



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE
REMUNERACIONES POR DISCRIMINACIÓN
SALARIAL Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE
N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02; DISTRITO JUDICIAL
DEL SANTA – CHIMBOTE. 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

ROJAS GAMARRA, JEIMMY

ORCID: 0000-0002-5099-1100

ASESOR

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

**CHIMBOTE – PERÚ
2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Rojas Gamarra, Jeimmy

ORCID: 0000-0002-5099-1100

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
Ciencia Política, 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: 000-0001-9374-9210

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

A nuestro padre celestial

por brindarme las herramientas necesarias, y guiar mi vida hacia un camino de justicia y verdad.

A mis profesores por la asesoría, dedicación y comprensión, que me incentivaron a la investigación contribuyendo en mi formación profesional.

DEDICATORIA

A mis padres, y a mis hijos
Andre y Jhujei, quienes con
su amor y apoyo
incondicional me motivan
para seguir creciendo y
perfeccionarme
profesionalmente.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02; Distrito Judicial del Santa - Chimbote 2020?, el objetivo general 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 validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, reintegro de remuneraciones, sentencia.

SUMMARY

The research was the problem: ¿What is the quality of the judgments of first and second instance on, reimbursement of remuneration by of wage discrimination and social benefits to according relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file No. 00559-2011-0- 2501-JP-LA-02, Judicial District of Santa - Chimbote. 2020? The general objective was to determine the quality of the judgments under study. It is of type qualitative quantitative, descriptive exploratory level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. The sampling unit was a court record, selected by convenience sampling; to collect data observation techniques and analysis of content was used; and as a checklist instrument, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition, preamble and operative part pertaining to: the judgment of first instance were range: very high, very high and very high; and of second instance: high, very high, very high. In conclusion, the quality of judgments of first and second instance, both were of very high and very high rank respectively.

Key words: Quality, reimbursement of remuneration, sentence.

CONTENIDO

	Pág.
Título de la Tesis	¡Error! Marcador no definido.
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor	iii
Agradecimiento	ivv
Dedicatoria	v
Resumen	vii
Summary	vii
Contenido	viii
Índice gráficos, tablas y cuadros	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
2.1. ANTECEDENTES	6
2.1.1. Investigaciones de línea	6
2.1.2. Investigaciones fuera de línea	7
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	10
2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal	
2.2.1.1. La pretensión	10
2.2.1.1.1. Concepto	10
2.2.1.1.2. Elementos	12
2.2.1.1.3. Identificación de la pretensión en las sentencias examinadas	13
2.2.1.2. El proceso ordinario laboral	14
2.2.1.2.1. Concepto	14
2.2.1.2.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso abreviado	15
2.2.1.2.3. Principios aplicables al proceso ordinario laboral	16
2.2.1.2.4. Descripción del desarrollo de un proceso ordinario laboral	20
2.2.1.3. La prueba	24
2.2.1.3.1. Concepto	24
2.2.1.3.2. Objeto de la prueba	26
2.2.1.3.3. El principio de la carga de la prueba	26

2.2.1.3.4. Valoración y apreciación de la prueba	27
2.2.1.3.5. Pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio	28
2.2.1.3.5.1. Documento	28
2.2.1.3.5.1.1. Concepto	28
2.2.1.3.5.1.2. Clases de documentos	28
2.2.1.3.5.1.3. Regulación	28
2.2.1.3.5.1.4. Documentos actuados en el proceso	29
2.2.1.4. Los sujetos del proceso	30
2.2.1.4.1. El Juez	31
2.2.1.4.1.1. Concepto	31
2.2.1.4.1.2. Facultades	32
2.2.1.4.2. Las partes	33
2.2.1.4.2.1. Concepto	33
2.2.1.4.2.1.1. El demandante	34
2.2.1.4.2.1.2. El demandado	34
2.2.1.4.2.2. Principios de las partes procesales	35
2.2.1.5. La sentencia	36
2.2.1.5.1. Concepto	36
2.2.1.5.2. Estructura de la sentencia	37
2.2.1.5.3. Principios relevantes en la construcción de la sentencia	38
2.2.1.5.3.1. Principio de congruencia procesal	38
2.2.1.5.4. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales	39
2.2.1.5.4.1. Concepto	39
2.2.1.5.4.2. Funciones de la motivación	39
2.2.1.5.4.3. La fundamentación de los hechos	40
2.2.1.5.4.4. La fundamentación del derecho	41
2.2.1.5.4.5. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.....	41
2.2.1.5.4.6. La motivación como justificación interna y externa	42
2.2.1.6. Medio impugnatorio	44
2.2.1.6.1. Concepto	44
2.2.1.6.2. Fundamentos de los medios impugnatorios	44

2.2.1.6.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	44
2.2.1.6.4. Recurso formulado en el proceso judicial en estudio	49
2.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivo	50
2.2.2.1. El Trabajo	50
2.2.2.1.1. El Derecho del Trabajo	51
2.2.2.1.1.1. Concepto	51
2.2.2.1.1.2. Principios	51
2.2.2.1.1.2.1. Principio de la primacía de la realidad	51
2.2.2.1.1.2.2. Irrenunciabilidad de derechos	52
2.2.2.1.1.2.3. Igualdad ante la ley de trato y de oportunidades	53
2.2.2.2. El contrato de trabajo	54
2.2.2.2.1. Concepto	54
2.2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo	56
2.2.2.2.2.1. Elementos objetivos	57
2.2.2.2.2.2. Elementos subjetivos	58
2.2.2.2.3. Los sujetos del contrato de trabajo	60
2.2.2.2.3.1. El empleador	60
2.2.2.2.3.2. El trabajador	62
2.2.2.3. LA REMUNERACIÓN SALARIAL	65
2.2.2.3.1. Concepto	65
2.2.2.3.2. Características de la remuneración salarial	66
2.2.2.3.3. Conceptos que no constituyen remuneración	67
2.2.2.4. LOS BENEFICIOS SOCIALES	69
2.2.2.4.1. Concepto	69
2.2.2.4.2. Gratificaciones	70
2.2.2.4.3. Vacaciones	71
2.2.2.4.4. Compensación por Tiempo de Servicios	72
2.2.2.4.5. Oportunidad y forma de pago de los beneficios sociales	73
2.2.2.5. La discriminación salarial	74
2.2.2.5.1. Discriminación	74
2.2.2.5.2. Discriminación Laboral	76

2.2.2.5.2.1. El rol de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de discriminación laboral	77
2.2.2.5.3. Teorías sobre discriminación salarial	79
2.2.2.5.3.1. Discriminación basada en gustos y preferencias	79
2.2.2.5.3.2. Discriminación estadística	80
2.3. Marco conceptual	81
III. HIPÓTESIS	83
IV. METODOLOGÍA	84
4.1. Tipo y nivel de investigación	84
4.1.1 Tipo de investigación	84
4.1.2. Nivel de investigación.....	85
4.2. Diseño de la investigación	86
4.3. Población y muestra	86
4.3.1. Unidad de análisis	86
4.3.2. Población.....	88
4.3.3. Muestra.....	88
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	89
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	90
4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	91
4.6.1. De la recolección de datos	92
4.6.2. Del plan de análisis de datos	92
4.6.2.1. Primera etapa.....	92
4.6.2.2. Segunda etapa	92
4.6.2.3. Tercera etapa	92
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	93
4.8. Principios éticos	96
V. RESULTADOS	97
5.1. Resultados	97
5.2. Análisis de los resultados	130
VI. CONCLUSIONES	137
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	140

ANEXOS.....	154
Anexo 1 Sentencia de primera y segunda instancia	155
Anexo 2 Definición y operacionalización de la variable e indicadores;	Error! Marcador no definido.
Anexo 3 Instrumento de recojo de datos	183
Anexo 4 Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	19; Error! Marcador no definido.
Anexo 5 Declaración de compromiso ético y no plagio.....	201

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
<i>Resultados parciales de la sentencia de primera Instancia</i>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	97
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	101
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	107
<i>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia</i>	
Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva.....	109
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa.....	111
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	124
<i>Resultados consolidados se las sentencias en estudio</i>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	126
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	128

I. INTRODUCCIÓN

Nuestra sociedad cada año presenta un auge de procesos judicializados que concluyen con la ejecución de la sentencia que emiten los diversos órganos jurisdiccionales, siendo necesario conocer si las actividades propias de la administración de justicia son motivadas y justificadas; por ello, nuestra investigación trata del análisis sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, según lo establecido en la línea de investigación ULADECH emerge, cuya finalidad es analizar y examinar las sentencias de los procesos judiciales concluidos, cuyos fallos es motivados en relación a diversos factores y situaciones problemáticas propias de un contexto determinado, como se expone:

En España, Mayoral & Martínez (2013) sostiene que el funcionamiento de la justicia es deficiente, tomando de partida los cuatro elementos fundamentales para evaluar el buen funcionamiento de la justicia, a saber: el acceso a la justicia; la imparcialidad; la eficiencia judicial; y la independencia judicial; evidenciándose que no hay una auténtica modernización de la justicia, las reformas no están acorde con la realidad del país cuyo impacto recae negativamente sobre los sectores con menos recursos económicos, no hay mejora en el sistema de selección y evaluación de la calidad de los jueces, y no se establece una mayor separación entre jueces y políticos, lo que no permite aumentar la independencia y autonomía de la administración de justicia. Un pilar necesario es enfatizar en la relación de la justicia y la democracia, la importancia del buen funcionamiento de la justicia se justifica con la calidad de la democracia, porque si los tribunales no son vistos como instituciones accesibles capaces de dar una solución justa y efectiva a las disputas legales, existe la probabilidad de que los ciudadanos traten de resolver sus conflictos por medios más violentos; un buen funcionamiento de la justicia es también relevante para la protección de los derechos de los ciudadanos de los errores y abusos de los poderes ejecutivos y legislativos del Estado, y para la lucha contra la corrupción política.

En México, últimamente no se adoptaron medidas relevantes para mejorar la calidad de la administración de justicia, ésta situación ha repercutido en la expedición de sentencias contradictorias. Ello evidenció que es la raíz de la vulnerabilidad de

derechos que a las partes procesales se les atribuye, de ese modo es que no se garantizan con plenitud ni interés propio de los operadores de justicia, ni por las autoridades competentes que proponen velar ampliamente los derechos fundamentales, esta situación se agrava más en la medida que la función judicial se desorbita y genera desasosiego e indignación permanente en los litigantes, ya que, demandan una pronta solución de reformas que ameriten cambios rígidos en la modernización de la estructura funcional de la administración de justicia (Coronado, 2011).

En el ámbito de América Latina, se halló:

En Colombia, según Vallejo (2012), sostiene que la administración de justicia en Colombia, los factores más significativos de la evidente crisis que afecta hoy a la institucionalidad judicial en dicho país, son: la justicia ideologizada, la justicia politizada, la justicia sin controles y, la justicia corrompida, al respecto menciona que, para plasmarlo en forma eficaz y duradera, se atribuyen importantes reformas en el mismo, tales como la Reforma Constitucional de 1991, que introdujo cambios centrales en la organización de la Rama Judicial, fortaleciendo la protección de los derechos fundamentales

Por otro lado, Soberanes (s.f.), expresa que la impartición de justicia en México responde a una organización complicada, anquilosada y muchas veces corrupta, y lo peor del caso es que parece irreformable, porque los primeros enemigos del cambio son los propios funcionarios judiciales, los cuales están dispuestos a pelear por la defensa de su organismo anticuado y poco funcional, eso sí, junto con sus privilegios y canonjías. Sin embargo, no existe una uniformidad o simetría en los diversos Estados que integran la Federación Mexicana.

En el ámbito nacional, se halló:

Proetica (2015), Basada en la novena encuesta sobre Corrupción, sostiene que el 46% de los encuestados considera a la corrupción y las coimas como uno de los principales problemas del país. Como problemas asociados a la corrupción, dos tercios de los entrevistados destacaron la corrupción en el Poder Judicial y el

Ministerio Público y un poco más de la mitad, la corrupción en el Poder Ejecutivo. Un considerable 51% se muestra algo o muy de acuerdo con la idea de que los funcionarios corruptos solo deben ser sancionados si no hacen obras en beneficio de la población. Por otro lado, más del 77% se muestra algo o muy en desacuerdo con la idea de que la corrupción es necesaria para promover el crecimiento y el desarrollo para facilitar trámites y procedimientos. La corrupción de funcionarios y autoridades es el principal problema percibido en el Estado peruano tanto en Lima como en el interior del país, un 61% establece la corrupción de funcionarios y autoridades y un 14% establece la ineficiencia de funcionarios y autoridades.

Por su parte Del Aguila, T. (2013) realiza una evaluación respecto a la calidad de decisiones de jueces y fiscales del Perú en donde dio como resultado que las sentencias de primera y segunda instancias carecen de falta de comprensión del problema jurídico y la claridad de su exposición; coherencia lógica y solidez de la argumentación; congruencia procesal; y, manejo de la jurisprudencia.

