir, con

periodos judiciales perceptiblemente recortados y hasta eliminados en vinculación a otros procesos (Priori, 2011).

El proceso debe realizarse de una forma objetiva, clara y precisa para evitar dilatar la audiencia.

e) Principio de economía procesal.- Este principio ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y energía, es decir que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve. Es por ello que este principio está vinculado con los demás principios Vinatea y Toyama (2012).

f) Principio de veracidad.- Esté principio busca acceder a la veracidad de los sucesos, es decir, el magistrado intentara alcanzar la verdad real o material, en relación al suceso que ocasionó el problema, es este quien poseerá la labor de desglosar la autenticidad de las propias partes, a través de cuestiones, con la finalidad de aproximarse lo más posible a la veracidad de los hechos. La nueva ley procesal del trabajo, señala que se “privilegia el fondo sobre la forma, sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad (Paredes, 1997).

El principio de veracidad busca la verdad, a través de pruebas fehacientes, con la finalidad de poder atribuir el hecho conflictivo.

2.2.3. Instancias competentes

De acuerdo al Congreso de la República (2010):

Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo.

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso ordinario laboral, todas las peticiones concernientes a la defensa de derechos particulares, plurales o colectivos, suscitadas con ocasión de la prestación personal de servicios de entorno laboral, formativa o cooperativista, alusivas a aspectos sustanciales o conexos, además de anteriores o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se suponen contenidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones concernientes a:

- a) El origen, progreso y final de la prestación particular de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial, infringida por las partes implicadas en la prestación personal de servicios, o terceros cuyo favor se proporciona o proporcionó el servicio.
- c) Los actos de exclusión en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El término de los actos de discordia del contratante, comprendidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la legislación de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los estatutos internos laborales.
- g) Los problemas relacionados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- h) El cumplimiento de obligaciones concebidas o contraídas con motivo de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, en beneficio de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- j) El Sistema Privado de Pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y
- l) Aquellas materias que, a razonamiento del magistrado, en relación de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

Conoce las pretensiones alusivas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2.2.4. Sujetos procesales

2.2.4.1 El juez

2.2.4.1.1 Concepto

Monroy (2014) manifestó que dentro de todos los operadores jurídicos el juez es tal vez el más importante de estos ya que en cada caso da vida al derecho en toda su plenitud y lo adecua a las necesidades y condiciones que se determina en la sociedad.

El juez es quien dicta la sentencia en ejercicio de la función jurisdiccional, lo cual su misión no puede ser ni más augusta ni más delicada a él está confiada la protección del honor, la vida y los bienes de los ciudadanos. Es el depositario de la confianza del pueblo. Para tal efecto, debe gozar de absoluta libertad para sentenciar en la forma que su criterio y su conciencia le dicten, porque los jueces no tienen más superior que la ley; no se les puede indicar que fallen en su sentido u otro. De tal manera la función del juez es la de aplicar el derecho, no crearlo, por no ser su tarea legislativa sino jurisdiccional, y sólo puede hacer lo que la ley le permite o concede (Parra,s/f).

El juez es quien imparte justicia hacia las partes, da solución a diversos conflictos que la sociedad pueda tener, a través de sus dictámenes garantiza la paz social .

2.2.4.2 Las partes

2.2.4.2.1. Concepto

Según Oliva (2008) afirmó que dentro del proceso que es toda la parte será la porción del proceso la cual ante el órgano jurisdiccional acude para que se diga el derecho respecto a ellos en la cuestión principal.

En un proceso las partes son aquellas personas que participan de este, con la finalidad de que sus peticiones sean solucionadas de manera justa, honesta y favorable estas.

2.2.5. Pretensiones que se tramitan en el proceso judicial examinado

- a) Desnaturalización de los contratos individual de trabajo a plazo fijo; respecto al periodo 03 de agosto del 2004 – 31 de diciembre del 2008; debiendo determinarse la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado desde el inicio de la relación laboral.
- b) Homologación de remuneraciones y de manera permanente en el tiempo, y reintegro de beneficios sociales: remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y cts; en la suma de s/. 796.00 nuevos soles, desde el 03 de agosto del 2004 hasta el mes de noviembre del 2014.
- c) Homologación de horario de trabajo y de manera permanente en el tiempo, más el pago de días sábados laborados.
- d) Pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

(Expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05)

2.2.6. Puntos Controvertidos en el procesolaboral

2.2.6.1. Concepto

Los puntos controvertidos son aquellos que resultan de los hechos expuestos de las partes y guardan relación necesariamente con lo que es materia del proceso esto es, con el petitorio de la demanda (Ariano, 2016).

2.2.6.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

El punto controvertido determinado fue: Determinar si resulta amparable la presente demanda interpuesta por E.G.S. en contra la Empresa S.C.P, sobre la desnaturalización de los contratos individuales a plazo fijo, homologación de remuneraciones y de manera permanente en el tiempo, remuneraciones de beneficios sociales: gratificaciones, remuneraciones, vacaciones, cts, homologación de horario de trabajo y de manera permanente en el tiempo, más el pago de los días sábados laborados y los costos y costas del proceso. (Expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05)

2.2.7. La Prueba

2.2.7.1. Concepto

Guerra (2015) manifestó que la prueba judicial implica o conlleva la idea de confirmar el o los fundamentos de hechos de la pretensión jurídica deducida en el proceso. Esta situación sugiere el concepto de *thema probandum* o tema de prueba, es decir, los hechos propiamente tal invocados por el actor o los argumentados por el opositor o demandado.

Por otro lado la prueba busca la demostración de los hechos propuestos por las partes en el proceso. Es la materialización o comprobación de la existencia de un acto que llega a conocimiento del juez y que de esta manera contraste lo afirmado por los sujetos procesales para en su caso, darle o no la razón en su decisión. (Rioja, 2017)

2.2.7.2. Objeto de la Prueba

El objeto de la prueba es el hecho que debe verificarse y sobre el cual el juez emite un

pronunciamiento. Es demostrar la verdad de los hechos propuestos por las partes al momento de interponer la demanda (por parte del demandante) y al momento de contestar la misma (por parte del demandado) (Rioja, 2017).

2.2.7.3. Valoración de la prueba

Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos (Barrios, 2012).

Asimismo, el juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba, esto significa que el elemento de prueba conserva su valor individual, pero que una vez reconocido el valor individual del elemento de prueba este debe ser apreciado en concordancia y convergencia con los demás elementos de prueba (Barrios, 2012).

2.2.7.4. Finalidad de la prueba

La prueba como un instrumento para alcanzar una determinación verdadera de los hechos en el mundo para una correcta aplicación del derecho, es coherente con una concepción legal racional (Vodanovic, 2017).

2.2.7.5. Las pruebas en las sentencias examinadas

2.2.7.5.1. Documentos

Alsina citado por (Castillo & Edward, 2008) señaló que por documentos se entiende toda representación objetiva de un pensamiento, la que puede ser material o literal. Son documentos materiales, entre otros, los equipos, las tarjetas, las marcas, los signos, las contraseñas, etc.

2.2.7.5.2. Documentos actuados en el proceso

En el proceso en estudio las pruebas presentadas fueron: a) Documentos: 1.-Fotocopia de 05 Contratos de Trabajo Individual a Plazo Fijo, a fin de acreditar la relación laboral, el inicio de la misma, cargo y remuneración percibida; igualmente, de que en ellos no se indica la causa objetiva de mi contratación, ni mucho menos mis funciones a realizar como Técnico Electrónico. 2.- Fotocopia de 01 Contrato de Trabajo a plazo indeterminado, a fin de acreditar la condición de trabajador a plazo indeterminado, según la demandada, desde el 01.01.2009.3.- Documento denominado horario de trabajo S.C.P.,

a fin de acreditar los horarios que mantiene la demandada con el personal estable y los contratados a plazo fijo.4.- 02 documentos de fecha 29.03.2011 y 02.07.2012; cuya finalidad es acreditar la solicitud hecha por el recurrente al Jefe de Personal sobre la diferencia remunerativa existente y la petición de la homologación de la misma. (Expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05)

De acuerdo a lo expuesto la prueba es todo objeto mediante el cual el juzgado tendrá que analizar y tener una convicción respecto a ellas, ya que será un medio probatorio importante para el proceso judicial

2.2.8. La sentencia

2.2.8.1. Concepto

La sentencia tiene un método procedimental lógico, cronológico y teleológico, el cual así mismo , tiene su base en la ley orgánica del poder judicial, el cual es ineludible y de estricta observancia, en sede civil, la sentencia es un acto jurisdiccional que pone fin al proceso, la cual tiene como objetivo reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica así como formular órdenes y prohibiciones, y como tal , por la importancia social que cumple, es regida por normas de derecho público (Cas N° 678-2007).

La sentencia es el acto en cuya virtud el juez, en un proceso de cognición, declara la conformidad o disconformidad de una pretensión con el derecho objetivo, para proceder en su caso a su actuación. La sentencia no contiene otra voluntad que la de la ley, traducida en forma concreta por obra del juez, esto requiere la definición en forma previa del juicio de hecho, y luego la determinación del derecho aplicable, lo que debe ser expresado en forma clara. Por tanto, el juicio lógico es elemento esencial y característico de la sentencia (Cas. N° 3973-2006)

La sentencia es la decisión final que tiene el magistrado para dar solución a un problema, en la cual hace un análisis crítico de los hechos y los medios probatorios.

2.2.8.2. Estructura de la sentencia

Rioja (2009) manifestó que toda sentencia debe estructurarse en tres partes:

- a) Expositiva, en la que se narrará los hechos que hubieran originado la formación de la causa y que forman parte de la acusación fiscal, además se incorpora los datos generales del o los acusados;
- b) Considerativa, en la que se expresa la motivación de la sentencia, pues en ella el órgano jurisdiccional desarrolla su apreciación sobre cada uno de los hechos y los elementos probatorios puestos a su consideración y en aplicación de los principios y normas pertinentes se llega a determinar la inocencia o culpabilidad del acusado;
- c) Resolutiva o fallo, en la que se expresa la decisión del órgano jurisdiccional respecto a la situación jurídica del acusado, que puede ser una decisión absolutoria o condenatoria.

2.2.8.3. El principio de motivación en la sentencia

2.2.8.3.1. Concepto de motivación

Refirió que la motivación de la sentencia es el segmento de la sentencia que señala los motivos que han llevado al juez a fallar en uno u otro sentido, demostrando así que su decisión no es arbitraria, sino resultado del correcto ejercicio de la función jurisdiccional. Mostrando así al juez aquellas razones que le han llevado a tomar su decisión y permite a las partes implicadas conocer esas razones, y al mismo tiempo, hace posible el posterior control del proceso por los órganos y tribunales superiores (Méndez, s/f).

2.2.8.4. La fundamentación de los hechos

Es la debida justificación de las decisiones de los jueces sobre sus sentencias, es el punto de referencia de la argumentación jurídica. El positivismo jurídico plantea la idea de que los hechos no se interpretan, sino que se demuestran; y a partir de ello se entendían como la –verdadera- historia del caso, sobre el cual el juez tenía que tomar una decisión en base a los hechos narrados o presentados ante él (Ganoza, 2011).

2.2.8.5. La fundamentación del derecho

En dichas resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimentos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente. Lo cual no se piensa que la calificación jurídica del caso sub iudice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa,

cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión (Ganoza, 2009).

2.2.8.6. El principio de congruencia en la sentencia

2.2.8.6.1. Concepto

Hilda (2011) manifestó que la congruencia es un principio procesal que hace a la garantía del debido proceso, el cual marcan al Juez un camino para poder llegar a la sentencia, y fijan un límite a su poder discrecional.

El requisito lógico de las sentencias es el principio de congruencia procesal, pues entre lo razonado y lo resuelto debe haber congruencia, de manera que no se presenten contradicción (Casación N° 621-2001, 2002).

En virtud de lo precedente el principio de congruencia establece que, al momento de pronunciar sentencia, el juez debe limitarse a las peticiones realizadas por las partes, con estricta correlación entre lo que se pide y lo que se resuelve. De esta forma este principio representa un límite para el juzgador quien no podrá otorgar más de lo pedido por el acto

2.2.8.7. La máxima de la experiencia

(Lluch, 2015) Señalo que el juez utiliza para motivar su decisión sobre los hechos, resultando muy útil no una invocación genérica y abstracta a las máximas de experiencia sino a la concreta máxima de experiencia de cada medio probatorio. Ello significa que la justificación no debería limitarse a una referencia genérica a las máximas de experiencia, a modo de cláusula de estilo y vacía de contenido, sino que el juzgador debería dotar de contenido a la máxima con respecto a cada medio de prueba (ej. coherencia de la declaración del testigo, fiabilidad de la declaración de la parte, contextualización del documento, observancia de los parámetros científicos en la elaboración del dictamen, etc.).

Son los conocimientos adquiridos a través de la experiencia del magistrado, para poder dar un dictamen en base de la razón y darle un sentido humano a esta misma.

2.2.9. Medios impugnatorios

2.2.9.1. Concepto

Toda providencia del juez, debido a su carácter de acto humano es propensa a estar equivocada o defectuosa, es por esta razón, que existen algunos remedios tendientes a poner a disposición de las partes la posibilidad de solicitar ante el mismo juez o ante un superior, una decisión diferente, en la que se purifiquen errores y defectos de la decisión anterior (Ángel y Vallejo, 2013).

Los medios impugnatorios son actos procesales en la cual las partes no están conforme con el dictamen del juez, por lo que interponen estos recursos con la finalidad de que se examine la decisión final del juez, para que se pueda corregir o se anule.

2.2.9.2. Fundamentos

Según León (2012) está previsto en un deseo de justicia, porque el principio de inmutabilidad de la sentencia, compone a su vez, el fundamento de la cosa juzgada, derivado de la necesidad de certeza para la estabilidad de las relaciones jurídicas, ante la posibilidad de pronunciar una mala sentencia.

2.2.9.3. Clases

Larriva (2015) afirmó que son:

- a) Recurso de reposición
- b) Recurso de apelación
- c) Recurso de casación
- d) Recurso de queja

2.2.9.4. Medio impugnatorio aplicado en el proceso en estudio

El medio impugnatorio interpuesto fue: la apelación.

- El demandante interpuso recurso de apelación señalando que: a) El trabajador base ingresó a trabajar para la demandada en el 2005, y no como lo ha señalado el abogado de dicha parte; b) Las labores como técnico de ambos trabajadores siempre serán las mismas, ya sea para realizar el cableado y sistema electrónico de un barco o de un puente; c) Respecto al pago de sábados laborados, el que sólo ha considerado un sábado mensual y no los cuatro que verdaderamente se ha laborado, debiendo liquidarse correctamente dicho concepto; entre otros

argumentos.

- La demandada interpuso recurso de apelación bajo los siguientes argumentos:
A) Respecto a la desnaturalización de los contratos: Los contratos modales quedaron consolidados con el contrato a plazo indeterminado firmado por el actor; B) Respecto a la homologación del horario de trabajo: Las partes en el contrato de trabajo pactaron una jornada de 08 horas diarias y 45 minutos de refrigerio, de lunes a sábado, jornada de trabajo que está acorde con lo estatuido por la normativa vigente, circunstancia que no ha sido meritudo por el Juzgado; que la jornada de trabajo del accionante ha sido pactado dentro de los alcances de las normas vigentes y que los efectos de los contratos se convierten en ley entre las partes; entre otros argumentos. (Expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05)

2.3. Bases teóricas sustantivas

2.3.1. Beneficios sociales

2.3.1.1. Concepto

Conforme a Toyama (2014) manifestó que son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, con prescindencia de su origen (legal, heterónimo o convencional), de su monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, de la relación de género-especie, de la obligatoriedad o voluntariedad, lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal.

Se considera que son percepciones que se entregan al trabajador para promover mayor bienestar a él y a su familia. No se atribuyen directamente a la prestación del servicio. Y pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador (Diaz, 2014).

2.3.1.2. Criterios para la delimitación de los beneficios sociales

Según Toyama (2014) existen los siguientes criterios: a) criterio restrictivo; b) criterio amplio; c) criterio diferenciador; d) criterio excluyente; e) criterio legal.

2.3.2. Gratificaciones

2.3.2.1. Concepto

Son sumas de dinero que el contratante concede a los empleados sometidos al régimen de la actividad privada, de forma anexa a la remuneración de la celebración de determinadas celebraciones de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y la Navidad (Trujillo, 2008).