Para Pairazamán (2014), muchas veces y esto no es un secreto, son los mismos Abogados (como operadores de la administración de justicia), los que le piden al cliente determinadas cantidades de dinero para gratificar al secretario, juez, fiscal o policía; y por culpa de ellos son mal vistos los Abogados en general. Poco hacen los Colegios de Abogados por aplicar una política de profilaxis gremial, lo que es visto como amiguismo y complicidad institucional. Los casos de Ancash, Chiclayo, Ucayali, Madre de Dios y otros ligados a redes criminales y de corrupción, posiblemente obliguen por competencia funcional, a que sean investigados y luego procesados penalmente, sin importarles a ellos, el prestigio profesional o la decencia familiar.

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Administración de justicia en el Perú” (ULADECH Católica, 2019).

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

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

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, perteneciente al Primer Juzgado Laboral de la ciudad de Chimbote, del Distrito Judicial del Santa, que comprende un proceso ordinario laboral sobre reintegro de remuneración por discriminación salarial; donde se apreció que la sentencia de primera instancia fue declarada fundada en todos sus extremos; decisión que fue apelada por la parte demandante elevándose en consulta y como dispone la ley, en segunda instancia se evaluó confirmando la sentencia de primera instancia, y la parte demandante presento casación ante la Corte Suprema de justicia que decidió denegar la casación y devolver el expediente fundamentando su decisión en el proceso, porque no se debió tramitar como proceso ordinario sino como un proceso abreviado laboral, y que la demandada acate la sentencia de segunda instancia.

Además, en términos de plazos se trató de un proceso judicial que desde la fecha de presentación de la demanda que fue el 28 de agosto de 2011, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue 04 de mayo de 2012, transcurrió, 08 meses y 7 días.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, del Distrito Judicial del Santa; Chimbote 2020?

Para resolver el problema se trazó un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote 2020.

Para alcanzar el objetivo general se trazaron objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

El presente informe de investigación se justifica, porque se han evidenciado notoriamente problemas considerables en cuanto a la administración de justicia, tanto en el ámbito local, nacional e internacional, los problemas que más aquejan a la sociedad es la insatisfacción en la administración de justicia y la lentitud con la que

se desarrolla los procesos, esto debido a la sobrecarga procesal que tienen los órganos jurisdiccionales.

La importancia del presente trabajo de investigación radica en que constituye una fuente de fortalecimiento, por cuanto los resultados que se obtuvieron pueden contribuir en la mejora de la administración de justicia en nuestro país, asimismo contribuir en la concientización de los operadores del derecho.

Cabe resaltar que, de lo expuesto, los resultados que se obtuvieron podrán revertir la problemática existente, simplemente es una propuesta de mejora en la administración de justicia.

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

II. REVISIÓN DE LA LITERARIA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Investigaciones en línea

Villacorta, E. (2015), en Perú, realizó estudios sobre “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por participación de pesca, en el expediente N°3212-2011-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa- Chimbote 2015”; que tuvo como resultados que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, baja y, mediana; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y, muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango mediana y muy alta, respectivamente.

Gutierrez, C. (2015) en Perú, realizó estudios sobre la “Calidad de sentencias de

primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y reintegro de remuneraciones, en el expediente N.º 02171-2009-0-2501-JR-LA-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2015”, cuyos resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, ambos fueron de rango muy alta respectivamente.

Gonzales, G. (2018), realizó estudios sobre la “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneración por bonificación de especialidad, en el expediente N° 00454–2013–0–2501–JR–LA–03, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2017”, cuyos resultados revelaron que la calidad de las tres partes: expositiva, considerativa y resolutive, de la primera sentencia fueron muy alta; en cambio, en la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y alta. En conclusión, la calidad de ambas, sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

2.1.2. Investigaciones fuera de línea

González, J. (2006), en Chile, investigó: *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*, y sus conclusiones fueron: **a)** La sana crítica en el ordenamiento jurídico Chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil. **b)** Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. **c)** La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la

indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

Sarango, H. (2008), en Ecuador; investigó: *El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*; en éste trabajo, en base a resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que: **a)** Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. **b)** Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad —demandante y demandado— para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales. **c)** El debido proceso legal —judicial y administrativo— está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia. **d)** Los Estados están obligados, al amparo de los derechos humanos y el derecho constitucional, a garantizar el debido proceso legal en toda circunstancia, y respeto de toda persona, sin excepciones, independientemente de la materia de que se trate, ya sea ésta de carácter constitucional, penal, civil, de familia, laboral, mercantil o de otra índole, lo cual implica el aseguramiento y la vigencia efectiva de los principios jurídicos que informan el debido proceso y las garantías fundamentales, a fin de garantizar la protección debida a los derechos y libertades de las partes, y no limitarlos más allá de lo estrictamente necesario y permitido por la ley. **e)** El desafío actual constituye, en definitiva, la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales, y su puesta en práctica en todos los procesos, con el fin de que ello se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. **f)** La motivación de la sentencia, al obligar al juez a hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, es una

condición necesaria para la interdicción de la arbitrariedad, posibilitando, por lo ya dicho, la realización plena del principio de inocencia del imputado. Para ello es indispensable el control que actúa como un reaseguro de aquel propósito. **g)** Motivación y control vienen a convertirse, por ende, en un binomio inseparable. **h)** Es de vital importancia que en nuestro país la motivación sea una característica general en los fallos de quienes, de una u otra manera, administran justicia y no una excepción, como acontece incluso en los actuales momentos. Cabe resaltar que ha sido la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte de 1997 la que mantuvo una teoría doctrinaria respecto de la motivación, tal como se puede observar en los innumerables fallos expedidos por esta Sala. **i)** Se puede agregar, que es de exigencia y obligatorio cumplimiento la fundamentación de las resoluciones y fallos judiciales tanto para atender la necesidad de garantizar la defensa de las partes en el debido proceso, como para atender el respeto a uno de los pilares básicos del Estado de Derecho y del sistema republicano, que fundado en la publicidad de los actos de gobierno y de sus autoridades y funcionarios que son responsables por sus decisiones, demanda que se conozcan las razones que amparan y legitiman tales decisiones. Por ello, las resoluciones judiciales, para cumplir con el precepto constitucional requieren de la concurrencia de dos condiciones: por un lado, debe consignarse expresamente el material probatorio en el que se fundan las conclusiones a que se arriba, describiendo el contenido de cada elemento de prueba; y por otro, es preciso que éstos sean meritados, tratando de demostrar su ligazón racional con las afirmaciones o negaciones que se admitan en el fallo. Ambos aspectos deben concurrir simultáneamente para que pueda considerarse que la sentencia se encuentra motivada, de faltar uno de ellos, no hay fundamentación y la resolución es nula. El desafío actual constituye la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales y de los poderes públicos y su puesta en práctica de todos los procesos, con el fin de que se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. (...).

Arenas & Ramírez (2009), en Cuba, investigaron: “La argumentación jurídica en la sentencia”, cuyas conclusiones fueron: “a) Existe la normativa jurídica que regula la

exigencia de la motivación de la sentencia judicial (...); b) Todos los jueces conocen en qué consiste la motivación de la sentencia y conocen también la normativa jurídica que lo regula; c) No existe el mecanismo directo de control para impugnar una sentencia inmotivada a través del recurso de Casación, (...); d) La motivación de la sentencia no solo consiste en la correcta valoración de la prueba, sino que esta debe hacerse en toda la sentencia siempre que el caso lo amerite; e) El problema fundamental radica en los propios jueces a la hora de materializar los conocimientos acerca de la motivación en la propia sentencia, puesto que en ocasiones es por falta de disposición, por falta de preparación, desorganización, y por ser resistentes a los cambios que se imponen o exigen a la hora de motivar una sentencia judicial; f) Aun falta preparación a los jueces en relación al tema; g) La motivación es un nuevo reto que se impone por necesidad histórica y de perfección del sistema de justicia, que solo se logra con dedicación y esfuerzo propio; h) Si la finalidad de la sentencia no es más que el registro de la decisión judicial y los argumentos que la determinan, la cual debe ser accesible al público cualquiera que sea su clase, a través de un lenguaje claro y asequible a cualquier nivel cultural, y esto se expresa solo a través de la correcta motivación de la resolución judicial, debemos tener presente que si no se hace de la manera adecuada, sencillamente la sentencia no cumple su finalidad, que es precisamente para lo que se crea.

2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal

2.2.1.1. La pretensión

2.2.1.1.1. Concepto

Quisbert, E (2012), nos refiere que “la pretensión es el acto de declaración de voluntad exigiendo que un interés ajeno se subordine al propio, deducida ante juez, plasmada en la petición y dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada”.

Asimismo, Rosemberg, L (citado por Quisbert, 2010) define que, "La pretensión procesal es la petición dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de

ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada y, en cuanto sea necesaria, por las consecuencias de hecho y propuestas para fundamentar”.

De acuerdo a Bohórquez (2016), la pretensión es la “declaración de voluntad mediante la cual se solicita del órgano jurisdiccional, frente al demandado, una actuación de fondo que declare, constituya o imponga una situación jurídica y obligue a observar determinada conducta jurídica”.

López (citado por Caceres, s.f.) la define como: “la manifestación de la voluntad contenida en la demanda, que busca imponer al demandado la obligación o vinculación con la obligación; el fin o interés concreto que se busca en el proceso, para que se dictamine una sentencia que acoja al petitorio o reclamación”

Para Guasp (citado por Guimaraes, 2004), la pretensión procesal es entendida como “una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la demanda”, es el verdadero objeto del proceso.

Asimismo, el autor, expone el valor sistemático de la pretensión procesal y manifestando que:

- a) La función jurisdiccional no puede ser más ni menos que una función de satisfacción de pretensiones;
- b) Las partes procesales serán aquella que formula y aquella frente a quien se formula la pretensión objeto del proceso;
- c) La oposición a la pretensión no integrará el objeto del proceso, sino que contribuirá simplemente a acotar o delimitar el medio lógico en que dicho proceso se mueve;
- d) Un acto procesal será aquel y sólo aquel que refiera su sentido a la idea objetiva común a todo proceso de la satisfacción de la pretensión;
- e) En el nacimiento del proceso la pretensión procesal generalmente está en la demanda, en el desarrollo del mismo se ordena bajo esta constante del devenir

procesal que constituye la pretensión, y la sentencia cierra el ciclo del proceso resolviendo el objeto que a éste se ha proporcionado;

- f) Una pretensión que se ha discutido ya en un proceso es una pretensión jurídicamente satisfecha y, por consiguiente, no existe la base esencial que permitiría originar un litigio nuevo;
- g) La diferencia entre proceso ordinario y proceso especial se apoya en la idea de pretensión procesal y no sobre la idea de jurisdicción o del procedimiento; y
- h) La diferencia entre jurisdicción contenciosa y jurisdicción voluntaria sólo puede obtenerse eficazmente cuando se reconoce en la primera y se niega en la segunda la existencia de una pretensión procesal auténtica.

2.2.1.1.2. Elementos

Siguiendo el lineamiento de Guasp (citado por Guimaraes, 2004), la estructura (o requisitos) de la pretensión procesal es susceptible de descomponerse en los tres grandes elementos que integran cualquier realidad jurídica:

- a) **El elemento subjetivo**, compuesto por los sujetos: activo, quien formula la declaración de voluntad; pasivo, frente a quien la pretensión es interpuesta; y el destinatario, que es la persona a quien la pretensión va dirigida, y está encargada de satisfacerla;
- b) **El elemento objetivo**, compuesto por el bien de la vida, o bien litigioso, que constituye el objeto de la pretensión procesal, es decir, una materia apta por su naturaleza para satisfacer las necesidades o conveniencias objetivamente determinables de los sujetos;
- c) **Y el elemento de la actividad**: la pretensión procesal presenta como característica el hecho de no ser una declaración de voluntad cualquiera, sino una declaración petitoria, es decir, una petición de un sujeto activo ante un juez frente a un sujeto pasivo sobre un bien de la vida. Pero, esta petición debe ser fundada, eso es, debe invocar un fundamento, sea éste auténtico o no, y este fundamento de la pretensión procesal no es su motivo, invocado o no, sino los acaecimientos de la

vida en que se apoya o no. En otras palabras, la invocación del fundamento opera no como justificante, sino como determinante de la pretensión misma, razón por la cual el titular de la pretensión, antes que fundamentarla, tiene que particularizarla, para que pueda singularizarse de las demás, consecuentemente esta pretensión se destacará de otras pretensiones. Este destacamento es el que opera el llamado fundamento de la pretensión. En conclusión, se puede decir que hay una clara diferencia entre los fundamentos, en cuanto acaecimientos de hecho que individualizan a la petición procesal, y los argumentos, en cuanto motivos de hecho y de derecho que en el sentido amplio determinan los motivos de su posible actuación por el juez.

Para Cáceres (s.f.) manifiesta que los elementos de la pretensión son:

- a) Los sujetos: representados por el demandante, accionante o pretensionante.
- b) El objeto: Es lo que se persigue con el ejercicio de la acción.
- c) La razón: Es el fundamento que se le otorga a la pretensión, es decir, que lo reclamado se deduce de ciertos hechos que coinciden con los presupuestos fácticos de la norma jurídica, cuya actuación es solicitada para obtener los efectos jurídicos.
- d) El fin: Es la de decisión o sentencia que acoja la pretensión invocada por el accionante.

2.2.1.1.3. Identificación de la pretensión en las sentencias examinadas

El Segundo Juzgado Laboral de la corte Superior del Santa, en la resolución CUATRO de fecha 04-05-2012 (sentencia de primera instancia), estableció como pretensión el reintegro de remuneraciones y sus incidencias sobre las gratificaciones, vacaciones y CTS desde la semana de pesca 45 del 2009 hasta la semana 29 del año 2010 más intereses legales, costas y costos.

La Sala Laboral en la resolución SIETE de fecha 14-08-2012 (sentencia de segunda instancia), considera la pretensión impugnativa del recurso de apelación interpuesto por la demandada, la misma que expresa que: “el acto resolutorio resulta ser

violatorio del principio del debido proceso por no contener una motivación suficiente ni estar arreglada a derecho, solicita se le conceda el presente recurso con efecto suspensivo y se revoque la sentencia impugnada”.

2.2.1.2. EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

Primeramente, se citó unas conceptualizaciones sobre el proceso laboral, para después abordar uno de sus tipos, como es el proceso ordinario laboral materia del expediente judicial seleccionado.

Guasp (s.f.) define el proceso laboral como la institución destinada a la actuación de pretensiones conforme con las normas de Derecho laboral, por órganos creados especialmente para ello. El proceso laboral se diferencia de los demás procesos, de una parte, por la especialización del órgano llamado a decidir y, de otra, porque la pretensión que se actúa en el mismo ha de pertenecer a la materia contencioso - laboral, es decir, que el derecho sustantivo aplicable debe ser Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social.

Por su parte, Olea (1985) precisa que el proceso laboral es una “institución jurídica para formalizar y dirimir conflictos de trabajo ante un Juez, instituido por el Estado con esta finalidad” (P.23).

El proceso es el instrumento mediante el cual, en una sociedad organizada, el juez, que ha recibido ese encargo específico del Estado, examina la pretensión de un individuo frente a otro y decide en Derecho sobre ella. El proceso laboral se diferencia de los demás procesos, de una parte, por la especialización del órgano llamado a decidir, y, de otra, porque la pretensión que se actúa en el mismo ha de pertenecer a la materia contencioso-laboral.

2.2.1.2.1. Concepto

Fuente (2013) refiere que, el proceso ordinario es la vía para dirimir los conflictos de trabajo individuales de naturaleza jurídica cuando no deban tramitarse mediante el proceso especial y también es la vía para resolver los de naturaleza económica, en este último caso al no existir en la Ley Federal del Trabajo un proceso específico

para la solución de este tipo de conflictos, por tanto constituye una vía por exclusión, lo cual conduce a que sea el proceso utilizado con mayor frecuencia en la administración de justicia laboral.

El proceso ordinario comienza con la presentación de la demanda ante la mesa de partes, quien debe turnar al Juez que va a conocer del conflicto.

“Anónimo” (s.f.) Constituye la vía procesal dentro de la relación de trabajo. De acuerdo a lo preceptuado por el autor Ferreri. Por consiguiente, puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observación de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades, aunque existen deben recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de anti formalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo, puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

2.2.1.2.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario laboral

Las pretensiones que conocen los juzgados especializados, en proceso ordinario laboral, siguiendo lo prescrito por el numeral 1 del Artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, serán las relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, que han sido originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, e incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Asimismo, prescribe que; “Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas las pretensiones relacionadas a los siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.

- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión 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, a favor 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 criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).”

2.2.1.2.3. Principios aplicables al proceso ordinario laboral

De acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), en su Título preliminar Artículo I; prescribe que, el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

2.2.1.2.3.1. Principio de oralidad:

Puente, M. (s.f.) manifiesta que la oralidad es el conjunto de caracteres de procedimiento en donde predomina lo hablado sobre lo escrito. Este principio está ligado a los principios de inmediatez, concentración, sencillez e incluso celeridad, los

cuales se encuentran presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, testigos, apreciación de los medios probatorios de manera directa, por cuanto se desarrolla en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo una apreciación conjunta.

Oderigo (citado por Gamarra, s.f.), expresa que, la oralidad se convierte en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad y además de un modelo con el que se pretende la redefinición del conflicto. Es decir, en las dos funciones que cumple el juicio oral, el juez asume un rol importante: en el primero, determinará la verdad procesal al dictar sentencia; en el segundo, la tarea es mucho más compleja, la redefinición del conflicto, que contribuya a la paz social.

2.2.1.2.3.2. Principio de inmediación:

Puente (s.f.), expresa que el principio de inmediación es la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso. o Incidencia en la valoración de pruebas (directas e indiciarias).

Los caracteres fundamentales de la inmediación son: i) La presencia de las partes y demás sujetos procesales ante el Juez; ii) La ausencia de un intermediario entre las cosas y sujetos procesales, y el Juez; y, iii) La identidad física del Juez que estuvo en contacto directo con las partes y quien dictará la sentencia.

Bustamante (citado por Gamarra, s.f.) manifiesta que, la inmediación constituye la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la verdad de los hechos. La información, el examen de la prueba, debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción de los jueces y de las partes intervinientes. “El principio de inmediación implica que el juez que ha presenciado la actuación de los medios probatorios, que ha oído a las partes, y ha apreciado su conducta en el proceso, sea el mismo que dicte la sentencia.

2.2.1.2.3.3. Principio de concentración:

El principio de concentración implica que la mayor parte de los actos se deben realizar en una sola audiencia (Unidad de acto). La Nueva Ley Procesal del Trabajo

(NLPT) pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el abreviado laboral. (Puente, s.f.).

Para Gamarra, L. (s.f.), la concentración está directamente referida a los sujetos del proceso y a la recepción de la prueba, y la continuidad a los actos procesales que deben realizarse en el juicio. También consideramos que la oralidad, la concentración y la continuidad, son fundamentales en el proceso laboral, porque los actos procesales prolongados conllevan el peligro de la demora del juicio.

2.2.1.2.3.4. Principio de economía procesal:

Para Puente (s.f.) sostiene que, es la satisfacción de las pretensiones con el mayor ahorro posible de esfuerzo y costo de las actuaciones procesales (máximo rendimiento con el mínimo gasto y tiempo). La NLPT contempla procesos con menores audiencias, como en el caso del proceso abreviado laboral y en lo que se refiere a la propia audiencia de juzgamiento, la NLPT subraya expresamente la necesidad de que ésta se realice en acto único, de manera tal que el proceso se realice en un menor número de actos procesales posibles representando para las partes del proceso un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.

En el proceso ordinario laboral, la Audiencia de Conciliación y la Audiencia de Juzgamiento, se pueden realizar en acto único cuando medie la conciliación, concentrando las etapas de la audiencia de juzgamiento.

La economía procesal como principio tiene relación directa con el principio de celeridad en dos sentidos: primero, respecto a la disminución del gasto económico; segundo, a la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales que se tratan en las actuaciones procesales del capítulo III de la nueva ley mencionada. (Gamarra, s.f.).

2.2.1.2.3.5. Principio de celeridad procesal:

Gamarra (s.f.) expresa que, la celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el

proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc.

Para Puente (s.f.), es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación. La celeridad implica: i) plazos más cortos; ii) preeminencia de actuaciones orales sobre las escritas; iii) mecanismos alternativos de solución de conflictos. o Naturaleza alimentaria de los créditos laborales.

2.2.1.2.3.6. Principio de veracidad:

De acuerdo a la Academia Nacional de la Magistratura (2010) es fundamental la incorporación del principio de veracidad como sinónimo de primacía de la realidad en el proceso laboral con la nueva ley. Debemos tener en cuenta que la finalidad básica de todo proceso, planteado en términos tradicionales, ha sido siempre la búsqueda de la verdad formal o legal. Todavía hoy tiene vital importancia la delimitación de la actividad probatoria en los procesos, pero desde el punto de vista del proceso laboral, se tiene por objeto averiguar la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla.

Pensamos que la clave de la solución de este problema deriva de otro de los principios del proceso laboral que es la búsqueda de la verdad real, esa búsqueda de la verdad constituye un punto de referencia objetivo que exige y asegura la imparcialidad del juez. (Plá, 1979, citado por la Academia nacional de la Magistratura).

De acuerdo a Puente (s.f.) es la prevalencia de la verdad material sobre la verdad formal. Búsqueda de la verdad material. Prevalencia del fondo sobre la forma en materia probatoria. P° libre valoración razonada de la prueba. o P° libertad probatoria. o ¿P° primacía de la realidad?

Asimismo, la Academia Nacional de la Magistratura del Perú (2010) expresa que; el Tribunal Constitucional, se ha pronunciado, en forma reiterada, que el principio de primacía de la realidad se encuentra implícitamente en los artículos 22 y 23 de la

Constitución: “El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto en la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución del trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22) y, además, como un objetivo de atención prioritario del Estado (artículo 23). En este sentido se tiene el Expediente N° 991-2000-AATC y sobre la aplicación del principio de primacía de la realidad tenemos el pronunciamiento en el expediente N° 2132-2003-AATC-Piura: “En caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos”.

2.2.1.2.4. Descripción del desarrollo de un proceso ordinario laboral

De acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), se desarrolla de la siguiente forma:

- **Requisitos de la demanda**

El artículo 16° expresa que la demanda es presentada por el demandante por escrito, cumpliendo con los requisitos y los anexos que establece el artículo 424° y 425° del Código Procesal Civil), agregándose dos precisiones, que se transcriben:

“a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y,

b) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.”

Asimismo, explica que se puede incluir expresamente en la demanda la pretensión por costos. En caso que sea más de un demandante, se designa a uno de los demandantes quien los representara y se consigna un único domicilio procesal. Si el total a ser reclamado no supera las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP), no es necesario que el demandante o demandantes comparezcan al proceso con un

abogado. Si el monto total es por más de 10 URP hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) la exigencia de comparecer con abogado, será de facultad del juez con atención al caso materia de Litis. Deberá utilizarse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial si se comparece sin abogado.

- **Admisión de la demanda**

El artículo 17°, expresa que el juez califica la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a su recepción. Si incumple alguno de los requisitos de forma, la declara inadmisibile; concediendo cinco (5) días hábiles para que el demandante subsane la omisión o defecto, caso contrario se concluye y archiva el proceso. Si incumple alguno de los requisitos de fondo, la declara improcedente concluyendo el proceso. El demandante tiene cinco (5) días hábiles para apelar la resolución que dispone la conclusión del proceso. El juez con resolución fundamentada, podrá rechazar de plano la demanda cuando sea notoria su improcedencia, siendo apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes emitida la resolución.

Si el juez verifica el cumplimiento de los requisitos, admite a trámite la demanda fijando fecha para la audiencia de conciliación, en la cual la parte demandada deberá presentar la contestación de la demanda.

Requisitos de la contestación

La contestación de la demanda se presenta en audiencia de conciliación, y siguiendo al artículo 19°; se presenta por escrito y contendrá los requisitos y anexos establecidos en el Código Procesal Civil, no debe incluir pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos, pero se indica el fin de cada medio probatorio. Los hechos expuestos en la demanda que no sean negados se consideran por cierto y son admitidos.

Traslado y citación a audiencia de conciliación

Después de que el juez verifique los requisitos de la demanda, de acuerdo al Artículo 42° de la NLPT, emite resolución que dispone: el autoadmisorio; fecha, hora y lugar de la audiencia de conciliación, dentro de los 20 a 30 días hábiles posteriores a la

calificación de la demanda; se notifica al demandado para que asista con el escrito de contestación y anexos a la audiencia de conciliación.

Audiencia de conciliación

El Artículo 43° NLPT, expresa que la audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes insisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

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

En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe

programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

Audiencia de juzgamiento

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados, se realiza en acto único concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia; y en relación a la complejidad del caso esta puede extenderse. De otro lado, si ambas partes inasisten a la audiencia y dentro de los treinta (30) días naturales siguientes ninguna solicita fecha para nueva audiencia, el juez declara la conclusión del proceso (Artículo 44° NLPT).