2.3.2.2. Calculo para el pago de gratificaciones

Las gratificaciones se regulan por lo dispuesto en la Ley N° 27735 publicada el 28 de mayo de 2002 y su Reglamento el Decreto Supremo No. 005-2002-TR, publicado el 04 de julio del 2002. De manera complementaria también se aplican algunas disposiciones del TÚO de la Ley de CTS, D. S. No. 001- 97-ED (Jurista Editores, 2019)

El derecho a las gratificaciones según esta establecido por el artículo el del decreto supremo N°. 005-2002-TR, tienen los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada También tienen derecho los socios – trabajadores de las cooperativas de trabajadores (Loarte, 2016).

Las gratificaciones legales favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad de contratación. En ese sentido, tendrán derecho a percibir las tanto los trabajadores contratados a plazo indeterminado estables, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias). Se incluyen también como titulares de este derecho a los trabajadores extranjeros y los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores. Contrariamente, se encuentran excluidos del goce de este derecho, el personal que presta servicios mediante contratos civiles de locación de servicios y los jóvenes en formación bajo cualquier modalidad de convenio (por ejemplo, prácticas pre profesionales de estudiantes universitarios, prácticas profesionales de estudiantes egresados, capacitación laboral juvenil, etc.), con los cuales no existe vínculo laboral (Loarte, 2016).

2.3.2.3. Derecho a percibir gratificaciones

De acuerdo Loarte (2016) sostuvo que el trabajador tiene derecho a percibir por: a) fiestas patrias; y b) navidad; el trabajador debe estar laborando en esas fechas para que perciba dicha gratificación; pero existen excepciones en los que el trabajador puede percibir esos beneficios sin que esté laborando.

2.3.2.4. Gratificaciones truncas

Las gratificaciones truncas, es el pago de gratificaciones que se realiza al trabajador cuando este deja de laborar en la empresa, ya sea por despido o por término de contrato (Alcántara, 2017).

2.3.3. Descanso vacacional

2.3.3.1. Concepto

Es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin la pérdida de la remuneración habitual a fin de restaurar las fuerzas y dedicarse a ocupaciones personales o distracción (Rendon, 2015).

2.3.3.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional

Rendon (2015) afirmó que los requisitos son: a) que el trabajador cumpla un (1) año de servicios; b) que el trabajador cumpla el récord vacacional; c) que el trabajador cumpla con una jornada mínima de 4 horas diarias

2.3.3.3. Vacaciones truncas o no gozadas

Son vacaciones truncas cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días) (Rendon, 2015).

2.3.4. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

2.3.4.1. Concepto

La CTS es un beneficio social y tiene como naturaleza principal el servir como un seguro frente a eventualidades que tenga el trabajador, es por ello que se debe de procurar su intangibilidad (Jiménez, 2010).

2.3.4.2. Regulación

Legalmente la CTS, se encuentra regulada por el D. L. N° 650 cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Legislativo N° 001-97TR publicado el 01-03-1997. Se encuentran reglamentadas según el D.S. N°004-97-TR (Jurista Editores, 2019).

2.3.4.3. Tiempo de servicios computables para la CTS

Según Jiménez (2010) sostuvo que: sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú. Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días. Por excepción, también son computables: a) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente;

b) Los días de descanso pre y postnatal; c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador; d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y, Instituto Pacífico VI VI-2 N° 205 Segunda Quincena - Abril 2010 Informes Laborales e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

2.4. Marco conceptual

Calidad. Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el

prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

Expediente. Se formarán mediante la agregación sucesiva de cuantos documentos, pruebas, dictámenes, decretos, acuerdos, notificaciones y demás diligencias deban integrarlos, y sus hojas útiles serán rubricadas y foliadas por los funcionarios encargados de su tramitación (Lobato, 2016)

Jurisprudencia. La palabra jurisprudencia tiene diversas acepciones, la Real Academia Española la define como la Ciencia de Derecho, conjunto de sentencias de los tribunales y doctrina que contienen; criterio sobre un problema jurídico establecidos por una pluralidad de sentencias acordes. (García, 1947).

Normatividad. El reconocimiento en el registro puede hacerse en el momento de inscribir el nacimiento o en declaración posterior mediante acta firmada por quien lo practica y autorizada por el funcionario correspondiente (Muñoz, 2010).

Parámetro. Es un valor, medida o indicador representativo de la población que se selecciona para ser estudiado (De león, 2012).

Variable . Es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes, son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición (Muñoz, 2010)

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales en el expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05; del distrito judicial del Santa - Chimbote, son de rango alta,

respectivamente.

3.2. Hipótesis Específicas

1. De la primera sentencia la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango alta.
2. La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
3. La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
4. De la segunda sentencia la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
5. La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
6. La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.

IV.METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa. La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la

base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; éste facilitó la formulación del problema de investigación; trazar los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa. La investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidencia en la recolección de datos; porque, ésta actividad requiere a su vez, del análisis para identificar a los indicadores de la variable, existentes en el objeto de estudio (sentencia); además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado (Juez unipersonal o colegiado) quien(es) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso documentado (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidencia en el instante en que se materializan las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente operan en simultáneo, y no, uno después del otro, al cual se agregó el uso intenso de las bases

teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); pertinentes, con los cuales se vincula, el proceso y el asunto judicializado (pretensión / delito investigado) a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad (variable de estudio).

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El nivel exploratorio, del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la inserción de antecedentes, que no es sencillo, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, utilizando un procedimiento similar, no se hallaron.

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún debatibles; porque, las decisiones judiciales implican manejo (aplicación) de elementos complejos (abstractos) por ejemplo: el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar (por lo menos sin dejar constancia expresa de ésta particularidad).

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

Sobre la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

El nivel descriptivo, del estudio, se evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); el proceso judicial existente en su contenido, reúne las condiciones pre establecidas para ser seleccionada, a efectos de facilitar la realización de la investigación (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que debe reunir el contenido de la sentencia (características y/o criterios: puntos de coincidencia y/o aproximación, existentes en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, cuando se refieren a la sentencia).

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En el presente estudio, tales características se evidencian de la siguiente manera: no se manipuló la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; es decir, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado (en el mismo contenido o texto, no cambia, quedó documentada como tal).

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos pertenecientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, éstos se extrajeron de un elemento documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo (lugar y fecha de elaboración).

4.3. Unidad de análisis

Las unidades de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”. (Centty, 2006, p.69).

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo, la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador

quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso ordinario laboral donde las pretensiones fueron un beneficio al trabajador debido a la homologación y reintegro de beneficios sociales; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia producto del desarrollo normal del proceso judicial; con decisiones judiciales; cuya sentencia de la primera instancia fue, declarar fundada en parte la demanda interpuesta por E. G. S. contra S.C.P, sobre desnaturalización de los contratos individuales de trabajo a plazo fijo, horario de trabajo de lunes a viernes y el pago de días sábados laborados, en consecuencia, se ordenó que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de cuatro mil ochocientos ochentiuno con 80/100 nuevos soles (s/. 4,881.80); por concepto de los días sábados laborados, más el pago de intereses legales, y costas del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia, asimismo se establece como horario de trabajo de lunes a viernes en forma permanente, declarando infundada la demanda en el extremo de homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo y reintegro de beneficios sociales: remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios y de la segunda instancia fue, revocar la sentencia en el extremo que declara infundada la demanda respecto a la homologación de remuneraciones y su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y cts; reformándola se declara fundada la misma, confirmando la misma sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 15 de junio del 2015, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por don E.G.S; en consecuencia, ordena a la demandada considere el contrato de trabajo del demandante como un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde el 03 de agosto del 2004, siendo su jornada de trabajo de lunes a viernes de ocho horas diarias, y pague al actor la suma que se modifica en el importe de s/ 83,938.22 soles (en primera y segunda instancia; pertenecientes al distrito judicial del Santa.

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: N° de expediente: 02802-2014-0-2501-JR-LA-05, pretensión judicializada: Homologación y reintegro de beneficios sociales; perteneciente al Quinto Juzgado de Trabajo de la ciudad de Chimbote, del distrito judicial de Santa.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentra ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes se les asignó un código (A, B, C,D, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar las partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo la variable es: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto característico de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y

jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

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

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

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

La operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtiene información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos, es la lista de cotejo y, se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo).

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

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se refieren a la sentencia.

4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar la asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008).

(La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).

4.6.1. De la recolección de datos

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el **anexo 4**, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

4.6.2.2. Segunda etapa. También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e

interpretación de los datos.

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, fue una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del transcurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, como es natural la primera revisión, la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

Finalmente, los resultados surgieron del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el **anexo 4**.

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y

la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidencia en la lógica de la investigación. A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales en el expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2020

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05 del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°02802-2014-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2020	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales, del expediente N°02802-2014-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa, Chimbote, son de rango alta, respectivamente.
ESPECIFICO	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
¿Cuál es la calidad de la parte	Determinar la calidad de la parte	La calidad de la parte resolutive de la	

resolutiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	resolutiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las posturas de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
¿Cuál es la calidad de la parte resolutiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA QUINTO JUZGADO DE TRABAJO EXPEDIENTE : 02802-2014-0-2501-JR-LA-05 DEMANDANTE : E. G. S. DEMANDADO : S.C.P. MATERIA : DERECHOS LABORALES JUEZ : M. SECRETARIO : G. RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS Chimbote, quince de junio del año dos mil quince.-</p> <p>VISTOS; los actuados, la Juez del Quinto Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></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). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales,</i></p>					X						

	<p>1. PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>1.1. La demanda:</p> <p>Con escrito de folios 25 a 32, E.G.S. interpone demanda contra S.C.P. sobre HOMOLOGACIÓN Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES; (DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO A PLAZO FIJO, HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES DE MANERA PERMANENTE EN EL TIEMPO Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES: REMUNERACIONES, GRATIFICACIONES, VACACIONES Y COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, Y HOMOLOGACIÓN DE HORARIO DE LUNES A VIERNES) mas intereses legales, costas y costos del proceso.</p>	<p><i>sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>Mediante resolución número uno de folios 33/34 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la audiencia de conciliación.</p> <p>1.2. Audiencia de Conciliación:</p> <p>Acreditadas las partes procesales, leídas las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, verificada la facultad para conciliar de las partes procesales, se les invita a conciliar sus posiciones; sin embargo no se llegan a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que el señor juez declara agotada la etapa de conciliación; procediendo a precisar oralmente las pretensiones que son materia del juzgamiento: 1. La desnaturalización de los</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				X							9

	<p>contratos individual de trabajo a plazo fijo, desde el 03 de agosto del 2004 al 31 de diciembre del 2008, debiendo determinarse la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado desde el inicio de la relación laboral; 2. Homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo y reintegro de beneficios sociales: remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, desde el 03 de agosto de 2004 hasta el mes de noviembre del 2014; 3. Homologación de Horario de Trabajo y de manera permanente en el tiempo, más el pago de días sábados laborados; 4. Pago de Intereses legales, costos y costas del proceso.</p> <p>Se requiere a la parte demandada para que presente su escrito de contestación, el mismo que se califica positivamente, corriéndose traslado a la parte contraria, y se señala fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento.</p> <p>1.3. Audiencia de Juzgamiento:</p> <p>•Confrontación de Posiciones:</p> <p>La parte demandante dentro de sus alegatos de apertura (minuto 02'21") menciona que, con respecto a la desnaturalización de los contratos solicita que inicia su relación desde el 03 de agosto del 2004 con el cargo de Técnico Electrónico, mediante contratos sujeto a modalidad, los mismos que se encuentran desnaturalizados, porque no se indica la causa objetiva, por el cual se ha contratado, asimismo tampoco se encuentra las funciones; y el desarrollo de su actividad; conforme lo dispone el Decreto Supremo N° 003 -97-TR los contratos son temporales y como el demandante ha venido desarrollando sus</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>funciones, en forma permanente y continua, siendo así su contrato es de naturaleza permanente, vulnerándose la causa objetiva en merito del artículo 77° inciso a) del citado decreto antes indicado, toda vez que culminado el demandante su contrato este continúo laborando, en tal caso se ha desnaturalizado los contratos; asimismo con respecto a la homologación con el Señor F, quien al tener el mismo cargo, que el demandante, sin embargo el demandante, tiene la misma antigüedad en el puesto, tiene una mayor preparación en el cargo, existiendo una discriminación con este, así como también hay trato diferenciado; con respecto de la homologación de horario de trabajo más el pago de días sábados trabajados, la entidad demandada, su horario de trabajo desde un inicio fue de lunes a viernes, y a partir de octubre del 2008, mediante un reglamento interno que ellos tiene le otorgan a los trabajadores estables, su labor de lunes a viernes, y a los trabajadores que adquieren su estabilidad posterior a esa fecha le conceden las labores de lunes a sábado como horario de trabajo, tal es caso del demandante.</p> <p>La parte demandada dentro de sus alegatos de apertura (minuto 08'06") señala que, respecto a la desnaturalización de los contratos de trabajo se ha consolidado que el demandante tiene un relación de trabajo estable, además de la interposición de la demanda se advierte que la homologación solicitada lo hace con una persona que trabajo desde muchos años atrás, lo que se advierte que el homologo señor F. empieza a laborar es decir su ingreso fue desde el 03 de agosto del 2004, sin embargo el demandante recién empieza a laborar el 10 de octubre del 2011, en consecuencia el demandante no puede pretender</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>homologar años atrás, con respecto a la homologación del horario de trabajo y de manera permanente en el tiempo, además los Servicios Industriales de la S.C.P., es eminentemente privada, pues dichos servicios son parte del estado, exclusiva para el mantenimiento y reparación de las unidades navales, y es más habiéndose sometido el trabajador a un horario de trabajo ahora demande el pago del mismo, por lo que solicita resolver conforme a la Constitución Política del Perú.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuación Probatoria: Conforme quedó registrado en audio y video, concluida la exposición oral de pretensiones, se enuncia los hechos que son materia de actuación probatoria, señalando los medios probatorios admitidos, respecto de los cuales las partes procesales no proponen cuestiones probatorias, se toma el juramento de ley y se actúan los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante. • Alegatos: Escuchados los alegatos finales o de clausura de las partes procesales, correspondiendo al estado del proceso emitir sentencia. 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05,

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	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>2. PARTE CONSIDERATIVA: De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional: PRIMERO: En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional ; con las que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos. De la Actividad Probatoria: SEGUNDO: La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recaer únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; al respecto Avalos Jara señala; “ Sobre la base del principio dispositivo, debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.” . TERCERO: Los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497. De la Carga de la Prueba: CUARTO: La regulación de la carga probatoria en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se instaura a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir “ la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos”; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, correspondiéndole al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. De las Pretensiones materia del proceso:</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/ 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</i></p>					X					
---------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

Motivación del derecho	<p>QUINTO: Para efectos de analizar el aspecto de fondo del proceso, conviene precisar los puntos materia del proceso fijados en la de audiencia de conciliación (registrada en audio y video): 1. La desnaturalización de los contratos individual de trabajo a plazo fijo, desde el 03 de agosto del 2004 al 31 de diciembre del 2008, debiendo determinarse la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado desde el inicio de la relación laboral; 2. Homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo y reintegro de beneficios sociales: remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, desde el 03 de agosto de 2004 hasta el mes de noviembre del 2014; 3. Homologación de Horario de Trabajo y de manera permanente en el tiempo, más el pago de días sábados laborados; 4. Pago de Intereses legales, costos y costas del proceso; por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida en la indicada audiencia. Del Principio de Primacía de la Realidad: SEXTO: El Principio de Primacía de la Realidad, es aquél que permite descubrir el sustrato ontológico (la realidad) que subyace bajo la apariencia de las formas jurídicas, para conforme a ésta aplicar el derecho laboral que corresponda", siendo esto así, el Juez no puede conformarse con la verdad aparente, sino que debe de buscar el conocimiento de la verdad real, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre los documentos, es así como, en base a este Principio Laboral:</p> <p>a) Se busca desentrañar lo que efectivamente acontece en los hechos, más allá de las formas y normas alegadas por las partes.</p> <p>b) Se aplica en caso de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, es normas de orden público.</p> <p>c) Los valores que se protegen a través de esta institución son el orden público y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.</p> <p>d) El trabajador perjudicado puede desbaratar la simulación, el fraude a la ley laboral o a la interposición ilícita de personas, en forma efectiva, mediante la aplicación del principio de veracidad.</p> <p>e) Se configura en los casos en que se utiliza formas jurídicas para eludir el cumplimiento de normas laborales de orden público o imperativo en perjuicio de trabajadores; y</p> <p>f) La finalidad de esta institución es la efectiva tutela jurisdiccional del trabajador .</p> <p>SÉPTIMO: Conforme lo establece el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003 -97-TR-Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - los contratos sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica cuando la causa, el</p>	<p><i>decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 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</i></p>						X				20