Etapas de confrontación de posiciones

La apertura el demandante con exposición oral breve de las pretensiones y de los fundamentos de hecho, luego el demandado en forma breve y oral expone los hechos que contradicen la demanda. (Artículo 45° NLPT)

Etapas de actuación probatoria

De acuerdo al Artículo 46° NLPT, prescribe que la etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

El juez enuncia los hechos admitidos, los medios probatorios dejados de lado y enuncia las pruebas admitidas de los hechos que necesitan de actuación probatoria. Luego, las partes pueden cuestionar solo las pruebas admitidas. Solo si las pruebas que sustentan la cuestión probatoria puede ser actuada en esta etapa, el juez dispondrá la admisión de las cuestiones probatorias. Luego, el juez juramenta en conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

Los medios probatorios admitidos son actuados, se inicia por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

Si no se agotó la actuación probatoria el juez ordena la continuación de la audiencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Alegatos y sentencia

Concluida la actuación probatoria, los abogados exponen de forma oral sus alegatos. Luego, el juez dará a conocer a las partes el fallo de la sentencia, en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos (forma inmediata); o por la complejidad del caso, cita a las partes para la notificación de la demanda señalando fecha, hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la audiencia de juzgamiento. (Artículo 47° NLPT).

2.2.1.3. LA PRUEBA

2.2.1.3.1. Concepto

En un sentido jurídico, la prueba es la actuación procesal por la que las partes intentan acreditar los hechos aducidos en demanda o contestación a demanda convenciendo al juzgador sobre la veracidad de éstos. Puede concebirse a la prueba como fin, en una actividad lógica y material orientada en el mismo sentido de la realidad que se trata de averiguar, en una verdad; pero también, se puede concebir como medio, como el conjunto particular de recursos que pueden utilizarse para obtener aquella demostración (Enciclopedia Jurídica, 2014).

Para Taruffo (citado por Gascon, 2010), la prueba hace referencia al iter que conduce a la formulación de enunciados asertivos como verdaderos (o al proceso de

verificación de enunciados asertivos previamente formulados); por consiguiente, al descubrimiento o conocimiento de los hechos que hacen verdaderos a esos enunciados. Probar un enunciado sobre hechos significa aquí conocer los hechos que lo hacen verdadero. Asimismo, la prueba hace referencia a la justificación de esos enunciados; es decir, a las razones que permiten mantener que esos enunciados son verdaderos. Probar un enunciado sobre hechos significa justificarlo.

En el vocabulario jurídico-procesal el término «prueba» es doblemente polisémico, pues, además de la ambigüedad referida a sus distintos contextos de uso (descubrimiento y justificación), éste puede aludir aún a distintos aspectos del fenómeno probatorio: en concreto, a los medios de prueba, al procedimiento probatorio o a los resultados del mismo (Gascon, p.77, 2010)

En sentido jurídico procesal. Siguiendo al mismo autor, en este sentido, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación.

En el derecho penal, la prueba es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo. Mientras que, en el derecho civil, es normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio.

La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación.

Para el autor en comento, los problemas de la prueba consiste en saber *qué es* la prueba; *qué se prueba*; *quién prueba*; *cómo se prueba*, *qué valor tiene* la prueba producida.

En otros términos, el primero de los temas citados plantea el problema del *concepto* de la prueba; el segundo, el *objeto* de la prueba; el tercero, la *carga* de la prueba; el cuarto, el *procedimiento* probatorio; el último la *valoración* de la prueba.

Concepto de prueba para el Juez.

Para Rodríguez (1995), los medios deben tener relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido, siendo así, lo que le interesa al juez es la

conclusión a la que llega la actuación de la prueba, y no los medios probatorios como objetos, es decir si han cumplido o no con su objetivo.

Para el Juez, la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos se efectúa con la prueba, direccionado a encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia.

Cada parte del proceso demostrara la verdad de sus afirmaciones, pues el juez no tiene la verdad de los hechos más lo que son demostrados en el proceso. Entonces por medio de la prueba el juez conocerá la verdad de los hechos demostrados.

2.2.1.3.2. Objeto de la prueba.

En el ámbito jurídico, el objeto de la prueba es convencer al juez sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia, a las partes le interesa la prueba en la medida que sustenten y cubra la necesidad de probar la veracidad de sus hechos expuestos, y para el juzgador le importa su resultado bajo el lineamiento del marco jurídico procesal (proceso probatorio).

Para Rodríguez (1995), expresa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el demandante debe probar para que el juez declare fundada la reclamación de su derecho.

Para los fines de un proceso judicial, es necesario probar los hechos y no el derecho, en el proceso, hay hechos que son necesario probar para obtener un mejor resultado y hechos que no lo necesitan porque el entendimiento del juez debe conocerlos; es decir, no todos los hechos expuestos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser probado.

2.2.1.3.3. El principio de la carga de la prueba.

El principio de la carga de la prueba es propio del Derecho Procesal, porque se ocupa de los actos para ofrecer, admitir, actuar y valorar las pruebas; corresponde probar los hechos a quien lo afirma con la finalidad de alcanzar el derecho pretendido.

El artículo 21° de la NLPT, refiere sobre la oportunidad de la actividad probatoria, y

expresa que solo las partes deben ofrecer los medios probatorios en la demanda y en la contestación, y en forma extraordinaria, pueden ofrecerlos siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad previo al momento de la actuación probatoria.

El juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, de manera excepcional, suspendiendo la audiencia por un periodo no mayor a los 30 días hábiles de la última audiencia para su realización, en el mismo acto deberá citar fecha y hora para su continuación. La decisión del juez es impugnabile, y de tratarse de un proceso en casación no puede ser invocada, si el juez omite esta facultad no produce la nulidad de la sentencia (Artículo 22 de la NLPT).

2.2.1.3.4. Valoración y apreciación de la prueba.

La finalidad que persigue la prueba es la de obtener la convicción del juez sobre la existencia o no de determinados hechos controvertidos por las partes.

Sistema de libre valoración de la prueba:

Una vez actuada la prueba, el juez puede formar su convicción sobre el resultado de forma libre, no condicionada por mandato alguno, decimos que impera un sistema de libre valoración de la prueba. La libre valoración de la prueba no debe significar absoluta discrecionalidad pues ello conduciría a la arbitrariedad prohibida en el ordenamiento jurídico, es así, que el juez el juez puede valorar libremente las pruebas practicadas, pero siempre con arreglo a la sana crítica, esto es, que la formación de su convicción debe fundarse en los parámetros de la razón y no del capricho y además explicarse en la resolución que se dicte (Arnaldo y Fernandez,2007).

Sistema de la tarifa legal

La valoración de cada medio probatorio actuado lo establece la ley, la labor del juez se reduce a la recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal, cada medio de prueba que es actuado en el proceso tiene un valor establecido por ley. Cuando la fuerza probatoria de los distintos medios de prueba viene ordenada por una norma, estaremos frente a un sistema de prueba legal o tasada (Rodriguez, 2005).

2.2.1.3.5. Pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio

2.2.1.3.5.1. Documentos

2.2.1.3.5.1.1. Concepto

El documento es aquel medio de prueba, que consiste en un objeto que por su índole puede ser llevado físicamente a la presencia del juez, por su carácter se encuentra dentro del grupo de la llamada 'prueba real (Guasp citado por Sebastian, 2007.).

El documento es toda presentación objetiva de un pensamiento, puede tratarse de simples acontecimientos naturales o actos humanos de quien los crea o de otras personas, cuyo objetivo es representar hechos (pasados, presentes o futuros). Como medio de prueba, en el documento se distingue dos sujetos, quien lo crea y quien es el destinatario, siendo relevante quién y por orden de quien fue hecho, y no de quien se le atribuye su creación (Sagástegui, 2003).

2.2.1.3.5.1.2. Clases de documentos

A. Documento Público

Es el documento otorgado por funcionario público en ejercicio de sus funciones. La escritura pública y demás documentos otorgados antes o por notario público. La copia debidamente certificada por el órgano auxiliar jurisdiccional, fedatario y/o notario, tiene igual valor que el original (Aguila, 2013, Pp. 101-102).

B. Documento Privado

Aguila (2013) es el documento otorgado por un particular. Su legalización o certificación no lo convierte en público. Debemos diferenciar el documento del acto que contiene. Un acto jurídico como una compraventa, puede haber sido declarada nula por algún vicio de voluntad. Pero el documento, la escritura pública, subsiste y puede ser utilizado como medio probatorio. (p. 102)

2.2.1.3.5.1.3. Regulación

El artículo 233° del Capítulo V del Título VIII del Código Procesal Civil regula los

documentos: “Es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho”.

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

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente. (Artículo 29° NLPT).

2.2.1.3.5.1.4. Documentos actuados en el proceso

En el expediente de estudio sobre reintegro de remuneraciones por discriminación salarial, se actuaron los siguientes medios probatorios:

Copia de declaraciones juradas de aportes y retenciones presentada por la demandada a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, correspondiente a las Semanas 45, 46, 47, 48, 49 y 50 del 2009; copia de declaraciones juradas de aportes y retenciones adicionales presentada por la demandada a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, correspondiente a las Semanas 45, 46, 47, 48, 49 y 50 del 2009; Copia de declaraciones juradas de aportes y retenciones presentada por la demandada a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, correspondiente

a las Semanas 01, 02, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 del 2010; copia de declaraciones juradas de aportes y retenciones adicionales presentada por la demandada a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, correspondiente a las Semanas 01, 02, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 del 2010;

Las planillas de remuneraciones por participación de pesca - Declaraciones juradas de aportes y retenciones presentada a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, correspondiente a las Semanas 45, 46, 47, 48, 49 y 50 del 2009; Las planillas de remuneraciones por participación de pesca - Declaraciones juradas de aportes y retenciones presentada a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, correspondiente a las Semanas 45, 46, 47, 48, 49 y 50 del 2009; Las planillas de remuneraciones por participación de pesca - Declaraciones juradas de aportes y retenciones presentada a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, correspondiente a las Semanas 01, 02, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 del 2010; Las planillas de remuneraciones por participación de pesca - Declaraciones juradas de aportes y retenciones presentada a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, correspondiente a las Semanas 01, 02, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 del 2010; acta de acuerdo de Reunión Extra proceso del 06 de octubre de 2010; Acta de reunión de fecha 21 de abril de 2009; Notas periodísticas de ofrecimiento del Convenio de Reestructuración Salarial a los tripulantes, y copias de Declaraciones Juradas a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador.

2.2.4. LOS SUJETOS DEL PROCESO

Los Sujetos procesales, son personas capaces legalmente para poder participar en una relación procesal de un proceso, ya sea como parte esencial o accesorio. Es decir, son sujetos procesales: las partes (actor y demandado), el juez, los auxiliares, los peritos, los interventores, los martilleros, los fiscales. (Quisbert, 2010)

Barrios, D. (1997), expresa que, son sujetos del proceso quienes lo hacen y aquellos para quienes se hacen. Es decir, aquellas personas físicas o jurídicas que producen los actos del proceso, así como por su vínculo especial con el objeto, dan lugar al proceso...

2.2.1.4.1. El Juez

2.2.1.4.1.1. Concepto

De acuerdo a la enciclopedia jurídica, el juez es el funcionario público que tiene como misión juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. En el derecho procesal, es la persona que constituye una categoría (la inferior) dentro de la Carrera judicial, junto a la de Magistrado y Magistrado del Tribunal Supremo, y, como regla general, es titulares de un órgano unipersonal (art. 299 de la L.O.P.J.). En el ejercicio de su función, los jueces actúan con desinterés objetivo respecto a los asuntos que se les planteen y han de ser imparciales e independientes. Así mismo los jueces deben ser también inamovibles.

Clemente Díaz, se inclina a usar el término en forma genérica, aislándolo como objeto de análisis del órgano judicial, conceptuándolo como “la persona que está investida por el Estado de la potestad de administrar justicia”, y criticando, por ende, la concepción abstracta que de él hace Clariá Olmedo, cuando afirma que “el tribunal es el órgano de la jurisdicción: el juez es su representante en los procesos; el primero es el titular del ejercicio del poder jurisdiccional del Estado; el segundo es el funcionario público que actúa la ley ante cada caso originador de un proceso concreto”

Echandía (citado por Alvarado, 1982) entiende que los jueces y magistrados son las personas encargadas de administrar justicia, pero no son el órgano jurisdiccional, ya que éste existe independientemente de las personas físicas que ocupan sus cargos y, considerado en abstracto, permanece inmutable aun cuando varíen aquéllos.

Asimismo, Calamandrei afirma que, el buen funcionamiento de la justicia depende de los hombres, y no de las leyes; y el óptimo sistema judicial es aquel en que los jueces y los abogados vinculados por su recíproca constancia, buscan la solución de sus dudas, más que en la pesada doctrina, en la viva y fresca humanidad. El significado de todo ello está en aquel signo que aparece desde la primera edición en el Elogio de los jueces: la balanza que sobre un platillo lleva dos gruesos volúmenes en folio, y en el otro la gentileza de una rosa; y se ve que, en aquella balanza, en

contraste con las leyes físicas, la rosa pesa más que los dos gruesos libros. A fin de que la justicia funcione humanamente, es necesario que la balanza se incline del lado de la rosa” (Alvarado, 1982).

2.2.1.4.1.2. Facultades

Clemente Díaz (citado por Alvarado, 1982), expresa que: "generalmente se afirma que los jueces tienen facultades, poderes y deberes, pretendiéndose distinguir entre lo que el juez debe hacer y lo que el juez puede hacer dentro de una concepción privado-civilística del proceso. Sin embargo, agrega, es preferible, sosteniendo que el juez solamente tiene deberes que cumplir, referirse a los actos debidos y a los actos necesarios del juez; los primeros originan el deber propiamente dicho atinente a la función y de sustrato administrativo-judicial, mientras que los segundos originan poder-deberes del juez, referidos al orden de la actividad que aquél despliega dentro del proceso.

Los actos debidos son: a) el deber de prestar juramento; b) el deber de residencia; c) el deber de asistir al despacho; d) el deber de administrar justicia; e) el deber de motivar. Entre los actos necesarios se anotan: f) el poder-deber de intervenir personalmente en actos y diligencias procesales; g) el poder-deber de dirigir el proceso; h) el poder-deber de reprimir la conducta procesal; i) el poder-deber de propender a la conciliación y avenimiento de las partes.

La diferencia esencial entre deberes y facultades radica en que en los primeros no hay actividad volitiva del juez, pues imperativamente la ley determina su actuación. En las segundas, en cambio, la ley posibilita la realización de la conducta, pero su efectivo ejercicio depende de la volición del juez, quien, en cada caso, puede optar por hacer o dejar de hacer

De acuerdo a Alvarado, A. (1982), las facultades de todo juez pueden ser ordenatorias, conminatorias, sancionatorias y decisorias, según el fin que se persiga con su ejercicio.

Las facultades ordenatorias

Las facultades ordenatorias se vinculan estrechamente con los deberes de dirección, pero mientras éstos le son impuestos al juez en el ejercicio de su función, aquéllas aparecen en la órbita volitiva del magistrado; dicho en otras palabras, la ley sólo posibilita la realización de determinadas conductas (sin imponerlas) en aras del cumplimiento de los fines del proceso, mediante la concreción Práctica de los principios que lo inspiran. Pueden relacionarse con el proceso en sí mismo, con los sujetos intervinientes y con el objeto del pleito.

- Determinar el plazo para presentar el instrumento de mandato.
- Tomar medidas tendientes a evitar la paralización del proceso.
- Habilitar días y horas inhábiles
- Comisionar despachos
- Designar días para efectuar notificaciones automáticas.
- Ordenar notificaciones por cédula
- Nombrar y admitir menor número de peritos.
- Determinar la privacidad de una audiencia.
- Determinar el lugar en que se efectuara la subasta.

2.2.1.4.2. Las partes

2.2.1.4.2.1. Concepto

Alvarez, A. (s.f.) expresa que, las partes procesales son las personas que intervienen en un proceso judicial para reclamar una determinada pretensión o para resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto.

Las partes procesales, son personas (individuales o colectivas) capaces legalmente, que concurren a la substanciación de un proceso contencioso; una de las partes, llamada actor, pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada demandado, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta (Quisbert, 2010).

En el ámbito procesal, parte es toda aquella persona física o moral involucrada en un

conflicto jurídico que, por si misma o a través de la representación de alguien, solicita la intervención de un órgano jurisdiccional del Estado para que, conforme a derecho, se emita una sentencia destinada a salvaguardar los intereses cuya titularidad se debate en la controversia. (Bedolla, 2017)

2.2.1.4.2.1.1. El demandante

A la persona que ejercita la acción se la llama “actor” (el que “actúa”), “parte actora”, o bien “demandante” (Alvarez, s.f.)

De acuerdo a la Enciclopedia Jurídica, el demandante es la persona que toma la iniciativa en un proceso y que asume, en esta condición, la triple carga de la alegación, de los hechos y de la prueba de ellos. Es el sujeto jurídico que, mediante la demanda, inicia el proceso y se constituye en parte del mismo, pidiendo, frente a otro y otros sujetos, una concreta tutela jurisdiccional. El demandante es el sujeto activo (parte) en el proceso judicial, es quien demanda, pide, insta o solicita. El que entable una acción judicial; el que pide algo en juicio; quien asume la iniciativa procesal.

El demandante es una persona que hace una denuncia. Un individuo, una empresa o una entidad del gobierno pueden actuar como demandante. A pesar de que la demandante es, para que su caso sea válido para el manejo de un tribunal su queja debe estar basada en una violación de la ley. Cuando se presenta un caso, que generalmente se requiere para especificar la base de que ella cree que la hacen importa una cuestión jurídica. Si no hay pruebas suficientes para establecer un argumento viable o si ella está discutiendo por motivos que no son compatibles con las leyes vigentes, el caso no puede proceder. (Anónimo, 2015).

El demandante es la parte reclamante, y en la mayoría de los sistemas jurídicos, el demandante tiene la carga de la prueba.

2.2.1.4.2.1.2. El demandado

A la persona que se resiste a una acción se la llama “parte demandada”, o, simplemente “demandado” (Alvarez, s.f.)

El demandado también puede ser un individuo, una empresa o una entidad gubernamental. El papel de la parte demandada es drásticamente diferente, sin embargo. En una demanda, el objetivo de la defensa es para refutar las acusaciones en su contra. Una diferencia importante entre el demandante y el demandado es que el demandante debe presentar un caso. Técnicamente, el acusado podía permanecer en silencio en una demanda y se limita a dejar la carga en el demandante (Anónimo, 2015).

2.2.1.4.2.2. Principios de las partes procesales

De acuerdo a Alvarez, A. (s.f.) se tiene los siguientes principios:

- El **principio de dualidad de partes**: implica que, como regla general, en todos los procesos, las partes ocupan siempre una de estas posiciones o roles: demandante o demandado. Como se verá, puede haber más de dos partes en el proceso, pero en principio cada una de ellas debe situarse en una de estas posiciones (es decir, puede haber varios demandantes y/o varios demandados).

En ocasiones, la posición de las partes puede cambiar a lo largo del proceso. Por ejemplo, alguien puede ser llamado a un proceso como demandado para darle la oportunidad de defender sus intereses y esta parte puede decidir asumir las pretensiones del demandante y defenderlas frente a otros demandados. También es posible que los papeles se inviertan, como se verá, a través de la reconvención, que implica que el demandado reclama a su vez una determinada pretensión al demandante.

- El **principio de contradicción o audiencia**: supone que las partes tienen que tener la posibilidad de defenderse de las pretensiones, argumentos y pruebas presentados por la parte contraria. Desde luego, no puede condenarse a una persona a la satisfacción de una determinada pretensión si no se la ha citado adecuadamente a juicio como parte demandada. Cuestión distinta es que esta parte no se persone o comparezca, es decir, no se presente formalmente en el proceso, en cuyo caso podría ser condenada en rebeldía (la rebeldía no se utiliza aquí en su

significado habitual, sino que significa simplemente que alguien correctamente citado no ha comparecido en el proceso).

- El **principio de igualdad de partes**: la regla general en Derecho Procesal es que el órgano judicial debe mantenerse en una posición de neutralidad y tratar a ambas partes por igual (lo que, en parte, deriva del principio de contradicción). Así pues, el principio de igualdad de partes supone que éstas se encuentran en una posición sustancialmente idéntica, ostentando las mismas facultades y cargas.

En el Derecho Procesal Laboral no desaparece este principio de igualdad entre las partes, que sigue funcionando como regla general. No obstante, debe recordarse que el proceso laboral está íntimamente ligado al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en su dimensión material y que esta rama del ordenamiento nace para compensar las desigualdades realmente existentes en la sociedad.

2.2.1.5. LA SENTENCIA

2.2.1.5.1. Conceptos

La sentencia es una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal, (Cajas, 2008).

En su obra Teoría pura del Derecho, Kelsen considera que la sentencia es una norma jurídica individualizada, frente a la ley como norma jurídica general, en la que concurren las notas de bilateralidad, coercibilidad y coactividad. Para Couture, la sentencia tiene un triple carácter, como hecho, como acto jurídico, y como documento. “Es un HECHO, en cuanto constituye en sí misma un suceso, un acontecer humano que produce un nuevo objetivo jurídico no existente antes de su aparición; es un ACTO JURÍDICO porque el hecho está impulsado por la voluntad y se halla dotado de determinados efectos jurídicos, estos se proyectan unas veces sobre el proceso en que se dicta y otras sobre el derecho en que se dilucida; es un DOCUMENTO porque registra y representa una voluntad jurídica” (Iglesias, 2015).

Sentencia es aquella resolución que se pronuncia sobre la litis del proceso poniendo fin a la instancia. Parte última de proceso judicial, por la cual el juez debe resolver con relevancia jurídica el conflicto de intereses, aplicando con criterio lógico el derecho que corresponde a cada caso concreto para la resolución de la controversia. (Poder Judicial, 2013).

La norma contenida en el artículo 121 parte infine del Código Procesal Civil, se establece que la sentencia es entendida como el acto mediante el cual el Juez decide el fondo de las cuestiones controvertidas, en base a la valoración conjunta de los medios probatorios, explicitando los argumentos en forma entendible, cuyos efectos trascienden al proceso, en que fue dictada, porque lo decidido en ella no puede ser objeto de revisión en ningún otro proceso. Por eso se dice que existe Cosa Juzgada (Cajas, 2008).

2.2.1.5.2. Estructura de la sentencia

Teniendo como referente normativo el artículo 122° del Código Procesal Civil, la sentencia comprende tres partes, expositiva, considerativa y resolutive.

Parte expositiva

La parte expositiva, contendrá diversos aspectos que son un preámbulo a los fundamentos de la parte considerativa, así tenemos: El encabezamiento de la sentencia; deberá expresar los nombres de las partes, y cuando sea necesario la legitimación y representación en virtud de las cuales actúen, la indicación del órgano jurisdiccional, el titular o titulares que la dictan, ponente, fecha y número de auto, hay que señalar que la ausencia de alguno de estos datos no supone infracción de la que pueda derivar una declaración de nulidad (Iglesias, 2015). Asimismo, se consignarán con claridad y concisión posible las pretensiones de las partes o interesados, y en uno o varios apartados un breve resumen del desarrollo del proceso. La parte expositiva de la sentencia es un preámbulo que servirá al lector ubicarse en el proceso y materia de discusión de la cual se fundamentará los hechos y el derecho.

Parte considerativa.

Esta compuesta por los fundamentos de hechos y derecho, que justifican la decisión del juez. Los antecedentes de hecho, expone con claridad y concisión en párrafos separados y numerados, los hechos que el órgano judicial tiene como probados y las razones que le han llevado a esa valoración de certeza, que han sido alegados oportunamente y tengan relación con las cuestiones que hayan de resolverse, las pruebas que se hubiesen propuesto y practicado, y los hechos probados (Iglesias, 2015). No se trata de un apartado destinado a exponer la relación de hechos probados, sino consiste en invocar la consideración que a juicio el órgano jurisdiccional debe tenerse de la sentencia. Los fundamentos de derecho es el apartado donde se encuentra la razón y motivación de la utilización por el tribunal de unas concretas normas jurídicas para resolver la pretensión uno u otro sentido. En ellos se expresarán, en párrafos separados y numerados, los puntos de hecho y derecho fijado por las partes y los que ofrezcan las cuestiones controvertidas, daño las razones y fundamentos legales del fallo que haya de dictarse, con expresión concreta de las normas jurídicas aplicables al caso (Iglesias, 2015).

Parte resolutive.

Para Prieto Castro, es la conclusión del silogismo jurídico que constituye la sentencia. La parte resolutive contendrá el fallo, el pronunciamiento correspondiente a las pretensiones de las partes (Iglesias, 2015). En este apartado el juez manifiesta su decisión final, cumplimiento del Art. 122° del Código Procesal Civil, cuyo contenido contendrá, el nombre de la parte vencedora y la parte vencida, la obligación de la parte vencedora, un pronunciamiento sobre las costas y costos.

2.2.1.5.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

2.2.1.5.3.1. El principio de congruencia procesal

En el sistema jurídico peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide.

Existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes, en el deber de suplir y corregir la invocación normativa de las partes “Iura Novit Curia”. (Ticona, 1994).

Por principio de congruencia procesal el Juez no puede emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citra petita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el Juez superior), según sea el caso, (Cajas, 2008).

2.2.1.5.4. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

2.2.1.5.4.1. Concepto.

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

La motivación es el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión, para fundamentar una resolución es necesario que ésta se justifique racionalmente, es decir, debe ser la conclusión de una inferencia o sucesivas inferencias formalmente correctas, producto del respeto a los principios y a las reglas lógicas. Siendo un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y de suma importancia que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, extendiendo su ámbito más allá de las resoluciones, sino que también alcanza a las administrativas y a las arbitrales (Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, 2006).