<p>objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad; asimismo el artículo 72.º de la referida norma legal establece los requisitos formales de validez de los contratos modales precisando que los mismos deben constar por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.</p> <p>OCTAVO: El artículo 53.º del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes, que concordado con lo dispuesto en el artículo 4.º de la norma sustantiva antes acotada, tenemos que en nuestro ordenamiento laboral la regla que impera es la contratación a tiempo indeterminado, lo cual tiene lógica si partimos de que cualquier funcionamiento de cualquier actividad empresarial, la duración de las tareas a cumplir pueden ser o bien temporales o bien permanentes. En dicho contexto, los contratos de trabajo sujetos a modalidad resultan ser la excepción cuya característica esencial según lo dispuesto en el artículo 72.º antes referido, es que se señale la duración y la causa objetiva de contratación, siendo que mientras subsista esta última se podrán celebrar los distintos contratos modales que se requieran sin superar los plazos máximos de contratación previstos en el artículo 74.º de la LPCL, lo cual configura la flexibilidad que tiene el empleador para contratar personal sujeto a modalidad siempre que las labores a realizar correspondan con las circunstancias que originan la contratación.</p> <p>Del principio de causalidad</p> <p>NOVENO: Del mismo modo es necesario recordar que un requisito esencial para contratar a una persona a plazo fijo, es estipular en el contrato la causa objetiva para así cumplir con el principio de causalidad; este principio, según el Tribunal Constitucional es aquel “ en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”. En mérito a ello, las necesidades empresariales de carácter</p>	<p><i>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>permanente serán cubiertas a través de contratos a plazo indeterminado, mientras que las necesidades de carácter temporal serán cubiertas por medio de contratos temporales o a plazo fijo, lo que muestra el carácter excepcional en la contratación temporal que únicamente es permitida cuando se verifiquen ciertas causas objetivas. En ese sentido la causa objetiva de contratación es el motivo o razón fundamental que justifica la celebración de un contrato temporal, por lo que no podríamos hablar de una causa genérica o común para celebrar un contrato modal, y es por eso que se han implementado una serie de contratos que van acorde a las necesidades transitorias que cada empleador puede tener; de tal manera, cuando el empleador tiene una necesidad momentánea o coyuntural, es necesario que primero identifique en qué consiste dicha necesidad para que posteriormente la adecúe a uno de los modelos contractuales previstos en el Decreto Supremo N° 003-97-TR. De la desnaturalización de los Contratos Individuales de Trabajo a Plazo Fijo:</p> <p>DÉCIMO: Conforme se puede acreditar, obran en autos; el Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo N° SCH-2004-091 (folios 04 a 06), con vigencia desde el 03 de agosto del 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2004, con una remuneración mensual de S/. 765.00 nuevos soles, en cargo TÉCNICO ELECTRÓNICO, contrato que fue suscrito por el actor el 03 de agosto del 2004; Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo N° SCH-2005-004 (folios 07 a 09), con vigencia desde el 01 de enero del 2005 al 31 de diciembre del 2005, con una remuneración mensual de S/. 900.00 nuevos soles, el mismo que fue suscrito con fecha 01 de enero del año 2005; el Contrato Individual de Trabajo N° SCH-2006-011 (folios 11 a 12) con vigencia desde el 01 de enero del año 2006 al 31 de diciembre del 2006, Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo N° SCH-2007-011, establece como fecha de vigencia del contrato desde el 01 de enero del 2007 al 31 de diciembre del 2007, suscrito con fecha 05 de enero del año 2007, (folios 13 a 15), Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo N° SCH-2008-003, establece como vigencia del contrato desde el 01 de enero del 2008 al 31 de diciembre del año 2008, suscrito con fecha 12 de enero del año 2008, (folios 16 a 18), Contrato Individual de Trabajo a Plazo Indeterminado N° SCH-2009-053, establece la contrata a plazo indeterminado al trabajador, a partir del 01 de enero del 2009, para que realice las labores propias y complementarias del puesto de Técnico Electrónico – D.M. y S. – Metal Mecánica, percibiendo la suma mensual de S/. 1.320.00 nuevos soles, suscrito con fecha 12 de enero del 2009 (folios 20 a 21).</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Del contenido de los contratos modales anteriores, se tiene que en ninguno se ha establecido el objeto del contrato y la causa objetiva que amerita la contratación a plazo fijo - y no a plazo indeterminado, que es la generalidad - pues solamente han señalado el cargo a desempeñar por el relacionante, cargo de técnico electrónico, sin describir en forma objetiva las funciones y/o labores específicas de dicho</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cargo, habiendo sido contratado mediante un contratos temporales - sin precisar que tipo de contratos-para realizar labores de naturaliza permanentes, puesto que como se observa de los mismos contratos, el cargo de técnico electrónico lo desempeñó durante casi cinco años (ingresó en agosto del 2004 y fue contratado en forma indeterminada en enero del 2009), además de ser labores continuas sin lapsos de intermitencias o discontinuidad, y siendo que la propia demandada en sus alegatos de apertura ha señalado que las labores desarrolladas en el área de metal mecánica son labores principales de la empresa por lo que no se puede admitir que el uso de la contratación modal a plazo fijo; máxime si la demandada no ha acreditado la razón de la temporalidad durante más de cinco años; de lo que se tiene que las actividades del demandante son fijas y permanentes, por lo que conforme lo establece el inciso a) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se ha desnaturalizado los contratos individuales de trabajo a plazo fijo suscritos por el demandante; en consecuencia se encontraba sujeto a un contrato a plazo indeterminado desde el inicio de la prestación de servicios, esto es, desde el 3 de agosto del 2004.</p> <p>De la Homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo y reintegro de beneficios sociales, desde el 03 de agosto de 2004 hasta noviembre del 2014:</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: La parte accionante en sus alegaciones orales solicita la homologación de remuneración de manera permanente en el tiempo y reintegro de beneficios sociales, remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, y Compensación por Tiempo de Servicios, manifestando que realizó la misma función de técnico electrónico que el trabajador F.; sin embargo mientras el demandante percibe una remuneración mensual de S/. 1,704.00, el trabajador con quien se solicita la homologación, percibe una remuneración mensual de S/. 2,500.00; sin que exista una causa justa y razonable por lo que es un trato discriminatorio, más si ambos desempeñan las mismas funciones; mientras que la parte demandada, en sus alegaciones orales (minuto 08' 06'') señala que el trabajador F., ingreso a laborar el 10 de octubre del 2011, mientras que el demandante ingreso el 03 de agosto del 2004, conforme lo ha indicado la propia demandada, y que se está pidiendo homologación con un trabajador que ingreso a laborar siete años después.</p> <p>De la protección del Derecho al Trabajo y el Principio de Igualdad: DÉCIMO TERCERO: Respecto al Principio de Igualdad; el artículo 2°, inciso 2 de la Constitución establece “ Toda persona tiene derecho (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.”; y en el artículo 26°, inciso 1 señala; “ En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.” La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ser humano (discriminación directa) o cuando se vulneran cláusulas de no discriminación previstas por la Constitución (discriminación indirecta), sin embargo se debe tener presente que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, no está proscrito todo tipo de diferenciación de trato o ejercicio de los derechos fundamentales, de lo que se entiende que la igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables, sustentado en lo dispuesto en la primera parte del artículo 103° de la Constitución que establece que “ Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas.”.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: Asimismo el artículo 24° de la Constitución señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual y no admite discriminación por motivo de origen, raza (...) condición económica o cualquier otra índole, asimismo el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que los Estados reconocen “ Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie” y el artículo 23° inciso 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, también señala “ Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por igual trabajo”, normas internacionales que fueron ratificados por el Perú, por lo que forman parte del derecho nacional conforme al artículo 55° de la Constitución y siendo normas referidas a Derechos Humanos deben interpretarse de acuerdo a los tratados y normas internacionales, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 2510-2002-AA/TC estableció que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita: a) Paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos supuestos o acontecimientos semejantes y b) Paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones; y la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferenciación de trato, igualmente en el Expediente N° 2835-2010-PA/TC, señala “ (...) la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable (...). La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.”; idéntica posición ha asumido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en la Casación N° 601-2006 del Santa, estableciendo que ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, estableciendo como excepción a dicha regla que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas - evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros e inclusive a actos de liberalidad del empleador.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: En el sentido antes expuesto se desprende que en materia remunerativa si dos o más trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, lo que es acorde con la tendencia en la jurisprudencia laboral peruana que ha señalado que no deben darse tratos desiguales cuando objetivamente no existan elementos que justifiquen la diferenciación, como se puede advertir de la Casación N° 100-2004-Lima, que señaló la procedencia del pago de reintegros de beneficios sociales, si por las circunstancias objetivas y subjetivas no resulta razonable la diferencia remunerativa existente entre el actor y otro trabajador que desempeña en realidad su misma función, lo cual conlleva discriminación. Así, resulta obvio que la discriminación salarial atenta contra la igualdad como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Lo cual implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, que constituye una conducta que colisiona con el principio de “igual salario por trabajo igual”. La igualdad de oportunidades e igualdad de trato - obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. DÉCIMO SEPTIMO: Si bien es cierto este despacho ha emitido pronunciamientos respecto al trato desigual por parte de la misma demandada S.C.P.; se debe tener en cuenta que cada proceso tiene sus propias particularidades, tanto desde el planteamiento de las pretensiones, como los medios probatorios que se ofrecen, admiten y actúan, dentro de los cuales se tiene que siendo el proceso laboral eminentemente oral, reviste particular importancia la declaración asimilada de las partes procesales y sus abogados dentro de las audiencias, conforme a lo dispuesto por el artículo 221° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al caso de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>autos, en concordancia con el artículo 19° segundo párrafo, de la Ley N° 29497. DÉCIMO OCTAVO: De los medios probatorios admitidos y actuados, se tiene, que constituye un hecho acreditado que el demandante desde el 03 de agosto octubre del año 2004 ingresó a laborar para la demandada conforme obra en el contrato obrante a folios 4 a 6 y conforme ha sostenido en su escrito de demanda y en la Audiencia de Juzgamiento; asimismo se puede verificar que el cargo del demandante fue el de Técnico Electrónico - División de Mantenimiento y Servicios – M.M. (folios 20); mientras que su homologado F. ingreso a laborar para la demandada el 11 de octubre del 2011, conforme es de verse de las Boletas de Pago de folios 600 a 647 y como también lo ha sustentado el abogado de la demandada en sus alegatos de apertura (minuto 08' 06'') desempeñándose en el cargo de Técnico Electrónico en Mantenimiento Eléctrico Astilleros., refiriendo el abogado de la demandada que se le contrató para la labor específica de operador de la plataforma syncrolift, con diferente remuneración al del demandante. DÉCIMO NOVENO: De lo antes expuesto tenemos que en cuanto a periodos laborados, se está solicitando la homologación con un trabajador que ingresó en el 2011, aún cuando el demandante señala que fue en 1997 (minuto 47' 00'') de las Boletas de Pago presentadas por la demandada se acredita que fue en el 2011, cuando el demandante ingresó a laborar en el 2004, lo cual no resulta coherente; y respecto a la homologación, tenemos que se trata de funciones distintas, pues como señala el demandante en su escrito de demanda (folios 27), la demandada mantiene en la ciudad de Chimbote, dos centros de operaciones, S.A. y S.M., y aún cuando ambos trabajadores tienen el cargo de Técnico Electrónico, desempeñaban labores distintas, como también refiere el demandante en la declaración de parte (minuto 47' 30''); por lo tanto no corresponde homologar la remuneración cuando se trata del desempeño de trabajos distintos; resultando infundada la demanda en este extremo; así como infundada la demanda en el extremo del reintegro de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios) como consecuencia de la homologación solicitada. Del pago de los días sábados:</p> <p>VIGÉSIMO: Con relación al pago de los días laborados, el actor refiere que desde la fecha de ingreso desde el 03 de agosto del 2004 hasta la actualidad esto es 30 de noviembre del 2014, viene laborando en un horario de trabajo que comprende de lunes a sábado desde las 07:30 a.m. hasta las 06:15 p.m. (refrigerio de 12:30 a 13:15), mientras que los otros trabajadores laboran de lunes a viernes, por lo que el demandante al tener vínculo laboral desde el 03 de agosto del año 2004, le corresponde trabajar sólo de Lunes a Viernes, y que habiendo trabajado un día más, le corresponde el pago del mismo.</p> <p>VIGÉSIMO PRIMERO: Así tenemos que de las consideraciones expuestas precedentemente se ha demostrado que los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos por el accionante desde su ingreso a la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandada han sido desnaturalizados, siendo que la relación del demandante es a plazo indeterminado desde su ingreso a laborar, esto es desde el 3 de agosto del 2004, y verificando el Reglamento Interno de Personal de S.C.P., obrante a folios ver folios 53/81, se puede determinar que en el Capítulo IV en la Sección I, referente a la jornada de trabajo y control de asistencia, específicamente en el artículo III-C-401 (Jornada de Trabajo), en su literal a) prescribe “ La jornada ordinaria y efectiva de trabajo en S.C.P no excederá las cuarenta y ocho (48) horas semanales. Los trabajadores contratados a plazo indeterminado (estables) que hasta el 01 de octubre del 2008 gozaban de una jornada laboral de cuarenta (40) horas semanales continua inalterable y los trabajadores contratados bajo la modalidad de plazo fijo que cambien a contratos de plazo indeterminado (estable) continuaran con su jornada laboral de cuarenta y ocho horas (48) semanales(...)”, de lo precitado se concluye que siendo que el accionante, en virtud de la desnaturalización de sus contratos modales, adquirió la calidad de trabajador a plazo indeterminado desde su ingreso a laborar, esto es desde el 3 de agosto del 2004; al 1 de octubre del 2008, ya tenía la calidad de trabajador permanente, en tal sentido le corresponde que labore 40 horas semanales en forma permanente, y siendo que ha venido laborando desde su ingreso hasta la actualidad todos los sábados en consecuencia se determina estimar la pretensión incoada. De lo que se desprende que le corresponde al actor la suma total de S/. 4,881.80 nuevos soles, que comprende el pago de los días sábados laborados, deviniendo en fundada su demanda con respecto a este extremo. De los intereses, costas y costos:</p> <p>VIGÉSIMO PRIMERO: Habiéndose determinado la existencia de obligación económica que debería asumir la demandada, las mismas generan intereses legales, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “ El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo(...)”; asimismo, el cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N° 29497 señala que: “ El pago de los intereses legales y la condena de las costas y los costos no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05,

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>3. PARTE RESOLUTIVA:</p> <p>Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Juez del Quinto Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación; FALLO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por E.G.S. contra S.C.P, sobre DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO A PLAZO FIJO, HORARIO DE TRABAJO DE LUNES A VIERNES Y EL PAGO DE DÍAS SABADOS LABORADOS. • En consecuencia, ORDENO que la demandada CUMPLA con pagar al demandante la suma de CUATRO MIL OCHOCIENTOS OCHENTIUNO CON 80/100 NUEVOS SOLES (S/. 4,881.80); por concepto de los días sábados laborados, más el pago de intereses legales, y costas del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia, asimismo se ESTABLECE como horario de trabajo de lunes a viernes en forma permanente. • Declarando INFUNDADA la demanda en el extremo de 	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento 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 pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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>				X						
	<p>HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES DE MANERA PERMANENTE EN EL TIEMPO Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES: REMUNERACIONES, GRATIFICACIONES, VACACIONES Y COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, 	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p>										9

Descripción de la decisión	<p>ARCHÍVESE en el modo y forma de ley.-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notifíquese.- 	<p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X					
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05,

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p>SALA LABORAL.</p> <p>EXPEDIENTE : 02802-2014-0-2501-JR-LA-05.</p> <p>MATERIA : HOMOLOGACIÓN REMUNERATIVA Y OTROS.</p> <p>RELATOR : V.</p> <p>DEMANDAD: S.C.P</p> <p>DEMANDANTE : E.G.S.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al</p>				X							

<p style="text-align: center;">Introducción</p>	<p>SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO.</p> <p>Chimbote, diecisiete de mayo</p> <p>Del dos mil dieciséis.- ASUNTO:</p> <p>Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 15 de junio del 2015, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por don E. G. S. contra la empresa S.C.P., sobre desnaturalización de contratos individuales de trabajo a plazo fijo y otros; en consecuencia, ordena a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 4,881.80 soles, por concepto de pago de días sábado laborados; más intereses legales y costas del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia; estableciéndose como horario de trabajo de lunes a viernes en forma permanente; e infundada la demanda respecto a la homologación de remuneraciones y su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y CTS.</p>	<p><i>demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita 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> 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 style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>FUNDAMENTOS DE LA APELACION:</p> <p>El demandante interpone recurso de apelación señalando que: a) El trabajador base ingresó a trabajar para la demandada en el 2005, y no como lo ha señalado el abogado de dicha parte; b) Las labores como técnico de ambos trabajadores siempre serán las mismas, ya sea para realizar el cableado y sistema electrónico de un barco o de un puente; c) Respecto al pago de sábados laborados, el A sólo ha considerado un sábado mensual y no los cuatro que verdaderamente se ha laborado, debiendo liquidarse correctamente dicho concepto; entre otros argumentos.</p> <p>La demandada interpone recurso de apelación bajo los siguientes argumentos: A) Respecto a la desnaturalización de los contratos: Los contratos modales quedaron consolidados con el contrato a plazo indeterminado firmado por el actor; B) Respecto a la homologación del horario de trabajo: Las partes en el contrato de trabajo pactaron una jornada de 08 horas diarias y 45 minutos de refrigerio, de lunes a sábado, jornada de trabajo que está acorde con lo estatuido por la normativa vigente, circunstancia que no ha sido meritudo por el Juzgado; que la jornada de trabajo del accionante ha sido pactado dentro de los alcances de las normas vigentes y que los efectos</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</i></p>			X							7	

	de los contratos se convierten en ley entre las partes; entre otros argumentos.	<i>extranjerías, 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>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05,

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio motivación de los hechos y la motivación del derecho

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>FUNDAMENTOS DE LA SALA:</p> <p>1. Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores sindicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.</p> <p>2. Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “ El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “ El principio de congruencia –dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “ porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.</p> <p>3. Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “ Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: “ La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “ Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i>Si cumple.</p> <p>4. Las razones 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</i></p>					X					
--------------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “ Es indispensable que el</p>	<p><i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										20
<p>Motivación del derecho</p>	<p>recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por las partes en sus respectivos recursos impugnatorios.</p> <p>4. Que, en cuanto a la homologación de remuneraciones por haber realizado las mismas labores; es de señalar que, el artículo 24 de la Constitución, señala que: “ El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”, añadiendo además en su artículo 2, que: “ Toda persona tiene derecho: ... 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole...”; del mismo modo, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que los Estados reconocen: “ Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie” y el artículo 23, inciso 2° de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, también señala: “ Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna e igual salario por trabajo igual”; normas internacionales que fueron ratificados por el Perú, en consecuencia, forman parte del derecho nacional conforme el artículo 55 de la Constitución y siendo normas referidas a Derechos Humanos deben interpretarse de acuerdo a los tratados y normas internacionales, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado.</p> <p>5. Que, por su parte el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída N° 2510-2002-AA/TC, ha establecido que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acreditan la existencia de los dos</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido</i></p>					X					

<p>requisitos: a) Paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos supuestos o acontecimientos semejantes, y b) Paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones; y la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferenciación de trato; idéntica posición, también ha asumido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema al expedir la Casación N° 601-2006 Del Santa, estableciendo que ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, estableciendo como excepción a dicha regla que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas-evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros, e inclusive a actos de liberalidad del empleador.</p> <p>6. Que, respecto a que el trabajador homólogo, procede de un Centro de Operaciones diferente al trabajador demandante; es de indicar que el Cuadro de Asignación de Personal se aplica para ambos centros de operaciones, esto es, para S.C.P; consecuentemente, se colige que el centro de labores del cual proceden tanto el accionante como el trabajador homólogo, argumento aludido por la parte apelante, resulta irrelevante para determinar la remuneración del actor en relación a la homologación demandada; asimismo, en cuanto a que las labores realizadas por el trabajador demandante y el trabajador homólogo, son distintas y de diferente esfuerzo; es de indicar que el artículo 188 del Código Procesal Civil, prescribe: “ Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”; asimismo, el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala: “ La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos...”; en tal contexto, se tiene de los medios probatorios admitidos en el presente</p>	<p><i>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>proceso, que la demandada no ha acreditado fehacientemente que las labores realizadas por el demandante sean de menor relevancia que las efectuadas por el homólogo, a fin de justificar la diferencia remunerativa entre sus trabajadores, así como no ha demostrado que a pesar de haber efectuado las mismas labores (como se verifica de los medios probatorios anexados en el presente proceso y de los argumentos vertidos por la emplazada en el minuto 46: 48 y 48:30 de la audiencia de juzgamiento), estos implican diferente esfuerzo, precisando que el demandante es más antiguo que el trabajador homologo, conforme se verifica de los contratos a plazo fijo que obran a folios 751 a 772; asimismo, se verifica que el demandante ha acreditado tener Título profesional de Técnico en Electrónica (ver fs. 677), lo que no ha ocurrido con el trabajador homologo, de manera que a criterio de este Colegiado, no es causa objetiva para establecer una remuneración diferenciada; consecuentemente, debe revocarse la venida en grado en dicho extremo, y declararse fundada la homologación demandada de forma permanente; procediendo a liquidar el reintegro que resulta de la homologación mencionada, al igual que su incidencia en los beneficios sociales referidos a gratificaciones, CTS y vacaciones, considerando las boletas de pago de folios 190 a 646, y los contratos de folios 751 a 772, sin existir reintegro del período agosto del 2014 a setiembre del 2005, por cuanto no se ha acreditado que ambos trabajadores hayan percibido remuneración distinta en dicho lapso, en mérito a que no se ha probado que el trabajador base haya laborado en tales meses 7. Que, respecto a la homologación del horario de trabajo; debe tenerse en cuenta, en principio, como ya se ha indicado en considerando supra, que el artículo 2 de la Constitución Política del Perú, señala: “ Toda persona tiene derecho: ... 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole...”; por otro lado, según el punto a) del rubro III-C-401 de la Sección I Jornada de Trabajo y Control de Asistencia del Capítulo IV</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Jornada de Trabajo y Normas de Permanencia en el Centro de Trabajo del Manual de Gestión de S.C.P., Tomo III Personal, Parte C, Reglamento Interno de Personal de S.C.P. (ver concretamente folios 61), indica: “ La jornada ordinaria y efectiva de trabajo en S.C.P. no excederá las cuarenta y ocho (48) horas semanales. Los trabajadores contratados a plazo indeterminado (estables) que hasta el 01 de octubre del año 2008 gozaban de una jornada laboral de cuarenta (40) horas semanales continua inalterable...”; en tal sentido, de la venida en grado, se tiene se ha establecido que el tipo de contratación del actor es uno de naturaleza indeterminada desde el 03 de agosto del 2004, extremo que no ha sido desvirtuado por la demandada; consecuentemente, la condición del actor se ha encuadrado dentro del supuesto establecido en el Reglamento antes citado, en relación a la jornada semanal de trabajo, como así también se ha dejado señalado en la recurrida; consecuentemente, y siendo que la conclusión jurisdiccional arribada respecto a la jornada laboral que le correspondía al actor desde el inicio de su relación laboral guarda congruencia con la desnaturalización antes indicada, lo esgrimido por la parte apelante no resulta atendible, debiendo en consecuencia confirmarse la venida en grado respecto a dicho extremo; empero, es de precisar que el A quo ha liquidado el pago de días sábados laborados considerando solamente un día por mes; por lo que se procede a realizar el cálculo correcto</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05,

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre homologación y re integro de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>Por tales consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:</p> <p>RESUELVE:</p> <p>I) REVOCARON la sentencia en el extremo que declara infundada la demanda respecto a la homologación de remuneraciones y su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y CTS; REFORMÁNDOLA se declara FUNDADA la misma.</p> <p>II) CONFIRMARON la misma sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 15 de junio del 2015, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por don E.G.S. contra la empresa S.C.P. sobre desnaturalización de contratos individuales de trabajo a plazo fijo y otros; en consecuencia, ordena a la demandada considere el contrato de trabajo del demandante como un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde el 03 de agosto del 2004, siendo su jornada de trabajo de lunes a viernes de ocho horas diarias, y pague al actor la suma que se MODIFICA en el importe de S/ 83,938.22 soles, por los siguientes rubros: a) reintegro de remuneraciones y su incidencia en la CTS, gratificaciones y vacaciones (S/ 59,468.26 soles), b) pago de sábados laborados (S/ 24,469.96 soles); más intereses legales y costas del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia, recomendando a la Jueza de origen doctora M. por el actuar anotado a que se ha hecho referencia en el considerando sétimo de la presente; y, los DEVOLVIERON a su Juzgado de origen. Juez Superior Ponente C.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</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. No cumple</p> <p>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.</p>				X						
	<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</p>										9	

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

Fuente: expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05,

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutoria de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones		Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia				
					Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta

			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta	Calificación de las dimensiones		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
			1	2	3	4	5									
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes					X			[7 - 8]						Alta
										[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
							X			[13 - 16]						Alta
		Motivación de l derecho					X			[9- 12]						Mediana
										[5 -8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta						
						X				[7 - 8]						Alta
		Descripción de la decisión					X			[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja

Fuente: expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05,

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre: homologación y reintegro de beneficios sociales, fue de rango: alta, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales

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

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

Fuente: expediente N° 02802-2014-0-2501-JR-LA-05,

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre homologación y reintegro debeneficios sociales fue de rango: muy alta, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, se derivó de la calidad dela parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Conforme a los resultados se halló:

Que, la calidad de la sentencia de primera instancia fue alta, igualmente, la sentencia de segunda instancia, también fue muy alta, esto fue conforme a parámetros determinados en la presente tesis, fueron concernientes de tipo doctrinario, normativo y jurisprudencial.

Es decir, de acuerdo a la primera sentencia, concierne señalar que trató de una sentencia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales que se pronunció en primera instancia declarar fundada en parte la demanda interpuesta por E.G.S. contra S.C.P. sobre desnaturalización de los contratos individuales de trabajo a plazo fijo, horario de trabajo de lunes a viernes y el pago de días sábados laborados, en consecuencia, se ordenó que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de cuatro mil ochocientos ochentiuno con 80/100 nuevos soles (s/. 4,881.80); por concepto de los días sábados laborados, más el pago de intereses legales, y costas del proceso, asimismo se estableció como horario de trabajo de lunes a viernes en forma permanente, declarando infundada la demanda en el extremo de homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo y reintegro de beneficios sociales: remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios declarando infundada la demanda, cuyo propósito del demandante fue demostrar que pertenecía al régimen laboral de contrato laboral indeterminado desde el inicio de la relación laboral y por lo tanto merecía los beneficios, remuneración, horario de trabajo conforme corresponde este régimen, por lo que inconforme con esta sentencia se interpone recurso de apelación por lo que se resolvió en la Sala Laboral de Chimbote, revocar la sentencia en el extremo que declara infundada la demanda respecto a la homologación de remuneraciones y su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y cts; reformándola se declara fundada la misma, confirmando la misma sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 15 de junio del 2015, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por don E. G. S. contra S.C.P., sobre desnaturalización de contratos individuales de trabajo a plazo fijo y otros; en consecuencia, ordena a la demandada considere el contrato de trabajo del demandante

como un contrato de trabajo de naturalizan determinada desde el 03 de agosto del 2004, siendo su jornada de trabajo de lunes a viernes de ocho horas diarias, y pague al actor la suma que se modificó en el importe de S/ 83,938.22 soles, por los siguientes rubros: a) reintegro de remuneraciones y su incidencia en la cts, gratificaciones y vacaciones (S/ 59,468.26 soles), b) pago de sábados laborados (S/ 24,469.96 soles); más intereses legales y costas del proceso y lo devolvieron a su Juzgado de origen.

En la parte expositiva se halló: Conforme a la sentencia de primera instancia que es de calidad alta, en el cual la introducción cumple con todos los indicadores previstos en la lista de cotejo, de la misma forma: La sentencia tiene un método procedimental lógico, cronológico y teleológico, el cual, tiene su base en la ley orgánica del poder judicial, siendo ineludible y de estricta observancia, en sede civil, la sentencia es un acto jurisdiccional que pone fin al proceso, la cual tiene como objetivo reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica así como formular órdenes y prohibiciones, y como tal, por la importancia social que cumple, es regida por normas de derecho público (Cas N° 678- 2007).

En esta fracción de la sentencia, se constituye la carátula del expediente. También contuvo la individualización de las partes, la pretensión y la oposición y los trámites desarrollados en el proceso.

En la parte considerativa se destaca que el magistrado motivará el dictamen por el cual examinara los medios de prueba exhibidos por las partes en proceso valorando conjuntamente, por lo que concluirá el proceso con sus máximas de experiencia.

Así como indica que el principio de motivación de la sentencia es la que comprende las razones que han conducido al juez a fallar en uno u otro sentido, demostrando así que su decisión no es arbitraria, sino resultado del correcto ejercicio de la función jurisdiccional. Mostrando así al juez aquellas razones que le han conducido a tomar su decisión y permite a las partes involucradas conocer esas razones, y al mismo tiempo, hace posible el posterior control del proceso por los órganos y tribunales superiores (Méndez, s/f).

Además, el magistrado al evaluar tuvo un mejor análisis en relación a la sentencia que efectuó, pues las pruebas fueron ideales y relevantes para el proceso, ya que fueron los medios probatorios por medio del cual el juez tuvo un mejor conocimiento para la fundamentación de las sentencias, como los artículos que instauró en la parte considerativa pertinentes al proceso judicial que está examinando.

También, el juez aplicó las máximas de la experiencia, fundamental para el litigio, pues afirmó de acuerdo a procesos similares, los cuales dieron una mejor perspectiva sobre homologación y reintegro de beneficios sociales.

Así doctrinariamente lo señala Rivas (2013) que se establecen a partir de la costumbre, las experiencias individuales o transferidas, el sentido común. Todos estos son elementos que los magistrados valorarán en la elaboración de las premisas para llegar hacia una conclusión. Por lo contrario viviría un grave defecto o vicio en la fundamentación.

En su parte resolutive, se observa que el juez utilizó la correcta redacción de la sentencia, fundamental para que se pueda entender y sea clara y no exista vacíos y la parte que considere que hayan atropellado sus derechos, accione el recurso correspondiente.

Es una obligación procesal, y es que como la exigencia de motivar las resoluciones acontece del principio de impugnación, lo cual presume que sea fundamental que las partes tengan conocimiento de que es lo que se va a impugnar pues de otro modo el derecho a la defensa de las mismas se vería limitado de forma impertinente como ocurrió en el proceso en estudio examinado.

De acuerdo a la sentencia de segunda instancia, que también fue de calidad muy alta, en esta sentencia se halló:

En su parte expositiva, se observa que fue resuelta, por la sala laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, en similar condición que la primera sentencia, revela

una introducción, compuesta por una cabecera en el cual existen datos que la individualizan, distinguiéndola de las otras resoluciones, en cuanto, se deja claro que se trata de un sentencia proveniente de un órgano revisor esto es una sentencia de vista, consigna los datos de los sujetos a quien vincula la decisión adoptada, como también su lugar y su fecha, con los cuales se acredita su existencia, y su pertenencia a un proceso judicial específico, a lo que en la doctrina se le llama una norma individualizada, y concreta.

Asimismo, el magistrado poseyó una apropiada formalidad con respecto a lo que debe tener esta primera etapa de la sentencia, cuyo fin es efectuar con lo determinado en la legislación.