2.2.1.5.4.2. Funciones de la motivación.

El deber de motivar las resoluciones judiciales es una garantía contra la arbitrariedad, porque suministra a las partes la constancia de que sus pretensiones u oposiciones han sido examinadas racional y razonablemente, de tal forma que todo magistrado

está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su sin razón. Esta experiencia de fundamentar, de basar el fallo en apreciaciones fácticas y jurídicas, es una garantía para la prestación de justicia que deviene, en esencia de dos principios: imparcialidad e impugnación privada. La motivación de las resoluciones judiciales también permite a los justiciables conocer las causas por las cuales la pretensión que se esgrimió fue restringida o denegada y esto, en buena cuenta, hace viable que quien se sienta agraviado por la decisión del juez pueda impugnarla, posibilitando el control por parte de los órganos judiciales superiores y el derecho a la defensa (Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, 2006).

Este principio está relacionado con el principio de imparcialidad, porque la fundamentación de una resolución es la única evidencia que permite comprobar si el juzgador ha resuelto imparcialmente la contienda. Asimismo, está relacionado con las finalidades extra e intra procesal de la motivación, siendo la primera en la que el juez comunica a todos los ciudadanos las razones de su fallo, en tanto que la facultad se ejerce a nombre de la Nación, e incluso quienes no intervinieron en el proceso tienen el deber de respetar la santidad de la cosa juzgada y en la segunda, se dirige a otorgar a las partes la información necesaria para que éstas, en caso de considerarse agraviadas por una decisión no definitiva, la impugnen (Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, 2006).

En esta línea, el examen sobre la motivación es triple, porque comprende como destinatarios de la misma, no solo a las partes y a los jurisdiccionales, sino también a la comunidad en su conjunto, en cuyas manos descansa una supervisión, si se quiere difusa, de la que deriva la legitimidad del control democrático sobre la función jurisdiccional, y que obliga al juez a adoptar parámetros de racionalidad expresa y de conciencia auto crítica mucho más exigentes.

2.2.1.5.4.3. La fundamentación de los hechos

En el campo de la fundamentación de los hechos, para Michel Taruffo, el peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se de una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de corrección racional en la valoración de

las pruebas. Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos (Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, 2006).

2.2.1.54.4. La fundamentación del derecho

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente. Se debe tener presente que cuando se piensa en los hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho. La calificación jurídica del caso es un acto aislado, iniciando 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. El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso (Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, 2006).

2.2.1.54.5. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

Los requisitos en una adecuada motivación, se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga. Es importante y necesario en el proceso, porque sirven para valorar el material probatorio, conducir el razonamiento del juez y motivar las resoluciones judiciales (Igartúa, 2009).

Desde el punto de vista de Igartúa (2009), comprende:

- a) La motivación debe ser expresa, es así, que cuando el juzgador expide un auto o una sentencia debe consignar taxativamente las razones que lo condujeron a

declarar inadmisibile, admisible, procedente, improcedente, fundada, infundada, válida, nula, una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte, o resolución, según corresponda.

- b) La motivación debe ser clara, siendo un imperativo procesal implícito en la redacción de las resoluciones judiciales, de modo que éstas deben emplear un lenguaje asequible a los intervinientes en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas.
- c) La motivación debe respetar las máximas de experiencia, aunque no son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común.

2.2.1.5.4.6. La motivación como justificación interna y externa.

Para Igartúa, (2009) comprende:

A. La motivación como justificación interna.

Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial. En la sentencia, la decisión final (o fallo) va precedida de algunas decisiones sectoriales. En otras palabras, la decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias (qué norma legal aplicar, cuál es el significado de esa norma, qué valor otorgar a ésta, o aquella prueba, qué criterio elegir para cuantificar la consecuencia jurídica, etc.). Cuando las premisas son aceptadas por las partes y por el Juez, sería suficiente la justificación interna, pero por lo común la gente no se demanda, tampoco se querella, ni se denuncia para que los jueces decidan, si dada la norma N y probado el hecho H, la conclusión resultante ha de ser una condena o la absolución. Las controversias que enfrentan a los ciudadanos casi siempre se refieren si la norma aplicable es la N1 o la N2, porque disienten sobre el artículo aplicable o sobre su significado, o si el hecho H ha sido probado o no, o si la consecuencia jurídica resultante ha de ser la C1 o la C2. Esta descripción muestra que los desacuerdos de los justiciables giran en torno a una o varias de las premisas. Por tanto, la motivación ha de cargar con la justificación de las premisas que han conducido a la decisión, es decir con una

justificación interna (Igartúa, 2009).

B. La motivación como la justificación externa.

Cuando las premisas son opinables, dudosas u objeto de controversia, no hay más remedio que aportar una justificación externa. Y, de ahí se siguen nuevos rasgos del discurso motivatorio:

- a. La motivación debe ser congruente. Debe emplearse una justificación adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la misma manera una opción a favor de tal o cual interpretación de una norma legal que la opción a considerar como probado o no tal o cual hecho. Pero si la motivación debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación.
- b. La motivación debe ser completa. Es decir, han de motivarse todas las opciones que directa o indirectamente y total o parcialmente pueden inclinar el fiel de la balanza de la decisión final hacia un lado o hacia el otro.
- c. La motivación debe ser suficiente. No es una exigencia redundante de la anterior, la “completitud”, responde a un criterio cuantitativo, han de motivarse todas las opciones, la “suficiencia”, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas suficientemente.

No se trata de responder a una serie infinita de porqués. Basta con la suficiencia contextual; por ejemplo no sería necesario justificar premisas que se basan en el sentido común, en cánones de razón generalmente aceptados, en una autoridad reconocida, o en elementos tendencialmente reconocidos como válidos en el ambiente cultural en el que se sitúa la decisión o por los destinatarios a los que ésta se dirige; en cambio la justificación se haría necesaria cuando la premisa de una decisión no es obvia, o se separa del sentido común o de las indicaciones de autoridades reconocidas, o de los cánones de razonabilidad o de verosimilitud (Igartúa, 2009).

2.2.1.6. MEDIO IMPUGNATORIO

2.2.1.6.1. Concepto

Potozén, B. (2011) define a los medios impugnatorios como, el instrumento que la ley concede a las partes o a los terceros legitimados para que soliciten al juez, para que él mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente.

2.2.6.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es una actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos.

Por las razones, expuestas la posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social (Chaname, 2009).

2.2.1.6.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

De acuerdo a la nueva Ley procesal Laboral expresa que, son los remedios y los recursos. Los remedios se formulan por quien se considere agraviado con el contenido de las resoluciones. La oposición y demás remedios solo se interponen en los casos expresamente previstos en el CPC.

Los recursos se formulan por quien se considere agravia con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado.

Quien impugne debe fundamentar, precisando el agravio y el vicio o error que lo

motiva, debiendo adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.

De acuerdo a las normas procesales, del Código Procesal Civil (Sagástegui, 2003) los recursos son:

A. El recurso de reposición

Previsto en el numeral 362 del CPC, en el cual se contempla que este medio procede contra los decretos emitidos en los procesos.

B. El recurso de apelación

Es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. De acuerdo con la norma del artículo 364 del Código Procesal Civil tiene por objeto, que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Es una garantía constitucional prevista en el artículo 139 inciso 6 como uno de los Principios y Derechos de la función jurisdiccional, mediante el cual se materializa el derecho a la doble instancia (Cajas, 2011).

De acuerdo, al artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del trabajo; la Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

De acuerdo al artículo 33 de la NLPT, en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos, el trámite en segunda instancia y audiencia de vista se efectúa una vez interpuesta la apelación, y el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, y el órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

- a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de

recibido el expediente.

- b) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.
- c) Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.
- d) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.

C. El recurso de casación

De acuerdo a la norma del artículo 384 del Código Procesal Civil, es un medio impugnatorio mediante el cual las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. Persigue la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la Justicia.

La regulación completa de la institución jurídica en mención como: tipo de resoluciones contra los cuales se interpone, causales, requisitos de forma, requisitos de fondo y otros están previstos en las normas de los artículos 385 a 400 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011).

Causales del recurso de casación:

Siguiendo el artículo 34° de la NLPT, expresa que el recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la

resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Los requisitos de admisibilidad del recurso de casación, de acuerdo al artículo 35° de la NPLT, expresa que, El recurso de casación se interpone:

1. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP). No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.
2. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La sala superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles.
3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.
4. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, se rechaza el recurso.

Los requisitos de procedencia del recurso de casación, lo establece el artículo 36 de la NPLT, que prescribe:

1. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.
3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.

4. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado.

Trámite del recurso de casación.

El artículo 37° de la NPLT, establece que:

Recibido el recurso de casación, la Sala Suprema procede a examinar el cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 35 y 36 de la NLPT y resuelve declarando inadmisibile, procedente o improcedente el recurso, según sea el caso. Una vez declarado su procedencia, la Sala Suprema fija fecha para la vista de la causa. Las partes pueden solicitar informe oral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que fija fecha para vista de la causa.

Concluida la exposición oral, la Sala Suprema resuelve el recurso inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo, de forma excepcional, se resuelve dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la vista de la causa se señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la vista de la causa.

Si no se hubiese solicitado informe oral o habiéndolo hecho no se concurre a la vista de la causa, la Sala Suprema, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho.

Efecto del recurso de casación

El artículo 38° de la NLPT, prescribe que:

La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspende la ejecución en resolución fundamentada e inimpugnabile.

El importe total reconocido incluye el capital, los intereses del capital a la fecha de interposición del recurso, los costos y costas, así como los intereses estimados que, por dichos conceptos, se devenguen hasta dentro de un (1) año de interpuesto el recurso. La liquidación del importe total reconocido es efectuada por un perito contable.

En caso de que el demandante tuviese trabada a su favor una medida cautelar, debe notificársele a fin de que, en el plazo de cinco (5) días hábiles, elija entre conservar la medida cautelar trabada o sustituirla por el depósito o la carta fianza ofrecidos. Si el demandante no señala su elección en el plazo concedido, se entiende que sustituye la medida cautelar por el depósito o la carta fianza. En cualquiera de estos casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

El artículo 39° de la NLPT, prescribe que:

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

2.2.1.6.4. Recurso formulado en el proceso judicial en estudio

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada en todos sus extremos el reintegro de remuneraciones por descremación salarial.

Esta decisión, fue notificada a ambas partes del proceso, sin embargo, en el plazo respectivo hubo formulación de recurso de apelación por la parte demandada ante el segundo Juzgado especializado laboral de la Corte Superior del Santa, dicho órgano jurisdiccional confirmó la sentencia de primera instancia. Así mismo la parte demandada interpone el recurso de casación ante la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema, quien declara inadmisibles el recurso.

2.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivo

Identificación de la pretensión resulta en la sentencia

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: el reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y sus beneficios sociales (Expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, Distrito Judicial del Santa).

Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar el reintegro

2.2.2.1. El Trabajo.

Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. (Anónimo, s.f.)

Etimológicamente, cabe hablar de «trabajo» en dos sentidos: trabajo, como actividad humana (labor) y trabajo como resultado de la actividad del hombre (opus). En un sentido genérico y amplio, trabajo es toda actividad o esfuerzo del hombre que, obviamente, persigue un resultado útil, más o menos inmediato o concreto; actividad y resultado, están íntimamente relacionados en este concepto genérico de «trabajo». Desde la misma aparición del hombre sobre la tierra, el hombre es, en este sentido, fundamentalmente un ser trabajador, que aplica su esfuerzo a transformar la naturaleza, que le es hostil y que obstaculiza la satisfacción de sus necesidades de supervivencia. El trabajo es así una exigencia natural, condición inexcusable de la misma vida humana (Fernandez,2013).

El trabajo es un medio de satisfacción de las necesidades humanas; posiblemente, es el objetivo de la satisfacción de las necesidades sentidas por el hombre, el que primero aparece cuando se piensa en la actividad laboral; el trabajo es así un esfuerzo productivo, esto es, capaz de llegar a un resultado útil y aprovechable directamente por el hombre; desde este exclusivo punto de vista, no parece existir diferencia alguna entre la actividad del hombre primitivo y la del trabajador de la era industrial, aunque sean enormes las que puedan señalarse, en cuanto a las técnicas utilizadas o

la organización de la actividad productiva (Fernandez, 2013).

Asimismo, Marx, manifiesta que “el trabajo (dejando de lado todo sello particular que haya podido imprimirle tal o cual fase del progreso económico de la sociedad) es, ante todo, un acto que tiene lugar entre el hombre y la naturaleza. Al trabajar, el hombre desempeña frente a la naturaleza, el papel de un poder natural, pone en acción las fuerzas de que está dotado su cuerpo, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de asimilarse las materias dándoles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que, mediante este proceso, actúa sobre la naturaleza exterior y la transforma, transforma también su propia naturaleza desarrollando las propias facultades que en ella dormitan” (Fernandez, 2013).

2.2.2.1.1. El Derecho del Trabajo.

2.2.2.1.1.1. Concepto

El derecho del trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación (Martínez, Vicente & Herrero, 2012).