En esta parte de la sentencia, en primer lugar, la carátula del expediente. En segundo lugar, contuvo la individualización de las partes que intervienen, la petición y la oposición y los trámites desarrollados en el proceso.

En lo que corresponde a la parte considerativa, el magistrado superior inspeccionó los medios probatorios mostrado por las partes, de tal modo empleará la motivación de acuerdo a lo señalado: La motivación de la decisiones judiciales está configurada por las causas psicológicas que determinan la decisión así como por la razones de hecho y de derecho en que se sustenta ella. Para algunos es equivalente a fundamentación, y en virtud a ello se dice que la motivación es la fundamentación fáctica y jurídica de la decisión judicial. De la noción formulada se desprende que la motivación puede ser de dos tipos: psicológica y jurídica, la motivación psicológica de desarrolla en el contexto de descubrimiento, en tanto que la jurídica, y consiguiente argumentación tiene lugar en el contexto de justificación (Ticona, s/f).

El magistrado de segunda instancia efectuó el análisis íntegro de la fundamentación, para una mejor visión de la motivación ejecutada en el dictamen. De acuerdo a los descubrimientos en la parte resolutive el magistrado de segunda instancia resolvió declarar infundada la sentencia, lo cual llevo a la conclusión que la parte demandante no presento los fundamentos relevantes a lo que el pretendía dentro del recurso de

apelación interpuesto.

V. CONCLUSIONES

Finalizando la presente investigación, considerando que el objetivo fue: determinar la calidad de la sentencia en estudio, esto fue sobre: Homologación y reintegro de beneficios sociales pertenecientes al expediente N° 2802-2014-0-2501-JR-LA-05 siguiendo las pautas y procedimientos determinados, empleando el instrumento – lista de cotejo, procesamiento de los datos acorde a la metodología, se logró los resultados, los cuales revelaron que:

La sentencia de primera y de segunda instancia, se situaron en el rango de alta y muy alta, es decir donde los niveles fueron:

Muy baja [1-8] – Baja [9-16] – Mediana [17-24] – Alta [25-32] y Muy Alta [33-40]

En cuanto a la primera sentencia logro un total de 38, y la sentencia de segunda instancia, un total de 36, por lo tanto ambas sentencia son de muy alta calidad, pero varían en el interior del mismo rango, porque a la primera sentencia le faltaron dos parámetros, estos fueron: los puntos controvertidos y el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Asimismo, a la sentencia de segunda instancia le faltó cuatro parámetros, estos fueron: los aspectos del proceso, evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación y el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Es por ello que contrastando ambas sentencias, es transcendental concluir que:

Ambas sentencias se observó que el criterio tomado por el juzgador, frente a las pretensión planteadas por las partes resolvieron la controversia existente aplicando lo establecido por la nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497 para establecer el pago

de utilidades.

Las sentencias examinas se asemejan al concepto de (Casación, 621-2002, 2002), donde “es requisito lógico de las sentencias el principio de congruencia procesal, pues entre lo razonado y resuelto debe haber congruencia, de manera que no se presenta contradicciones”. De la misma forma (Hidalgo, 2017). “el objetivo principal del proceso es el acercamiento a la verdad judicial, los jueces deben motivar razonada y objetivamente el valor jurídico probatorio en la sentencia”, el derecho a la prueba comprende no solo el derecho a que los medios de prueba practicados sean valorados de manera adecuada, sino también a la motivación debida, la valoración de la prueba debe estar motivada por escrito, con el fin de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. 1ra. Edic. Lima, Perú: autor.
- Álvarez, I. (2018). *Las personas refugiadas en España y Europa*. CEA(R). Madrid: OFICINAS CENTRALES DE CEAR. Recuperado el 01 de Noviembre de 2019, de <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2018/06/Informe-CEAR-2018.pdf>
- Ángel, J., & Vallejo, N. (2013). *La motivación de la sentencia*. Medellín: Universidad EAFIT Escuela de Derecho Medellín. Recuperado el 06 de Noviembre de 2019, de <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/5456/LA%20MOTIVA>
- Ariano, E. (2016). *Resoluciones judiciales, impugnaciones y la cosa juzgada, ensayos* (2da. Ed. ed.). Lima, Perú: Pacífico Editores. Recuperado el 04 de Noviembre de 2019, de <https://issuu.com/institutopacifico/docs/ac-catalogo-mar19>
- Avalos, O. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo : estudio y análisis crítico de la ley N° 29497 / Oxal Victor Avalos Jara ; prólogo Mario Pasco Cosmópolis ; presentación Leopoldo Gamarra Vilchez*. Lima, Lima, Perú: Juristas Editores. Recuperado el 02 de Noviembre de 2019, de http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=15683&shelfbrowse_itemnumber=22543
- Barrios, B. (2012). *La sana crítica y la argumentación de la prueba*. Sucre. Recuperado el 04 de Noviembre de 2019, de <https://borisbarriosgonzalez.files.wordpress.com/2012/10/la-sana-critica-y-la-argumentacion-de-la-prueba.pdf>
- Becerra, W. (2014). *Realidad constitucional de las sentencias del juez laboral frente a los principios ultra y extra petita: (estudio sobre las decisiones proferidas por la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de Cúcuta)* (Trabajo de Grado). Universidad Libre de Colombia seccional Cúcuta. San José de Cúcuta.
- Brest, I.(2017). *El régimen del reglamento administrativo en el derecho español y en el derecho argentino*. Recuperado de : <https://aldiaargentina.microjuris.com/2018/05/23/el-regimen-del->

reglamento-administrativo-en-e l-derecho-espanol-y-en-e l-derecho-argentino/.

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>.

CAS. N° 678- 2007/LIMA, Fecha: Publicada el 1 de setiembre de 2006 en el Diario Oficial El Peruano.

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>.

Castillo, A. (2010). El título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo. *La republica*, 05-09. Recuperado el 03 de Noviembre de 2019, de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10223/T-18-2264%20carla%20castro-%20diana%20ruiz%20prado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo, M., & Edward, S. (2008). *Manual de derecho procesal civil*. Lima, Perú: Jurista Editores. Recuperado el 04 de Noviembre de 2019, de <https://legales.pe/detalle-manual-de-derecho-procesal-civil-731.html>

Cavero, E. (28 de Enero de 2016). La justicia ausente, por Enrique Cavero S. *El Comercio*, págs. 01-05. Recuperado el 02 de Noviembre de 2019, de <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/justicia-ausente-enrique-cavero-s-267106-noticia/>

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

Diaz, T. (2014). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Grijley.

Ganoza, J. (2009). *La fundamentación del derecho*. 1ra. Edición. Abad Editores. Lima.

Ganoza, J. (2011). *Fundamentación de los hechos*. 2da. Edición. Abad Editores. Lima.

Gonzales, B. (2016). *La necesidad de un derecho disciplinario*. Recuperado

de:<http://www.procuraduria-admon.gob.pa/wp-content/uploads/2017/01/GESTION-PUBLICA-2016-1.pdf>.

Guerra, S. (2015). La prueba: Columna basal del juzgamiento. *Panama America*, 19. Recuperado el 04 de Noviembre de 2019, de <https://www.panamaamerica.com.pa/opinion/la-prueba-columna-basal-del-juzgamiento-999142>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Ed). México: Mc Graw Hill.

Herrera, W. (2017). *La crisis judicial*. Recuperado de:http://www.la-razon.com/la_gaceta_juridica/Estudios-recientes-crisis-judicial-Bolivia_0_222277795.html.

Hidalgo, J. (2017). *Criterios para la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil peruano*. Recuperado el 04 de Noviembre de 2019, de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2788/1/RE_DERE_JORGE_HIDALGO_CRITERIOS.ADMISION DATOS.PDF

Hilda, R. (2011) *.El principio de congruencia en la sentencia .* Recuperado de: <https://derecho.laguia2000.com/derecho-procesal/principio-de-congruencia>.

Larriva, A. (Septiembre de 2015). *Recurso de casacion en el juicio ejecutivo: una perspectiva que promueve su procedencia*. Recuperado el 06 de Noviembre de 2019, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/22854/3/TESIS.pdf>

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

León, A. (2012). *Clases de medios impugnatorios* .3ra. Edición. Editorial Rodhas.Lima.

Lluch, A. (2015). *Los medios de prueba a la luz de las reglas de la sana crítica*. Madrid: La Ley. Recuperado el 06 de Noviembre de 2019, de http://www.dretprivat.com/arxiusdb/pdf/articles/106_fitxer.pdf

- Mas, A. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el Expediente N° 01085-2012-0-1601-JR-LA-03 del distrito judicial de La Libertad- Trujillo. 2017.* (Tesis). Universidad Los Ángeles de Chimbote – Uladech Católica. Trujillo.
- Méndez, A.(s/f).Motivación de la sentencia. Recuperado de: <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-juridica>.
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo.* Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf.
- Monroy, J. (2014).*El juez -concepto.* 1ra. Ed. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH católica.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis.* (3ª edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Palacios, A. (12 de Febrero de 2015). *Administración de justicia, corrupción e impunidad. El País.cr,* págs. 03-06. Recuperado el 02 de Noviembre de 2019, de <https://www.elpais.cr/2015/02/12/administracion-de-justicia-corrupcion-e-impunidad/>
- Oliva, F. (2008). *Falta de positividad del artículo 61 del decreto ley 107, en cuanto a.* Guatemala. Recuperado el 04 de Noviembre de 2019, de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7547.pdf
- Paredes, P. (1997). *Prueba y presunciones en el proceso laboral.* Lima, Perú: ARA Editores. Recuperado el 04 de Noviembre de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/download/13175/13788/>
- Parra, L. (s/f). *El juez.* Recuperado de: <http://www.unla.mx/iusunla13/opinion/EL%20JUEZ%20Y%20EL%20DERECHO.htm>
- Peña, A. (2017). *Manual para sector de justicia y el sistema de justicia del estado peruano.* Recuperado de: http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20160108_03.pdf

- Priori, G. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo* (Vol. (1° edición)). Lima, Perú:Ara. Recuperado el 04 de Noviembre de 2019, de https://javierarevalovela.weebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/los_medios_d_e_prueba_en_la_nueva_ley_procesal_del_trabajo_febrero_2012.pdf
- Ramírez,M.(2014).*La justicia en el Perú* .Recuperado de :<http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-ELPERU.pdf>.
- Rioja, A. (2017). *El derecho probatorio en el sistema procesal peruano*. Callao. Recuperado el 04 de Noviembre de 2019, de <http://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Rioja, A. (2009). *Puntos controvertidos en el proceso contencioso administrativo* . Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/los-puntos-controvertidos-en-el-proceso-civil/>.
- Rivas, L. (2013). *La máxima de la experiencia*. 5ta.Edicion.Palestra Editores. Lima
- Salazar, C.(2015).Chimbote :*Carlos Salazar es el nuevo titular de la corte del santa* . Recuperado de: <https://diariocorreo.pe/edicion/chimbote/chimbote-carlos-salazar-es-elnuevo-titular-de-la-corte-del-santa-71520>.
- Talledo, F. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales; expediente N° 03283 -2013-0-2501-JR-LA-03; distrito judicial del Santa – Chimbote*. 2019. (Tesis). Universidad Los Ángeles de Chimbote – Uladech Católica. Chimbote.
- Ticona, V. (s/f). *El principio de motivación en la sentencia*. Recuperado de : http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/9_8_la_motivaci%C3%B3n.pdf
- Toyama, J. (2014). *Los Beneficios Sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Trujillo, J. (2008). *Derecho del Trabajo*. Quito: PUCE.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote - ULADECH Católica. (2013).
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. 1ra edic. Lima: Editorial San Marcos.
- Vinatea, L., & Toyama, J. (2012). Análisis y comentarios de la nueva Ley Procesal del Trabajo. *Gaceta Jurídica*, 292-293.
- Vodanovic, P. (2017). *Consideraciones contra la prueba ilícita en materia civil*.

Recuperado el 04 de Noviembre de 2019, de
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146297/Consideracionescontra-la-prueba-il%C3%ADcita-en-materia-civil.pdf?sequence=1>

Zúñiga, B. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre beneficios sociales, en el expediente N° 02306-2014-0-2501-JR-LA-01, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2018* (Tesis). Universidad Los Ángeles de Chimbote – Uladech Católica. Chimbote.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA QUINTO JUZGADO DE TRABAJO

EXPEDIENTE : 02802-2014-0-2501-JR-LA-05
DEMANDANTE : E.G.S.
DEMANDADO : S.C.P.
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : M.
SECRETARIO : G

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS

Chimbote, quince de junio del año dos mil quince.-

VISTOS; los actuados, la Juez del Quinto Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia:

1. PARTE EXPOSITIVA:

1.1. La demanda:

Con escrito de folios 25 a 32, E.G.S. interpone demanda contra S.C.P. sobre HOMOLOGACIÓN Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES; (DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO A PLAZO FIJO, HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES DE MANERA PERMANENTE EN EL TIEMPO Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES: REMUNERACIONES, GRATIFICACIONES, VACACIONES Y COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, Y HOMOLOGACIÓN DE HORARIO DE LUNES A VIERNES) mas intereses legales, costas y costos del proceso.

Mediante resolución número uno de folios 33/34 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la audiencia de conciliación.

1.2. Audiencia de Conciliación:

Acreditadas las partes procesales, leídas las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, verificada la facultad para conciliar de las partes procesales, se les invita a conciliar sus posiciones; sin embargo no se llegan a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que el señor juez declara agotada la etapa de conciliación; procediendo a precisar oralmente las pretensiones que son materia del juzgamiento: 1. La desnaturalización de los contratos individual de trabajo a plazo fijo, desde el 03 de agosto del 2004 al 31 de diciembre del 2008, debiendo determinarse la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado desde el inicio de la relación laboral; 2. Homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo y reintegro de beneficios sociales: remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, desde el 03 de agosto de 2004 hasta el mes de noviembre del 2014; 3. Homologación de Horario de Trabajo y de manera permanente en el tiempo, más el pago de días sábados laborados; 4. Pago de Intereses legales, costos y costas del proceso.

Se requiere a la parte demandada para que presente su escrito de contestación, el mismo que se califica positivamente, corriéndose traslado a la parte contraria, y se señala fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento.

1.3. Audiencia de Juzgamiento:

• Confrontación de Posiciones:

La parte demandante dentro de sus alegatos de apertura (minuto 02'21") menciona que, con respecto a la desnaturalización de los contratos solicita que inicia su relación desde el 03 de agosto del 2004 con el cargo de Técnico Electrónico, mediante contratos sujeto a modalidad, los mismos que se encuentran desnaturalizados, porque no se indica la causa objetiva, por el cual se ha contratado, asimismo tampoco se encuentra las funciones; y el desarrollo de su actividad; conforme lo dispone el Decreto Supremo N° 003-97-TR los contratos son temporales y como el demandante ha venido desarrollando sus funciones, en forma permanente y continua, siendo así su contrato es de naturaleza permanente, vulnerándose la causa objetiva en merito del artículo 77° inciso a) del citado decreto antes indicado, toda vez que culminado el demandante su contrato este continúo laborando, en tal caso se ha desnaturalizado los contratos; asimismo con respecto a la homologación con el Señor F., quien al tener el mismo cargo, que el demandante, sin embargo el demandante, tiene la misma antigüedad en el puesto, tiene una mayor preparación en el cargo, existiendo una discriminación con este, así como también hay trato diferenciado; con respecto de la homologación de horario de trabajo más el pago de días sábados trabajados, la entidad demandada, su horario de trabajo desde un inicio fue de lunes a viernes, y a partir de octubre del

2008, mediante un reglamento interno que ellos tiene le otorgan a los trabajadores estables, su labor de lunes a viernes, y a los trabajadores que adquieren su estabilidad posterior a esa fecha le conceden las labores de lunes a sábado como horario de trabajo, tal es caso del demandante.

La parte demandada dentro de sus alegatos de apertura (minuto 08'06") señala que, respecto a la desnaturalización de los contratos de trabajo se ha consolidado que el demandante tiene un relación de trabajo estable, además de la interposición de la demanda se advierte que la homologación solicitada lo hace con una persona que trabajo desde muchos años atrás, lo que se advierte que el homologo señor F. empieza a laborar es decir su ingreso fue desde el 03 de agosto del 2004, sin embargo el demandante recién empieza a laborar el 10 de octubre del 2011, en consecuencia el demandante no puede pretender homologar años atrás, con respecto a la homologación del horario de trabajo y de manera permanente en el tiempo, además S.C.P., es eminentemente privada, pues dichos servicios son parte del estado, exclusiva para el mantenimiento y reparación de las unidades navales, y es más habiéndose sometido el trabajador a un horario de trabajo ahora demande el pago del mismo, por lo que solicita resolver conforme a la Constitución Política del Perú.

- **Actuación Probatoria:**

Conforme quedó registrado en audio y video, concluida la exposición oral de pretensiones, se enuncia los hechos que son materia de actuación probatoria, señalando los medios probatorios admitidos, respecto de los cuales las partes procesales no proponen cuestiones probatorias, se toma el juramento de ley y se actúan los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante.

- **Alegatos:**

Escuchados los alegatos finales o de clausura de las partes procesales, correspondiendo al estado del proceso emitir sentencia.

PARTE CONSIDERATIVA:

De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional:

PRIMERO: En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional ; con las que

se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos .

De la Actividad Probatoria:

SEGUNDO: La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recae únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; al respecto Avalos Jara señala; “Sobre la base del principio dispositivo, debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.” .

TERCERO: Los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.

De la Carga de la Prueba:

CUARTO: La regulación de la carga probatoria en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se instaura a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos”; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, correspondiéndole al

demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

De las Pretensiones materia del proceso:

QUINTO: Para efectos de analizar el aspecto de fondo del proceso, conviene precisar los puntos materia del proceso fijados en la de audiencia de conciliación (registrada en audio y video): 1. La desnaturalización de los contratos individual de trabajo a plazo fijo, desde el 03 de agosto del 2004 al 31 de diciembre del 2008, debiendo determinarse la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado desde el inicio de la relación laboral; 2. Homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo y reintegro de beneficios sociales: remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, desde el 03 de agosto de 2004 hasta el mes de noviembre del 2014; 3. Homologación de Horario de Trabajo y de manera permanente en el tiempo, más el pago de días sábados laborados; 4. Pago de Intereses legales, costos y costas del proceso; por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida en la indicada audiencia.

Del Principio de Primacía de la Realidad:

SEXTO: El Principio de Primacía de la Realidad, es aquél que permite descubrir el sustrato ontológico (la realidad) que subyace bajo la apariencia de las formas jurídicas, para conforme a ésta aplicar el derecho laboral que corresponda", siendo esto así, el Juez no puede conformarse con la verdad aparente, sino que debe de buscar el conocimiento de la verdad real, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre los documentos, es así como, en base a este Principio Laboral:

- a) Se busca desentrañar lo que efectivamente acontece en los hechos, más allá de las formas y normas alegadas por las partes.
- b) Se aplica en caso de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, es normas de orden público.
- c) Los valores que se protegen a través de esta institución son el orden público y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.
- d) El trabajador perjudicado puede desbaratar la simulación, el fraude a la ley laboral o a la interposición ilícita de personas, en forma efectiva, mediante la aplicación del principio de veracidad.

- e) Se configura en los casos en que se utiliza formas jurídicas para eludir el cumplimiento de normas laborales de orden público o imperativo en perjuicio de trabajadores; y
- f) La finalidad de esta institución es la efectiva tutela jurisdiccional del trabajador.

SÉPTIMO: Conforme lo establece el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - los contratos sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica cuando la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad; asimismo el artículo 72.° de la referida norma legal establece los requisitos formales de validez de los contratos modales precisando que los mismos deben constar por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

OCTAVO: El artículo 53° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes, que concordado con lo dispuesto en el artículo 4° de la norma sustantiva antes acotada, tenemos que en nuestro ordenamiento laboral la regla que impera es la contratación a tiempo indeterminado, lo cual tiene lógica si partimos de que cualquier funcionamiento de cualquier actividad empresarial, la duración de las tareas a cumplir pueden ser o bien temporales o bien permanentes. En dicho contexto, los contratos de trabajo sujetos a modalidad resultan ser la excepción cuya característica esencial según lo dispuesto en el artículo 72° antes referido, es que se señale la duración y la causa objetiva de contratación, siendo que mientras subsista esta última se podrán celebrar los distintos contratos modales que se requieran sin superar los plazos máximos de contratación previstos en el artículo 74° de la LPCL, lo cual configura la flexibilidad que tiene el empleador para contratar personal sujeto a modalidad siempre que las labores a realizar correspondan con las circunstancias que originan la contratación.

Del principio de causalidad

NOVENO: Del mismo modo es necesario recordar que un requisito esencial para contratar a una persona a plazo fijo, es estipular en el contrato la causa objetiva para así cumplir con el principio de causalidad; este principio, según el Tribunal Constitucional es aquel “en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”. En merito a ello, las necesidades empresariales de carácter permanente serán cubiertas a través de contratos a plazo indeterminado, mientras que las necesidades de carácter temporal serán cubiertas por medio de contratos temporales o a plazo fijo, lo que muestra el carácter excepcional en la contratación temporal que únicamente es permitida cuando se verifiquen ciertas causas objetivas. En ese sentido la causa objetiva de contratación es el motivo o razón fundamental que justifica la celebración de un contrato temporal, por lo que no podríamos hablar de una causa genérica o común para celebrar un contrato modal, y es por eso que se han implementado una serie de contratos que van acorde a las necesidades transitorias que cada empleador puede tener; de tal manera, cuando el empleador tiene una necesidad momentánea o coyuntural, es necesario que primero identifique en qué consiste dicha necesidad para que posteriormente la adecúe a uno de los modelos contractuales previstos en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

De la desnaturalización de los Contratos Individuales de Trabajo a Plazo Fijo:

DÉCIMO: Conforme se puede acreditar, obran en autos; el Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo N° SCH-2004-091 (folios 04 a 06), con vigencia desde el 03 de agosto del 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2004, con una remuneración mensual de S/. 765.00 nuevos soles, en cargo TÉCNICO ELECTRÓNICO, contrato que fue suscrito por el actor el 03 de agosto del 2004; Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo N° SCH-2005-004 (folios 07 a 09), con vigencia desde el 01 de enero del 2005 al 31 de diciembre del 2005, con una remuneración mensual de S/. 900.00 nuevos soles, el mismo que fue suscrito con fecha 01 de enero del año 2005; el Contrato Individual de Trabajo N° SCH-2006-011 (folios 11 a 12) con vigencia desde el

01 de enero del año 2006 al 31 de diciembre del 2006, Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo N°SCH-2007-011, establece como fecha de vigencia del contrato desde el 01 de enero del 2007 al 31 de diciembre del 2007, suscrito con fecha 05 de enero del año 2007, (folios 13 a 15), Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo N°SCH-2008-003, establece como vigencia del contrato desde el 01 de enero del 2008 al 31 de diciembre del año 2008, suscrito con fecha 12 de enero del año 2008, (folios 16 a 18), Contrato Individual de Trabajo a Plazo Indeterminado N° SCH-2009-053, establece la contrata a plazo indeterminado al trabajador, a partir del 01 de enero del 2009, para que realice las labores propias y complementarias del puesto de Técnico Electrónico - División Mantenimiento y Servicios – M-M, percibiendo la suma mensual de S/. 1.320.00 nuevos soles, suscrito con fecha 12 de enero del 2009 (folios 20 a 21).

DÉCIMO PRIMERO: Del contenido de los contratos modales anteriores, se tiene que en ninguno se ha establecido el objeto del contrato y la causa objetiva que amerita la contratación a plazo fijo - y no a plazo indeterminado, que es la generalidad - pues solamente han señalado el cargo a desempeñar por el accionante, cargo de técnico electrónico, sin describir en forma objetiva las funciones y/o labores específicas de dicho cargo, habiendo sido contratado mediante un contratos temporales - sin precisar que tipo de contratos - para realizar labores de naturaliza permanentes, puesto que como se observa de los mismos contratos, el cargo de técnico electrónico lo desempeñó durante casi cinco años (ingresó en agosto del 2004 y fue contratado en forma indeterminada en enero del 2009), además de ser labores continuas sin lapsos de intermitencias o discontinuidad, y siendo que la propia demandada en sus alegatos de apertura ha señalado que las labores desarrolladas en el área de metal mecánica son labores principales de la empresa por lo que no se puede admitir que el uso de la contratación modal a plazo fijo; máxime si la demandada no ha acreditado la razón de la temporalidad durante más de cinco años; de lo que se tiene que las actividades del demandante son fijas y permanentes, por lo que conforme lo establece el inciso a) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se ha desnaturalizado los contratos individuales de trabajo a plazo fijo suscritos por el demandante; en consecuencia se encontraba sujeto a un contrato a plazo indeterminado desde el inicio de la prestación de servicios, esto es, desde el 3 de agosto del 2004.

De la Homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo y reintegro de beneficios sociales, desde el 03 de agosto de 2004 hasta noviembre del 2014:

DÉCIMO SEGUNDO: La parte accionante en sus alegaciones orales solicita la homologación

de remuneración de manera permanente en el tiempo y reintegro de beneficios sociales, remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, y Compensación por Tiempo de Servicios, manifestando que realizó la misma función de técnico electrónico que el trabajador F.; sin embargo mientras el demandante percibe una remuneración mensual de S/. 1,704.00, el trabajador con quien se solicita la homologación, percibe una remuneración mensual de S/. 2,500.00; sin que exista una causa justa y razonable por lo que es un trato discriminatorio, más si ambos desempeñan las mismas funciones; mientras que la parte demandada, en sus alegaciones orales (minuto 08'06'') señala que el trabajador F., ingreso a laborar el 10 de octubre del 2011, mientras que el demandante ingreso el 03 de agosto del 2004, conforme lo ha indicado la propia demandada, y que se esta pidiendo homologación con un trabajador que ingresó a laborar siete años después.

De la protección del Derecho al Trabajo y el Principio de Igualdad:

DÉCIMO TERCERO: Respecto al Principio de Igualdad; el artículo 2°, inciso 2 de la Constitución establece “Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.”; y en el artículo 26°, inciso 1 señala; “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.” La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (discriminación directa) o cuando se vulneran cláusulas de no discriminación previstas por la Constitución (discriminación indirecta), sin embargo se debe de tener presente que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, no está proscrito todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales, de lo que se entiende que la igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables, sustentado en lo dispuesto en la primera parte del artículo 103° de la Constitución que establece que “Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas.”.

DÉCIMO CUARTO: Asimismo el artículo 24° de la Constitución señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar

material y espiritual y no admite discriminación por motivo de origen, raza (...) condición económica o cualquier otra índole, asimismo el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que los Estados reconocen “Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie” y el artículo 23° inciso 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, también señala “Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por igual trabajo igual”, normas internacionales que fueron ratificados por el Perú, por lo que forman parte del derecho nacional conforme al artículo 55° de la Constitución y siendo normas referidas a Derechos Humanos deben interpretarse de acuerdo a los tratados y normas internacionales, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución.

DÉCIMO QUINTO: El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 2510-2002-AA/TC estableció que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita; a) Paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos supuestos o acontecimientos semejantes y b) Paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones; y la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferenciación de trato, igualmente en el Expediente N° 2835-2010-PA/TC, señala “(...),la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable (...). La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.”; idéntica posición ha asumido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en la Casación N° 601-2006 del Santa, estableciendo que ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, estableciendo como excepción a dicha regla que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas - evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros e inclusive a actos de liberalidad del empleador.

DÉCIMO SEXTO: En el sentido antes expuesto se desprende que en materia remunerativa si dos o más trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, lo que es acorde con la tendencia en la jurisprudencia laboral peruana que ha señalado que no deben darse tratos desiguales cuando objetivamente no existan elementos que justifiquen la diferenciación, como se puede advertir de la Casación N° 100-2004-Lima, que señaló la procedencia del pago de reintegros de beneficios sociales, si por las circunstancias objetivas y subjetivas no resulta razonable la diferencia remunerativa existente entre el actor y otro trabajador que desempeña en realidad su misma función, lo cual conlleva discriminación. Así, resulta obvio que la discriminación salarial atenta contra la igualdad como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Lo cual implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, que constituye una conducta que colisiona con el principio de “igual salario por trabajo igual”. La igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato - obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

DÉCIMO SEPTIMO: Si bien es cierto este despacho ha emitido pronunciamientos respecto al trato desigual por parte de la misma demandada S.C.P.; se debe tener en cuenta que cada proceso tiene sus propias particularidades, tanto desde el planteamiento de las pretensiones, como los medios probatorios que se ofrecen, admiten y actúan, dentro de los cuales se tiene que siendo el proceso laboral eminentemente oral, reviste particular importancia la declaración asimilada de las partes procesales y sus abogados dentro de las audiencias, conforme a lo dispuesto por el artículo 221° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al caso de autos, en concordancia con el artículo 19° segundo párrafo, de la Ley N° 29497.

DÉCIMO OCTAVO: De los medios probatorios admitidos y actuados, se tiene, que constituye un hecho acreditado que el demandante desde el 03 de agosto octubre del año 2004 ingresó a laborar para la demandada conforme obra en el contrato obrante a folios 4 a 6 y conforme ha sostenido en su escrito de demanda y en la Audiencia de Juzgamiento; asimismo se puede verificar que el cargo del demandante fue el de Técnico Electrónico - División de Mantenimiento y Servicios – M.M. (folios 20); mientras que su homólogo F. ingreso a laborar para la demandada el 11 de octubre del 2011, conforme es de verse de las Boletas de Pago de folios 600 a 647 y como también lo ha sustentado el abogado de la demandada en sus alegatos de apertura (minuto

08'06'') desempeñándose en el cargo de Técnico Electrónico en Mantenimiento E.A., refiriendo el abogado de la demandada que se le contrató para la labor específica de operador de la plataforma syncrolift, con diferente remuneración al del demandante.

DÉCIMO NOVENO: De lo antes expuesto tenemos que en cuanto a periodos laborados, se está solicitando la homologación con un trabajador que ingresó en el 2011, aún cuando el demandante señala que fue en 1997 (minuto 47'00'') de las Boletas de Pago presentadas por la demandada se acredita que fue en el 2011, cuando el demandante ingresó a laborar en el 2004, lo cual no resulta coherente; y respecto a la homologación, tenemos que se trata de funciones distintas, pues como señala el demandante en su escrito de demanda (folios 27), la demandada mantiene en la ciudad de Chimbote, dos centros de operaciones, S.A. (construcción y reparación de embarcaciones pesqueras) y S.M. (fabricación de puentes carreteros, compuertas y tuberías de presión, además de otras estructuras de gran tamaño) y aún cuando ambos trabajadores tienen el cargo de Técnico Electrónico, desempeñaban labores distintas, como también refiere el demandante en la declaración de parte (minuto 47'30''); por lo tanto no corresponde homologar la remuneración cuando se trata del desempeño de trabajos distintos; resultando infundada la demanda en este extremo; así como infundada la demanda en el extremo del reintegro de beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios) como consecuencia de la homologación solicitada.

Del pago de los días sábados:

VIGÉSIMO: Con relación al pago de los días laborados, el actor refiere que desde la fecha de ingreso desde el 03 de agosto del 2004 hasta la actualidad esto es 30 de noviembre del 2014, viene laborando en un horario de trabajo que comprende de lunes a sábado desde las 07:30 a.m. hasta las 06:15 p.m. (refrigerio de 12:30 a 13:15), mientras que los otros trabajadores laboran de lunes a viernes, por lo que el demandante al tener vínculo laboral desde el 03 de agosto del año 2004, le corresponde trabajar sólo de Lunes a Viernes, y que habiendo trabajado un día más, le corresponde el pago del mismo.