2.2.2.1.1.2. Principios

Plá Rodríguez (1978) expresa que los principios son líneas directrices que informan a las normas e inspiran soluciones y sirven en diversas fases de la vida normativa.

2.2.2.1.1.2.1. Principio de la primacía de la realidad

Siguiendo a Neves, J. (2009), se afirma que ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello. Un clásico aforismo del Derecho civil enuncia que las cosas son lo que determina su naturaleza y no su denominación. Sobre esta base, el Derecho del trabajo ha construido el llamado principio de la primacía de la realidad. En términos similares está formulado por nuestro ordenamiento: «En caso de discordancia entre los hechos constatados y los

hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados» (numeral 2 del artículo 2 de la Ley General de Inspección del Trabajo). Esto no quiere decir, en el caso de los acuerdos entre las partes, que la declaración efectuada por ellas no tenga importancia. Por el contrario, el ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real. Así lo establece nuestro Código Civil en su artículo 1361. Pero se permite desvirtuar la presunción si puede demostrarse la disconformidad entre una y otra.

Ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello. Un clásico aforismo del Derecho civil enuncia que las cosas son lo que determina su naturaleza y no su denominación. Sobre esta base, el Derecho del trabajo ha construido el llamado principio de la primacía de la realidad. En términos similares está formulado por nuestro ordenamiento: “En caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados” (numeral 2 del artículo 2 de la Ley General de Inspección del Trabajo). Esto no quiere decir, en el caso de los acuerdos entre las partes, que la declaración efectuada por ellas no tenga importancia. Por el contrario, el ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real. Así lo establece nuestro Código Civil en su artículo 1361. Pero se permite desvirtuar la presunción si puede demostrarse la disconformidad entre una y otra.

Siguiendo a Neves, J. (2009), tenemos los siguientes principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

2.2.2.1.1.2.2. Irrenunciabilidad de derechos

Un derecho puede nacer de una norma dispositiva o imperativa. En el primer caso, su titular puede decidir libremente sobre él. El acto que contenga esta decisión será de disposición. En el segundo caso, el titular del derecho no puede abandonarlo por su voluntad. Si lo hace, su acto será de renuncia. Mientras la disposición es válida, la renuncia no. El Derecho del trabajo está lleno de normas mínimas (imperativas hacia abajo y dispositivas hacia arriba), por tanto, los derechos reconocidos a los trabajadores son indisponibles para estos respecto de su parte imperativa pero no de

la dispositiva.

Hay una renuncia toda vez que el titular de un derecho nacido de una norma imperativa lo abandone voluntariamente. Esta situación será muy frecuente en el Derecho del trabajo cuando se produzcan actos de disposición, ya que la mayoría de las normas de esta área son de derecho necesario relativo. Aquí presumimos la imperatividad relativa de las normas, como hemos sostenido antes (punto 2.1). En cambio, será inusual en el Derecho civil, compuesto básicamente por normas dispositivas. En esta área se presume la dispositividad de la norma, según declara el artículo 1356 del Código Civil, siendo la generalidad de sus derechos disponibles. Por excepción, no lo son los inherentes a la persona: a la vida, a la integridad física, a la libertad, al honor y demás (artículo 5 del Código Civil). La cesión respecto de ellos, como precisa el propio precepto citado, sí constituiría una renuncia.

Pues bien, el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta regla.

2.2.2.1.1.2.3. Igualdad ante la ley de trato y de oportunidades

En este tema intervienen dos conceptos fundamentales, que son los de igualdad y discriminación, cuyos significados han venido evolucionando en las últimas décadas, y han modificado la relación que guardan entre sí. En esta evolución se puede identificar dos fases centrales, la primera de las cuales es la de la igualdad formal y su correspondiente discriminación directa, y la segunda — que no niega a la anterior sino construye sobre ella —, la de la igualdad sustancial y su correspondiente discriminación indirecta. De cada una de ellas vamos a ocuparnos a continuación.

En la primera fase, la igualdad exige una verificación de hecho para comparar individuos y determinar si su situación es semejante o no, y después reclama un trato correspondiente a lo comprobado. De este modo, el trato no puede ser desigual para los iguales ni igual para los desiguales.

La igualdad ante la ley está reconocida también por numerosos instrumentos

internacionales de derechos humanos: artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros; todos incorporados a nuestro derecho interno.

La segunda es la igualdad de trato, que vincula a la autonomía privada en sus diversas exteriorizaciones, normativas o no normativas. Quedan comprendidas las decisiones unilaterales del empleador (no contratar o no promover o sancionar a un trabajador), de la organización sindical (no admitir, impedir la participación o separar a un afiliado), o de la autonomía colectiva (excluir de los alcances de un convenio colectivo o conferir ventajas mayores a unos trabajadores), ejemplos que quedarían proscritos si se hubieran adoptado arbitrariamente.

La igualdad ante la ley está reconocida también por numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos: artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros; todos incorporados a nuestro derecho interno. La segunda es la igualdad de trato, que vincula a la autonomía privada en sus diversas exteriorizaciones, normativas o no normativas. Quedan comprendidas las decisiones unilaterales del empleador (no contratar o no promover o sancionar a un trabajador), de la organización sindical (no admitir, impedir la participación o separar a un afiliado), o de la autonomía colectiva (excluir de los alcances de un convenio colectivo o conferir ventajas mayores a unos trabajadores), ejemplos que quedarían proscritos si se hubieran adoptado arbitrariamente.

2.2.2.2. El contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Alzate (2008), expresa que: Un contrato es un acuerdo de voluntades que crea o transmite derechos y obligaciones a las partes que lo suscriben. El contrato es un tipo

de acto jurídico en el que intervienen dos o más personas y está destinado a crear derechos y generar obligaciones. Se rige por el principio de autonomía de la voluntad, según el cual, puede contratarse sobre cualquier materia no prohibida. Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y las obligaciones que nacen del contrato tienen fuerza de ley entre las partes contratantes.

Rodríguez, F. (2009) sostiene que, el contrato de trabajo “es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.

Siguiendo a Fernández (2013), expresa que el concepto de contrato de trabajo ha merecido también, y con independencia de las formulaciones de derecho positivo, una especial atención por parte de la doctrina:

Así, Pérez Botija, lo define como “acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución”; Bayón Chacón, propone como definición: “contrato por el que una persona, a cambio de una remuneración, presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado”; el Prof. Alonso Olea, por su parte dice que el contrato de trabajo, es, en puridad, “una relación jurídica, por virtud de la cual los frutos del trabajo, pasan, «ab initio», desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador”.

El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental en el Derecho del Trabajo; «institución central del Derecho del Trabajo», en palabras del profesor Alonso Olea, constituye la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma. (Fernández, 2013).

Alva (2015), manifiesta que “El contrato de trabajo constituye el punto inicial de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. A través del mismo el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador a cambio de una remuneración, la cual constituye un mecanismo de contraprestación”.

Asimismo, tenemos que SANGUINETTI, define al contrato de trabajo como “un convenio mediante el cual una persona física (el trabajador) se obliga a poner a disposición y consecuentemente subordinar su propia y personal energía de trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador) a cambio de una remuneración”. BERNUY considera que “con el contrato de trabajo se inicia vínculo laboral, generando con ello derechos y obligaciones de ambas partes. El contrato de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita; y el segundo, en los casos y con los requisitos que la ley establece” (Alva, 2015).

Reynoso (2006) expresa que, “El contrato es finalmente el documento en que se plasma el consentimiento del trabajador para trabajar en un centro de trabajo, mientras que la relación de trabajo es la concreción finalmente de este contrato, es la situación objetiva de prestación de trabajo que puede haber previo contrato o puede no haber, el hecho mismo de ya empezar a trabajar es lo que sería la relación de trabajo; el contrato sería el compromiso expreso por medio de un documento, mientras que la relación de trabajo sería la ejecución de ese compromiso” (P.199).

La importancia que ha tenido la incorporación del concepto "relación del trabajo", ha sido trascendental al paso de los años, no sólo porque se buscó dotar de, una protección laboral a aquellas personas que por una u otra circunstancia no firmaron un contrato por escrito y que esa falta de documento formal, no los privara de las prestaciones de la legislación laboral. (Reynoso, 2006).

El artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, precisa que “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato por tiempo indeterminado”.

2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo

Para el maestro De la Cueva (citado por Reynoso, 2006) la comprensión cabal de la relación de trabajo puede hacerse si se identifican cuáles son los elementos que la conforman; para él, la relación de trabajo tiene tanto elementos objetivos como

subjetivos.

2.2.2.2.1. Elementos objetivos

La prestación de un trabajo personal, esto quiere decir, que si una persona está formando parte de una relación de trabajo, tiene que ser ella y nadie más quien preste el trabajo, en ese sentido todas aquellas formas en las cuales en las empresas alguien puede delegar en otra persona un compromiso que asumió directamente, no sólo se estaría distanciando de las normas laborales, sino también podría ser objeto de regulación de otras áreas jurídicas, pero no necesariamente por el derecho del trabajo.

El salario es otro elemento objetivo de la relación de trabajo, se trata de la contraprestación; alguien trabaja y a cambio le pagan un salario; sin embargo, el salario no es un elemento que generalmente aparezca al principio de la relación laboral, ya que generalmente se presenta posteriormente al inicio de la relación del trabajo, en ese sentido no se trataría de un elemento que determinaría la existencia misma de la relación laboral.

La subordinación, es otro de los elementos objetivos de la relación laboral, y sin duda tal vez el de mayor trascendencia. Se trata de aquel elemento que nunca puede faltar en una relación que se considere laboral, se traduce básicamente en dos cosas: por el lado desde la óptica del empleador, significa que éste tiene la facultad legal de ordenar y decir cómo se ha de llevar a cabo el trabajo; mientras que la subordinación desde el punto de vista del trabajador significa la obligación legal de respetar y acatar las órdenes que respecto del trabajo le dé el empleador.

En la subordinación encontramos tal vez uno de los elementos más importantes en el derecho del trabajo, no sólo porque permite vislumbrar la posibilidad de aplicación de un conjunto de derechos que tendrían los trabajadores, plasmado en la ley u otras normas laborales como los contratos de trabajo, sino también porque se trata de la herramienta conceptual con la cual históricamente el derecho del trabajo ha venido trazando sus márgenes y así, dibujando su campo de aplicación.

La subordinación como concepto clave en la construcción del derecho del trabajo,

enfrenta hoy un conjunto de cuestionamientos, derivados de las nuevas situaciones en que se dan las relaciones laborales: entre esos cuestionamientos están esas nuevas modalidades de relación laboral como la subcontratación, la terciarización, la externalización, la educación en general y la formación profesional, la reducción del tiempo de trabajo, las nuevas formas de organización del trabajo.

2.2.2.2.2. Elementos subjetivos

Los elementos subjetivos en la relación de trabajo, tienen que ver básicamente con las personas que participan en la misma, es decir, con el empleador y el trabajador. Patrón"...es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, si el trabajador conforme a lo pactado, a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquéllos será también de aquél". Por ahora interesa rescatar que el patrón o empleador puede ser persona física o persona moral, mientras que trabajador, con base en la definición que la misma ley da, sólo puede ser persona física: "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

De otro lado, de acuerdo Alva (2015) que de manera concurrente deben existir tres elementos perfectamente identificables en un contrato de trabajo:

(i) Prestación personal de servicios

Dentro de la contratación realizada por parte del empleador se exige que sea el trabajador quien preste los servicios, ello determina que la prestación de servicios es personalísima.

En latín se reconoce el carácter personalísimo bajo la alocución *intuitu personae*, no permitiendo delegar en terceros la prestación de servicios por otras personas.

“*Intuitu Personae* es un término usado en derecho para describir contratos por obligación. Proviene del latín y significa “Atención a la persona”, es usado para describir aquellos contratos hechos entre dos partes y en el cual se debe cumplir a cabalidad. Un ejemplo claro de *Intuitu Personae* es un contrato laboral; Cuando una persona es contratada por una empresa o institución, recibe órdenes precisas y

especificaciones de como se le será cancelado la labor que realizará, al firmar, el trabajador adquiere el compromiso de cumplir con lo establecido en dicho convenio”.

SANGUINETI precisa que “La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma”.

(ii) Remuneración

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral define a la remuneración en el texto del artículo 6° precisando que “Constituye remuneración para todo efecto legal, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo, o refrigerio que lo sustituya o cena tienen naturaleza tributaria”

(iii) Subordinación.

Para que exista un vínculo laboral debe existir previamente una RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN, la cual se manifiesta en el ejercicio de tres poderes por parte del empleador respecto a sus subordinados. Ello está señalado de manera expresa en el Informe N° 095-2004-SUNAT/2B00008 cuando menciona que:

“... a fin de establecer la existencia de subordinación en la relación jurídica, el empleador deberá necesariamente contar con las siguientes facultades: normativa o reglamentaria, directriz y disciplinaria; ninguna de las cuales conlleva a afirmar que los elementos de exclusividad y/o permanencia en la prestación de los servicios sean características determinantes de la existencia de subordinación”.