VIGÉSIMO PRIMERO: Así tenemos que de las consideraciones expuestas precedentemente se ha demostrado que los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos por el accionante desde su ingreso a la demandada han sido desnaturalizados, siendo que la relación del demandante es a plazo indeterminado desde su ingreso a laborar, esto es desde el 3 de agosto del 2004, y

verificando el Reglamento Interno de Personal de S.C.P., obrante a folios ver folios 53/81, se puede determinar que en el Capítulo IV en la Sección I, referente a la jornada de trabajo y control de asistencia, específicamente en el artículo III-C-401 (Jornada de Trabajo), en su literal a) prescribe “La jornada ordinaria y efectiva de trabajo en S.C.P. no excederá las cuarenta y ocho (48) horas semanales. Los trabajadores contratados a plazo indeterminado (estables) que hasta el 01 de octubre del 2008 gozaban de una jornada laboral de cuarenta (40) horas semanales continua inalterable y los trabajadores contratados bajo la modalidad de plazo fijo que cambien a contratos de plazo indeterminado (estable) continuaran con su jornada laboral de cuarenta y ocho horas (48) semanales. (...)”, de lo precitado se concluye que siendo que el accionante, en virtud de la desnaturalización de sus contratos modales, adquirió la calidad de trabajador a plazo indeterminado desde su ingreso a laborar, esto es desde el 3 de agosto del 2004; al 1 de octubre del 2008, ya tenía la calidad de trabajador permanente, en tal sentido le corresponde que labore 40 horas semanales en forma permanente, y siendo que ha venido laborando desde su ingreso hasta la actualidad todos los sábados en consecuencia se determina estimar la pretensión incoada, conforme al cuadro de liquidación siguiente:

FECHA DE INGRESO

03/08/2004

FECHA DE CESE

VINCULO LABORAL VIGENTE

MESES 2004	JORNAL BASICA	SABADO LABOR	MESES 2005	JORNAL BASICA	SABADO LABOR
ENERO			ENERO	30.00	30.00
FEBRERO			FEBRERO	30.00	30.00
MARZO			MARZO	30.00	30.00
ABRIL			ABRIL	30.00	30.00
MAYO			MAYO	30.00	30.00
JUNIO			JUNIO	30.00	30.00

JULIO			JULIO	30.00	30.00
AGOSTO	25.50	23.80	AGOSTO	30.00	30.00
SEPTIEMBR E	25.50	25.50	SEPTIEMBR E	30.00	30.00
OCTUBRE	25.50	25.50	OCTUBRE	30.00	30.00
NOVIEMBR E	25.50	25.50	NOVIEMBR E	30.00	30.00
DICIEMBRE	25.50	25.50	DICIEMBRE	30.00	30.00
		125.80			360.00
MESES 2006	JORNAL BASICA	SABADO LABOR	MESES 2007	JORNAL BASICA	SABADO LABOR
ENERO	30.00	30.00	ENERO	36.00	36.00
FEBRERO	30.00	30.00	FEBRERO	36.00	36.00
MARZO	30.00	30.00	MARZO	36.00	36.00
ABRIL	30.00	30.00	ABRIL	36.00	36.00
MAYO	30.00	30.00	MAYO	36.00	36.00
JUNIO	30.00	30.00	JUNIO	36.00	36.00
JULIO	30.00	30.00	JULIO	36.00	36.00
AGOSTO	30.00	30.00	AGOSTO	36.00	36.00

SEPTIEMBR E	30.00	30.00	SEPTIEMBR E	36.00	36.00
OCTUBRE	30.00	30.00	OCTUBRE	36.00	36.00
NOVIEMBR E	30.00	30.00	NOVIEMBR E	36.00	36.00
DICIEMBRE	30.00	30.00	DICIEMBRE	36.00	36.00
		360.00			432.00

MESES 2008	JORNAL BASICA	SABADO LABOR	MESES 2009	JORNAL BASICA	SABADO LABOR
ENERO	40.00	40.00	ENERO	44.00	44.00
FEBRERO	40.00	40.00	FEBRERO	44.00	44.00
MARZO	40.00	40.00	MARZO	44.00	44.00
ABRIL	40.00	40.00	ABRIL	44.00	44.00
MAYO	40.00	40.00	MAYO	44.00	44.00
JUNIO	40.00	40.00	JUNIO	44.00	44.00
JULIO	40.00	40.00	JULIO	44.00	44.00
AGOSTO	40.00	40.00	AGOSTO	44.00	44.00
SEPTIEMBR E	40.00	40.00	SEPTIEMBR E	44.00	44.00
OCTUBRE	40.00	40.00	OCTUBRE	44.00	44.00

NOVIEMBR E	40.00	40.00	NOVIEMBR E	44.00	44.00
DICIEMBRE	40.00	40.00	DICIEMBRE	44.00	44.00
		480.00			528.00

MESES 2010	JORNAL BASICA	SABADO LABOR	MESES 2011	JORNAL BASICA	SABADO LABOR
ENERO	44.00	44.00	ENERO	44.00	44.00
FEBRERO	44.00	44.00	FEBRERO	44.00	44.00
MARZO	44.00	44.00	MARZO	44.00	44.00
ABRIL	44.00	44.00	ABRIL	44.00	44.00
MAYO	44.00	44.00	MAYO	44.00	44.00
JUNIO	44.00	44.00	JUNIO	44.00	44.00
JULIO	44.00	44.00	JULIO	44.00	44.00
AGOSTO	44.00	44.00	AGOSTO	44.00	44.00
SEPTIEMBR E	44.00	44.00	SEPTIEMBR E	44.00	44.00
OCTUBRE	44.00	44.00	OCTUBRE	44.00	44.00
NOVIEMBR E	44.00	44.00	NOVIEMBR E	44.00	44.00
DICIEMBRE	44.00	44.00	DICIEMBRE	44.00	44.00

		528.00			528.00
--	--	--------	--	--	--------

MESES 2012	JORNAL BASICA	SABADO LABOR	MESES 2013	JORNAL BASICA	SABADO LABOR
ENERO	44.00	44.00	ENERO	44.00	44.00
FEBRERO	44.00	44.00	FEBRERO	44.00	44.00
MARZO	44.00	44.00	MARZO	44.00	44.00
ABRIL	44.00	44.00	ABRIL	44.00	44.00
MAYO	44.00	44.00	MAYO	44.00	44.00
JUNIO	44.00	44.00	JUNIO	44.00	44.00
JULIO	44.00	44.00	JULIO	44.00	44.00
AGOSTO	44.00	44.00	AGOSTO	44.00	44.00
SEPTIEMBR E	44.00	44.00	SEPTIEMBR E	44.00	44.00
OCTUBRE	44.00	44.00	OCTUBRE	44.00	44.00
NOVIEMBR E	44.00	44.00	NOVIEMBR E	44.00	44.00
DICIEMBRE	44.00	44.00	DICIEMBRE	44.00	44.00
		528.00			528.00

MESES	JORNAL	SABADO
-------	--------	--------

2014	BASICA	LABOR
ENERO	44.00	44.00
FEBRERO	44.00	44.00
MARZO	44.00	44.00
ABRIL	44.00	44.00
MAYO	44.00	44.00
JUNIO	44.00	44.00
JULIO	44.00	44.00
AGOSTO	44.00	44.00
SEPTIEMBRE	44.00	44.00
OCTUBRE	44.00	44.00
NOVIEMBRE	44.00	44.00
DICIEMBRE		
		484.00

AÑOS	TOTAL SABADO
2004	125.80
2005	360.00
2006	360.00
2007	432.00
2008	480.00
2009	528.00
2010	528.00
2011	528.00
2012	528.00
2013	528.00
2014	484.00
	4,881.80

De lo que se desprende que le corresponde al actor la suma total de S/. 4,881.80 nuevos soles, que comprende el pago de los días sábados laborados, deviniendo en fundada su demanda con respecto a este extremo.

De los intereses, costas y costos:

VIGÉSIMO PRIMERO: Habiéndose determinado la existencia de obligación económica que deberá asumir la demandada, las mismas generan intereses legales, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo (...)”; asimismo, el cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N° 29497 señala que: “El pago de los intereses legales y la condena de las costas y los costos no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia.

3. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Juez del Quinto Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación; **FALLO:**

- Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por E.G.S. contra S.C.P., sobre **DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO A PLAZO FIJO, HORARIO DE TRABAJO DE LUNES A VIERNES Y EL PAGO DE DÍAS SABADOS LABORADOS.**
- En consecuencia, **ORDENO** que la demandada S.C.P. **CUMPLA** con pagar al demandante la suma de **CUATRO MIL OCHOCIENTOS OCHENTIUNO CON 80/100 NUEVOS SOLES (S/. 4,881.80);** por concepto de los días sábados laborados, más el pago de intereses legales, y costas del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia, asimismo se **ESTABLECE** como horario de trabajo de lunes a viernes en forma permanente.
- Declarando **INFUNDADA** la demanda en el extremo de **HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES DE MANERA PERMANENTE EN EL TIEMPO Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES: REMUNERACIONES, GRATIFICACIONES, VACACIONES Y COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.**
- Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHÍVESE** en el modo y forma de ley.-
- Notifíquese.-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

SALA LABORAL.

EXPEDIENTE : 02802-2014-0-2501-JR-LA-05.
MATERIA :HOMOLOGACIÓN REMUNERATIVA Y OTROS.
RELATOR : V.
DEMANDADO : S.C.P.
DEMANDANTE : E.G.S.

SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO.

Chimbote, diecisiete de mayo

Del dos mil dieciséis.-

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 15 de junio del 2015, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por don E.G.S. contra la empresa S.C.P., sobre desnaturalización de contratos individuales de trabajo a plazo fijo y otros; en consecuencia, ordena a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 4,881.80 soles, por concepto de pago de días sábado laborados; más intereses legales y costas del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia; estableciéndose como horario de trabajo de lunes a viernes en forma permanente; e infundada la demanda respecto a la homologación de remuneraciones y su incidencia en las gratificaciones, vacaciones yCTS.

FUNDAMENTOS DE LA APELACION:

El demandante interpone recurso de apelación señalando que: a) El trabajador base ingresó a trabajar para la demandada en el 2005, y no como lo ha señalado el abogado de dicha parte; b) Las labores como técnico de ambos trabajadores siempre serán las mismas, ya sea para realizar el cableado y sistema electrónico de un barco o de un puente; c) Respecto al pago de sábados

laborados, el A quo sólo ha considerado un sábado mensual y no los cuatro que verdaderamente se ha laborado, debiendo liquidarse correctamente dicho concepto; entre otros argumentos.

La demandada interpone recurso de apelación bajo los siguientes argumentos: A) Respecto a la desnaturalización de los contratos: Los contratos modales quedaron consolidados con el contrato a plazo indeterminado firmado por el actor; B) Respecto a la homologación del horario de trabajo: Las partes en el contrato de trabajo pactaron una jornada de 08 horas diarias y 45 minutos de refrigerio, de lunes a sábado, jornada de trabajo que está acorde con lo estatuido por la normativa vigente, circunstancia que no ha sido meritado por el Juzgado; que la jornada de trabajo del accionante ha sido pactado dentro de los alcances de las normas vigentes y que los efectos de los contratos se convierten en ley entre las partes; entre otros argumentos.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

1. Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.

2. Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia –dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.

3. Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: “La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello

como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por las partes en sus respectivos recursos impugnatorios.

4. Que, en cuanto a la homologación de remuneraciones por haber realizado las mismas labores; es de señalar que, el artículo 24 de la Constitución, señala que: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”, añadiendo además en su artículo 2, que: “Toda persona tiene derecho: ... 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole...”; del mismo modo, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que los Estados reconocen: “Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie” y el artículo 23, inciso 2° de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, también señala: “Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna e igual salario por trabajo igual”; normas internacionales que fueron ratificados por el Perú, en consecuencia, forman parte del derecho nacional conforme el artículo 55 de la Constitución y siendo normas referidas a Derechos Humanos deben interpretarse de acuerdo a los tratados y normas internacionales, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado.

5. Que, por su parte el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída N° 2510-2002-AA/TC, ha

establecido que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acreditan la existencia de los dos requisitos: a) Paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos supuestos o acontecimientos semejantes, y b) Paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones; y la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferenciación de trato; idéntica posición, también ha asumido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema al expedir la Casación N° 601-2006 Del Santa, estableciendo que ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, estableciendo como excepción a dicha regla que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas-evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros, e inclusive a actos de liberalidad del empleador.

6. Que, respecto a que el trabajador homólogo, procede de un Centro de Operaciones diferente al trabajador demandante; es de indicar que el Cuadro de Asignación de Personal se aplica para ambos centros de operaciones, esto es, para S. M. y S.A.; consecuentemente, se colige que el centro de labores del cual proceden tanto el accionante como el trabajador homólogo, argumento aludido por la parte apelante, resulta irrelevante para determinar la remuneración del actor en relación a la homologación demandada; asimismo, en cuanto a que las labores realizadas por el trabajador demandante y el trabajador homólogo, son distintas y de diferente esfuerzo; es de indicar que el artículo 188 del Código Procesal Civil, prescribe: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”; asimismo, el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos...”; en tal contexto, se tiene de los medios probatorios admitidos en el presente proceso, que la demandada no ha acreditado fehacientemente que las labores realizadas por el demandante sean de menor relevancia que las efectuadas por el homólogo, a fin de justificar la diferencia remunerativa entre sus trabajadores, así como no ha demostrado que a pesar de haber efectuado las mismas labores (como se verifica de los medios probatorios anexados en el presente proceso y de los argumentos vertidos por la emplazada en el minuto 46: 48 y 48:30 de la audiencia de juzgamiento), estos implican diferente esfuerzo, precisando que el demandante es más antiguo que el trabajador homólogo, conforme se verifica de los contratos a plazo fijo que obran a folios 751 a 772;

asimismo, se verifica que el demandante ha acreditado tener Título profesional de Técnico en Electrónica (ver fs. 677), lo que no ha ocurrido con el trabajador homologo, de manera que a criterio de este Colegiado, no es causa objetiva para establecer una remuneración diferenciada; consecuentemente, debe revocarse la venida en grado en dicho extremo, y declararse fundada la homologación demandada de forma permanente; procediendo a liquidar el reintegro que resulta de la homologación mencionada, al igual que su incidencia en los beneficios sociales referidos a gratificaciones, CTS y vacaciones, considerando las boletas de pago de folios 190 a 646, y los contratos de folios 751 a 772, sin existir reintegro del período agosto del 2014 a setiembre del 2005, por cuanto no se ha acreditado que ambos trabajadores hayan percibido remuneración distinta en dicho lapso, en mérito a que no se ha probado que el trabajador base haya laborado en tales meses, siendo como sigue:

2005	JORNAL L DD	JORNAL L BA	DIFERENCIA	DIA S TRABA JADOS	REINTE GRO DE REMU
Octubre	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 0.00	3 0	S/ .
Noviembre	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 0.00	3 0	S/ .
Diciembre	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 0.00	3 0	S/ .
S U					S/ .

	JORN	JORN		DIAS	REINTEGR
Ene ro	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 0.00	30	S/.
Febrero	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 0.00	30	S/.
Marzo	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 0.00	30	S/.
Abril	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 0.00	30	S/.
Mayo	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 0.00	30	S/.

Junio	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 0.00	30	S/.
Julio	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 0.00	30	S/.
Agosto	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 0.00	30	S/.
Septiemb	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 0.00	30	S/.

Octubre	S/. 35.00	S/. 37.00	S/. 2.00	30	S/. 60.00
Noviemb	S/. 35.00	S/. 37.00	S/. 2.00	30	S/. 60.00
Diciembr	S/. 35.00	S/. 37.00	S/. 2.00	30	S/. 60.00
SUB -					S/. 180.00

	JORN	JORN		DIAS	REINTEGR
Ene ro	S/. 36.00	S/. 37.00	S/. 1.00	30	S/. 30.00
Febrero	S/. 36.00	S/. 37.00	S/. 1.00	30	S/. 30.00
Marzo	S/. 36.00	S/. 37.00	S/. 1.00	30	S/. 30.00
Abril	S/. 36.00	S/. 37.00	S/. 1.00	30	S/. 30.00
Mayo	S/. 36.00	S/. 37.00	S/. 1.00	30	S/. 30.00
Junio	S/. 36.00	S/. 37.00	S/. 1.00	30	S/. 30.00
Julio	S/. 36.00	S/. 37.00	S/. 1.00	30	S/. 30.00
Agosto	S/. 36.00	S/. 37.00	S/. 1.00	30	S/. 30.00
Septiemb	S/. 36.00	S/. 37.00	S/. 1.00	30	S/. 30.00
Octubre	S/. 36.00	S/. 46.67	S/. 10.67	30	S/. 320.10
Noviemb	S/. 36.00	S/. 46.67	S/. 10.67	30	S/. 320.10
Diciembr	S/. 36.00	S/. 46.67	S/. 10.67	30	S/. 320.10
SUB -					S/. 1,230.30

	JORN	JORN		DIAS	REINTEGR
Ene ro	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
Febrero	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
Marzo	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
Abril	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
Mayo	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
Junio	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
Julio	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
Agosto	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
Septiemb	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
Octubre	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
Noviemb	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
Diciembr	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
SUB -					S/. 2,401.20

	JORN	JORN		DIAS	REINTEGR
Ene ro	S/. 40.00	S/. 46.67	S/. 6.67	30	S/. 200.10
Febrero	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Marzo	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10

Abril	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Mayo	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Junio	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Julio	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Agosto	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Septiemb	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Octubre	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Noviemb	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Diciembr	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
SUB -					S/. 1,081.20

	JORN	JORN		DIAS	REINTEGR
Ene ro	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Febrero	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Marzo	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Abril	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Mayo	S/. 44.00	S/. 46.67	S/. 2.67	30	S/. 80.10
Junio	S/. 44.00	S/. 60.00	S/. 16.00	30	S/. 480.00
Julio	S/. 44.00	S/. 60.00	S/. 16.00	30	S/. 480.00
Agosto	S/. 44.00	S/. 60.00	S/. 16.00	30	S/. 480.00
Septiemb	S/. 44.00	S/. 60.00	S/. 16.00	30	S/. 480.00
Octubre	S/. 44.00	S/. 60.00	S/. 16.00	30	S/. 480.00
Noviemb	S/. 44.00	S/. 60.00	S/. 16.00	30	S/. 480.00
Diciembr	S/. 44.00	S/. 60.00	S/. 16.00	30	S/. 480.00
SUB -					S/. 3,760.50

	JORN	JORN		DIAS	REINTEGR
Ene ro	S/. 44.00	S/. 60.00	S/. 16.00	30	S/. 480.00
Febrero	S/. 46.00	S/. 60.00	S/. 14.00	30	S/. 420.00
Marzo	S/. 46.00	S/. 60.00	S/. 14.00	30	S/. 420.00
Abril	S/. 46.00	S/. 60.00	S/. 14.00	30	S/. 420.00
Mayo	S/. 46.00	S/. 60.00	S/. 14.00	30	S/. 420.00
Junio	S/. 46.00	S/. 60.00	S/. 14.00	30	S/. 420.00
Julio	S/. 46.64	S/. 60.00	S/. 13.36	30	S/. 400.83
Agosto	S/. 46.64	S/. 60.00	S/. 13.36	11	S/. 146.97
Septiemb	S/. 46.64	S/. 60.00	S/. 13.36	24	S/. 320.66
Octubre	S/. 46.64	S/. 83.33	S/. 36.69	30	S/. 1,100.83
Noviemb	S/. 46.64	S/. 83.33	S/. 36.69	30	S/. 1,100.83
Diciembr	S/. 46.64	S/. 83.33	S/. 36.69	30	S/. 1,100.83
SUB -					S/. 6,750.96

	JORN	JORN		DIAS	REINTEGR
Ene ro	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	30	S/. 1,010.83
Febrero	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	30	S/. 1,010.83
Marzo	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	30	S/. 1,010.83
Abril	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	30	S/. 1,010.83
Mayo	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	30	S/. 1,010.83
Junio	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	30	S/. 1,010.83
Julio	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	30	S/. 1,010.83
Agosto	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	8	S/. 269.55
Septiemb	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	20	S/. 673.89
Octubre	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	30	S/. 1,010.83
Noviemb	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	30	S/. 1,010.83
Diciembr	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	30	S/. 1,010.83
SUB -					S/. 11,051.74

	JORN	JORN		DIAS	REINTEGR
Ene ro	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	29	S/. 977.14
Febrero	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	30	S/. 1,010.83
Marzo	S/. 49.64	S/. 83.33	S/. 33.69	30	S/. 1,010.83
Abril	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	30	S/. 890.83
Mayo	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	30	S/. 890.83
Junio	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	30	S/. 890.83
Julio	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	30	S/. 890.83
Agosto	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	5	S/. 148.47
Septiemb	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	18	S/. 534.50
Octubre	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	30	S/. 890.83
Noviemb	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	30	S/. 890.83
Diciembr	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	30	S/. 890.83
SUB -					S/. 9,917.58

	JORN	JORN		DIAS	REINTEGR
Ene ro	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	30	S/. 890.83
Febrero	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	30	S/. 890.83
Marzo	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	30	S/. 890.83
Abril	S/. 53.64	S/. 83.33	S/. 29.69	30	S/. 890.83
Mayo	S/. 56.81	S/. 83.33	S/. 26.53	30	S/. 795.83
Junio	S/. 56.81	S/. 83.33	S/. 26.53	30	S/. 795.83
Julio	S/. 56.81	S/. 83.33	S/. 26.53	30	S/. 795.83
Agosto	S/. 56.81	S/. 83.33	S/. 26.53	7	S/. 185.69

Septiemb	S/. 56.81	S/. 83.33	S/. 26.53	19	S/. 504.03
Octubre	S/. 56.81	S/. 83.33	S/. 26.53	30	S/. 795.83
Noviemb	S/. 56.81	S/. 83.33	S/. 26.53	30	S/. 795.83
SUB -					S/. 8,232.19

REINTEGRO DE REMUNERACIONES	S/. 44,605.66
REINTEGRO DE VACACIONES	S/. 3,715.65
REINTEGRO DE GRATIFICACIONES	S/. 7,431.30
REINTEGRO DE	S/. 3,715.65

7. Que, respecto a la homologación del horario de trabajo; debe tenerse en cuenta, en principio, como ya se ha indicado en considerando supra, que el artículo 2 de la Constitución Política del Perú, señala: “Toda persona tiene derecho: ... 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole...”; por otro lado, según el punto a) del rubro III-C-401 de la Sección I Jornada de Trabajo y Control de Asistencia del Capítulo IV Jornada de Trabajo y Normas de Permanencia en el Centro de Trabajo del Manual de Gestión de S.C.P Tomo III Personal, Parte C, Reglamento Interno de Personal de S.C.P. (ver concretamente folios 61), indica: “La jornada ordinaria y efectiva de trabajo en S.C.P. no excederá las cuarenta y ocho (48) horas semanales. Los trabajadores contratados a plazo indeterminado (estables) que hasta el 01 de octubre del año 2008 gozaban de una jornada laboral de cuarenta (40) horas semanales continua inalterable...”; en tal sentido, de la venida en grado, se tiene se ha establecido que el tipo de contratación del actor es uno de naturaleza indeterminada desde el 03 de agosto del 2004, extremo que no ha sido desvirtuado por la demandada; consecuentemente, la condición del actor se ha encuadrado dentro del supuesto establecido en el Reglamento antes citado, en relación a la jornada semanal de trabajo, como así también se ha dejado señalado en la recurrida; consecuentemente, y siendo que la conclusión jurisdiccional arribada respecto a la jornada laboral que le correspondía al actor desde el inicio de su relación laboral guarda congruencia con la desnaturalización antes indicada, lo esgrimido por la parte apelante no resulta atendible, debiendo en consecuencia confirmarse la venida en grado respecto a dicho extremo; empero, es de precisar que el A. ha liquidado el pago de días sábados laborados considerando solamente un día por mes; por lo que se procede a realizar el cálculo correcto, siendo como sigue:

2004	JORNAL	DIAS	PAGO
Agosto	S/. 25.50	4	S/.

Septiemb	S/. 25.50	4	S/.
Octubre	S/. 25.50	5	S/.
Noviemb	S/. 25.50	4	S/.
Diciembr	S/. 25.50	4	S/.
SUB AL			S/.

2005	JORNAL	DIAS	PAGO
Ene ro	S/. 30.00	5	S/.
Febrero	S/. 30.00	4	S/.
Marzo	S/. 30.00	4	S/.
Abril	S/. 30.00	5	S/.
Mayo	S/. 30.00	4	S/.
Junio	S/. 30.00	4	S/.
Julio	S/. 30.00	5	S/.
Agosto	S/. 30.00	4	S/.
Septiemb	S/. 30.00	4	S/.
Octubre	S/. 30.00	5	S/.
Noviemb	S/. 30.00	4	S/.
Diciembr	S/. 30.00	4	S/.
SUB- AL			S/.

2006	JORNAL	DIAS	PAGO
Ene ro	S/. 30.00	4	S/.
Febrero	S/. 30.00	4	S/.
Marzo	S/. 30.00	4	S/.
Abril	S/. 30.00	5	S/.
Mayo	S/. 30.00	4	S/.
Junio	S/. 30.00	4	S/.
Julio	S/. 30.00	5	S/.
Agosto	S/. 30.00	4	S/.
Septiemb	S/. 30.00	5	S/.
Octubre	S/. 37.00	4	S/.
Noviemb	S/. 37.00	4	S/.
Diciembr	S/. 37.00	5	S/.
SUB-TOTAL			S/.

2007	JORNAL	DIAS	PAGO
Ene ro	S/. 37.00	4	S/.
Febrero	S/. 37.00	4	S/.
Marzo	S/. 37.00	5	S/.
Abril	S/. 37.00	4	S/.
Mayo	S/. 37.00	4	S/.
Junio	S/. 37.00	5	S/.
Julio	S/. 37.00	4	S/.
Agosto	S/. 37.00	4	S/.
Septiemb	S/. 37.00	5	S/.
Octubre	S/. 46.67	4	S/.
Noviemb	S/. 46.67	4	S/.

Diciembr	S/. 46.67	5	S/.
SUB- AL			S/.

2008	JORNAL	DIAS	PAGO
Ene ro	S/. 46.67	4	S/.
Febrero	S/. 46.67	4	S/.
Marzo	S/. 46.67	5	S/.
Abril	S/. 46.67	4	S/.
Mayo	S/. 46.67	5	S/.
Junio	S/. 46.67	4	S/.
Julio	S/. 46.67	4	S/.
Agosto	S/. 46.67	5	S/.
Septiemb	S/. 46.67	4	S/.
Octubre	S/. 46.67	4	S/.
Noviemb	S/. 46.67	5	S/.
Diciembr	S/. 46.67	4	S/.
SUB-TOTAL			S/.

2009	JORNAL	DIAS	PAGO
Ene ro	S/. 46.67	5	S/.
Febrero	S/. 46.67	4	S/.
Marzo	S/. 46.67	4	S/.
Abril	S/. 46.67	4	S/.
Mayo	S/. 46.67	5	S/.
Junio	S/. 46.67	4	S/.
Julio	S/. 46.67	4	S/.
Agosto	S/. 46.67	5	S/.
Septiemb	S/. 46.67	4	S/.
Octubre	S/. 46.67	5	S/.
Noviemb	S/. 46.67	4	S/.
Diciembr	S/. 46.67	4	S/.
SUB-TOTAL			S/.

2010	JORNAL	DIAS	PAGO
Ene ro	S/. 46.67	5	S/.
Febrero	S/. 46.67	4	S/.
Marzo	S/. 46.67	4	S/.
Abril	S/. 46.67	4	S/.
Mayo	S/. 46.67	5	S/.
Junio	S/. 60.00	4	S/.
Julio	S/. 60.00	5	S/.
Agosto	S/. 60.00	4	S/.

Septiemb	S/. 60.00	4	S/.
Octubre	S/. 60.00	5	S/.
Noviemb	S/. 60.00	4	S/.
Diciembr	S/. 60.00	4	S/.
SUB-AL			S/.

2011	JORNAL	DIAS	PAGO
Ene ro	S/. 60.00	5	S/.
Febrero	S/. 60.00	4	S/.
Marzo	S/. 60.00	4	S/.
Abril	S/. 60.00	5	S/.
Mayo	S/. 60.00	4	S/.
Junio	S/. 60.00	4	S/.
Julio	S/. 60.00	5	S/.
Agosto	S/. 60.00	1	S/.
Septiemb	S/. 60.00	4	S/.
Octubre	S/. 83.33	5	S/.
Noviemb	S/. 83.33	4	S/.
Diciembr	S/. 83.33	4	S/.
SUB-TOTAL			S/.

2012	JORNAL	DIAS	PAGO
Ene ro	S/. 83.33	4	S/.
Febrero	S/. 83.33	4	S/.
Marzo	S/. 83.33	5	S/.
Abril	S/. 83.33	4	S/.
Mayo	S/. 83.33	4	S/.
Junio	S/. 83.33	5	S/.
Julio	S/. 83.33	4	S/.
Agosto	S/. 83.33	1	S/.
Septiemb	S/. 83.33	3	S/.
Octubre	S/. 83.33	4	S/.
Noviemb	S/. 83.33	4	S/.
Diciembr	S/. 83.33	5	S/.
SUB-TOTAL			S/.

2013	JORNAL	DIAS	PAGO
Ene ro	S/. 83.33	4	S/.
Febrero	S/. 83.33	4	S/.
Marzo	S/. 83.33	5	S/.
Abril	S/. 83.33	4	S/.
Mayo	S/. 83.33	4	S/.

Junio	S/. 83.33	5	S/.
Julio	S/. 83.33	4	S/.
Agosto	S/. 83.33	1	S/.
Septiemb	S/. 83.33	2	S/.
Octubre	S/. 83.33	4	S/.
Noviemb	S/. 83.33	5	S/.
Diciembr	S/. 83.33	4	S/.
SUB- AL			S/.

2014	JORNAL	DIAS	PAGO
Ene ro	S/. 83.33	4	S/.
Febrero	S/. 83.33	4	S/.
Marzo	S/. 83.33	5	S/.
Abril	S/. 83.33	4	S/.
Mayo	S/. 83.33	5	S/.
Junio	S/. 83.33	4	S/.
Julio	S/. 83.33	4	S/.
Agosto	S/. 83.33	1	S/.
Septiemb	S/. 83.33	2	S/.
Octubre	S/. 83.33	4	S/.
Noviemb	S/. 83.33	5	S/.
SUB-TOTAL			S/.

PAGO POR SÁBADOS LABORADOS	S/. 24,469.96
-----------------------------------	----------------------

Por tales consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:

RESUELVE:

- I) **REVOCARON** la sentencia en el extremo que declara infundada la demanda respecto a la homologación de remuneraciones y su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y CTS; **REFORMÁNDOLA** se declara **FUNDADA** la misma.
- II) **CONFIRMARON** la misma sentencia contenida en la resolución número dos de fec ha 15 de junio del 2015, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por don E.G.S. contra la empresa S.C.P., sobre desnaturalización de contratos individuales de trabajo a plazo fijo y otros; en consecuencia, ordena a la demandada considere el contrato de trabajo

del demandante como un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde el 03 de agosto del 2004, siendo su jornada de trabajo de lunes a viernes de ocho horas diarias, y pague al actor la suma que se MODIFICA en el importe de S/ 83,938.22 soles, por los siguientes rubros: a) reintegro de remuneraciones y su incidencia en la CTS, gratificaciones y vacaciones (S/ 59,468.26 soles), b) pago de sábados laborados (S/ 24,469.96 soles); más intereses legales y costas del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia, recomendando a la Jueza de origen doctora M. por el actuar anotado a que se ha hecho referencia en el considerando sétimo de la presente; y, los DEVOLVIERON a su Juzgado de origen. Juez Superior C.

ANEXO 2: 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/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple/No cumple</p>
				<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento</i></p>

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

SEGUNDA INSTANCIA

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

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

ANEXO 3:

INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple
2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple
3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple
4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/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. 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 RESOLUTIVA

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. 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 4:

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			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión							[5 - 6]	Mediana
	Nombre de la sub dimensión							[3 - 4]	Baja
	Nombre de la sub dimensión							[1 - 2]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel 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	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- △ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- △ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- △ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- △ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- △ El número 4 indica, que en cada nivel 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			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
							[1 - 2]		Muy baja						

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

Fundamentos

- ⤴ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ⤴ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5:

DECLARACION DE COMPROMISO ETICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Homologación y reintegro de beneficios sociales contenido en el expediente N° 02802-2014-0-2501- JR-LA-05, en el cual han intervenido el Quinto Juzgado de Trabajo de la ciudad de Chimbote y la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa del Santa.

Por estas razones, como autora, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que: me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Chimbote. 08 de marzo 2020

Brigitte Kimberly García Sánchez

ORCID: 0000-0002-2195-2591

DNI N° 71768913