Resulta interesante observar la información que indica Toyama Miyagusuku sobre el tema cuando indica que “(...) el contrato de trabajo presenta tres elementos esenciales: prestación, remuneración y subordinación. Así, en la Casación N° 1581-

97, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema señaló en el tercer considerando:

“Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil (...)”

Asimismo, Alva (2015) manifiesta que, el contrato de trabajo tiene elementos típicos que permiten identificar y confirmar la existencia del mismo al interior de una empresa. Los elementos en mención son los siguientes: Duración indefinida, Jornada a tiempo completo, Exclusividad, y, Prestación de servicios en el local del empleador. Si falta uno de estos elementos, ello determina que la existencia del contrato de trabajo sea calificada como atípica.

2.2.2.2.3. Los sujetos del contrato de trabajo

2.2.2.2.3.1. EL EMPLEADOR

El Artículo 4° de la Ley General del Trabajo, establece que “El empleador es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro, y de naturaleza privada o pública, que contrata servicios regulados por esta Ley”.

Derecho de los empleadores

El artículo 51° de la Ley General del contrato de trabajo, establece que, son derechos de los empleadores:

1. Organizar, dirigir y administrar el trabajo en la empresa;
2. Dictar las órdenes e instrucciones necesarias para la ejecución de las labores;
3. Elaborar el reglamento interno de trabajo;

4. Adoptar las medidas que estimen oportunas de vigilancia y control de la labor de sus trabajadores, con respeto a la dignidad e intimidad de éstos;
5. Introducir modificaciones en las condiciones de trabajo, dentro de los límites que establece esta Ley;
6. Sancionar disciplinariamente, con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, las infracciones o incumplimiento de las obligaciones en que incurra el trabajador.
7. Suspender las actividades y labores de la empresa en los casos permitidos por esta Ley;
8. Conceder permisos y licencias al trabajador; y,
9. Los demás que establezca la Ley y que se deriven de la relación de trabajo

Obligaciones de los empleadores

El artículo 54° de la Ley General del contrato de trabajo, establece que, son obligaciones de los empleadores:

1. Dar ocupación efectiva a los trabajadores contratados, debiendo, para ello, asignarles un puesto de trabajo y encomendarles tareas propias de este;
2. Proteger la vida, integridad física y salud del trabajador, aplicando las medidas de seguridad e higiene ocupacional que corresponden;
3. Guardar a los trabajadores el respeto y consideración debida a su dignidad, honor e intimidad;
4. Pagar la remuneración y los beneficios sociales, en la oportunidad y monto que corresponda;
5. Proporcionar a los trabajadores el espacio, útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;
6. Abstenerse de cualquier acto o conducta que interfiera o afecte el ejercicio de los

derechos colectivos de los trabajadores;

7. Fomentar o proporcionar la capacitación de los trabajadores, para favorecer su desarrollo técnico y profesional y la mejora de su producción y productividad;
8. Efectuar conforme a Ley los aportes que les correspondan a los sistemas de seguridad social a que estén afiliados los trabajadores y, asimismo, hacer entrega a la entidad respectiva de los aportes de estos que esté obligado a retener;
9. Suministrar a la organización sindical información sobre la marcha de la empresa, conforme lo establece el artículo 360 de la presente Ley (información periódica);
10. Otorgar al trabajador, al extinguirse la relación de trabajo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, un certificado en que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios, labores desempeñadas y, en caso de que él lo solicite, la apreciación de su conducta o rendimiento y motivo de cese;
11. Informar a los trabajadores y/o a sus representantes sobre los riesgos que afecten la producción, productividad, la ecología y medio ambiente, de ser el caso; y
12. Las demás que establece esta Ley y las que se deriven de la relación de trabajo.

2.2.2.2.3.2. EL TRABAJADOR

El Artículo 11° de la Ley General del Trabajo, establece que “El Trabajador es la persona natural que voluntariamente presta servicios a un empleador en los términos establecidos en la presente Ley. Los trabajadores son iguales ante la ley y gozan de la misma protección y garantías”.

Derecho de los trabajadores

De acuerdo al artículo 47° de la Ley General de Trabajo, establece que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a:

1. La ocupación efectiva;
2. La protección de su vida, salud e integridad física en el trabajo;

3. El respeto de su dignidad, honor e intimidad, comprendiendo la protección contra el acoso sexual y otras ofensas similares.
4. La igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación;
5. La conservación de la categoría de acuerdo a los términos establecidos en esta ley;
6. El pago puntual e íntegro de su remuneración, así como de los demás beneficios que le corresponden;
7. No ser despedido sin causa justa, y a la protección contra el despido injustificado señalada por esta Ley;
8. El ejercicio de los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga, conforme a lo que dispone la segunda parte de esta ley;
9. Formular peticiones y reclamos ante su empleador y ejercer las acciones que correspondan ante las autoridades judiciales y administrativas, para la defensa de sus derechos;
10. A ser informado con detalle y permanentemente sobre sus derechos, obligaciones y condiciones de trabajo; en particular, sobre aquellas que puedan significar algún riesgo para su salud física y mental; y
11. Los demás que establece la presente Ley o que se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

De acuerdo al artículo 50° de la Ley General de Trabajo, establece que, son obligaciones de los trabajadores:

1. Ejecutar personalmente las labores asignadas por el empleador, bajo la dirección de este o sus representantes, con diligencia y eficiencia;
2. Cumplir el reglamento interno de trabajo y acatar las órdenes e instrucciones que dicte el empleador en relación con sus labores, salvo que pongan en notorio

peligro su vida o su salud, conlleven la comisión de un delito o de un acto ilícito o inmoral, afecten los derechos fundamentales consagrados en la Declaración de la OIT del 18 de junio de 1998 o lesionen su dignidad e intimidad;

3. Observar una conducta apropiada y respetar y mantener el orden y la disciplina del centro de trabajo; y presentarse a sus labores, libre del efecto de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, ni consumirlas durante la jornada de trabajo salvo prescripción médica que debe ponerse en conocimiento inmediato del empleador, o autorización expresa del empleador;
4. Guardar el debido respeto al empleador y a sus representantes.
5. Cumplir las normas sobre seguridad e higiene vigentes en el centro de trabajo y abstenerse de todo acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de los demás trabajadores o la de terceras personas, así como la del centro de trabajo;
6. Abstenerse de revelar a terceros o aprovechar en beneficio propio, sin autorización expresa, la información reservada del empleador;
7. No realizar, en beneficio propio o de terceros, actividades idénticas a las que realiza para su empleador, sin autorización expresa de este;
8. Proporcionar al empleador información veraz sobre los hechos y situaciones relacionadas con sus labores específicas;
9. Concurrir puntualmente a sus labores, dentro de la jornada y horario fijados por el empleador, salvo por motivo justificado, observando criterios de razonabilidad, que debe comunicar al empleador;
10. Cuidar y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hubieren proporcionado para ejecutar sus labores, así como los bienes encomendados a su custodia, no siendo responsable del deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, mala calidad o deficiente construcción de los mismos;
11. Observar una conducta apropiada y respetuosa en el centro de trabajo debiendo

abstenerse de actos de violencia, faltamientos de palabra u ofensas de naturaleza sexual;

12. Participar en las actividades de capacitación que dentro de la jornada de trabajo organice el empleador, para su desarrollo técnico y profesional y mejorar su producción y productividad; y,

13. Las demás que establece la Ley y las que se deriven de la relación de trabajo.

2.2.2.3. LA REMUNERACIÓN SALARIAL

2.2.2.3.1. Concepto

ARCE ORTIZ indica con respecto al tema lo siguiente “Dado que la remuneración constituye la prestación empresarial dentro de la obligación laboral, la legislación peruana recoge un concepto claramente contractual de la remuneración. Solo la prestación de servicios del trabajador genera la correlativa prestación por parte del empleador de pagar una remuneración. Por el contrario, si no hay prestación de servicios, no se puede exigir su pago” (Alva, 2015).

El artículo 191° de la Ley General del Trabajo, expresa que “Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la presente Ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones a la seguridad social y similares que gravan las remuneraciones, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas”.

El artículo 6° del Decreto Supremo 003-97-TR: Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

La retribución otorgada en el contrato de trabajo se denomina remuneración. Nuestro ordenamiento laboral considera como tal al íntegro de lo que el trabajador recibe por

sus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición (artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral). De esta definición se resalta dos aspectos: el carácter contraprestativo y los bienes en que se materializa. La remuneración tiene carácter contraprestativo, pero no se agota en este. En otras palabras, es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad. Recordemos que el riesgo del trabajo lo asume el empleador, de modo que depende de este utilizar o no y cuánto y cómo esa actividad, pues tiene el poder para hacerlo. Pero es más que contraprestación, ya que la inactividad temporal del trabajador originada en ciertas causas, no conlleva la suspensión de la remuneración (Neves, 2009).

2.2.2.3.2. Características de la remuneración salarial.

De acuerdo a Reynoso (2006), complementario al concepto general de salario, y en atención a los rasgos que las normas involucradas establecen, se pueden señalar las características siguientes:

- a) Debe ser **remunerador**, el salario debe ser remunerador. Esta cualidad importa la consecuencia principal de que ningún trabajador debe recibir un salario inferior al mínimo, general o especial en su caso, cuando trabaje la jornada legal máxima (de ocho horas, siete horas y media o siete horas, según sea diurna, mixta o nocturna).
- b) Debe ser, por lo menos **equivalente al mínimo**. No puede pactarse un salario inferior al mínimo general o especial, en su caso, este principio va unido al anterior.
- c) Debe ser **suficiente**. La ley señala también que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. En realidad, lo "suficiente" en el salario puede ser entendido en una dimensión general (nacional, por zonas geográficas, por especialidades, etc) atendiendo a valoraciones estadísticas, o bien contemplando el caso particular de cada uno.
- d) Debe ser **determinado o determinable**., significa que el trabajador debe saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido.

- e) Debe **cubrirse periódicamente**. El pago del salario está sometido a disposiciones precisas. Con respecto a los obreros, la ley exige que se les cubra semanalmente y a los demás trabajadores, cada 15 días. Esta regla admite ciertas modalidades, así el salario a comisión, resulta posible y es una práctica constante, que se haga con base en liquidaciones mensuales o inclusive al ritmo de los pagos que realicen los clientes.
- f) El salario en efectivo debe pagarse en moneda del curso legal, es obligatorio pagar el salario en moneda de curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- g) El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo, se determina que "las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".
- h) El salario sólo puede ser objeto de descuentos en los términos, montos y casos que establece la ley. En efecto, la regularidad y legalidad de los descuentos al salario está sujeta a un conjunto de criterios que la ley señala, intentando dejar de lado la discrecionalidad que un empleador pudiera tener para fijar los casos y las formas para descontar los salarios.

2.2.2.3.3. Conceptos que no constituyen remuneración

De acuerdo al artículo 192° de la Ley General de Trabajo, no constituyen remuneración para ningún efecto legal los siguientes conceptos:

- 1) Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos eventuales, otorgados a título de liberalidad por el empleador o por convenio colectivo, incluida la bonificación pactada por término de la negociación colectiva o cierre de pliego;
- 2) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- 3) El refrigerio que no constituya alimentación principal, salvo que por convenio individual o colectivo se le otorgue carácter remunerativo;

- 4) El valor de la movilidad al centro de trabajo, supeditada a la asistencia efectiva y a que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convenio colectivo, si cumple con los requisitos antes mencionados;
- 5) La asignación o bonificación o beca por educación, que se encuentre debidamente sustentada. Del mismo modo, el pago total o parcial de cursos de capacitación o perfeccionamiento del trabajador, que se relacionen con la actividad de éste en la empresa o con futuros ascensos o promociones;
- 6) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza; igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades y provengan de convenio colectivo;
- 7) La canasta de Navidad y similares, así como también los bienes de su propia producción que la empresa otorgue a sus trabajadores, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- 8) Las primas por seguros contra accidentes o para cobertura de salud del trabajador y sus familiares directos; asimismo, las de seguro de vida; salvo que por convenio colectivo se les otorgue carácter remunerativo;
- 9) La indemnización por frustración del descanso vacacional, la indemnización por despido injustificado y otras establecidas por Ley;
- 10) Las condiciones de Trabajo, entendidas como aquellos pagos o entregas al trabajador para el desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como transporte, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que, en forma y monto razonables, cumpla tal objeto; y
- 11) Otros conceptos determinados por ley.

2.2.2.4. LOS BENEFICIOS SOCIALES

2.2.2.4.1. Concepto

Toyama (2001) expresa que “los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc., lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición tal”.

De otro lado, se tiene que, Saco (2001) sostiene en su artículo “Remuneración y Beneficios Sociales” que la expresión beneficios sociales alude a las conquistas sociales o cualesquiera otras ventajas atribuibles al trabajador por causa del trabajo, distintas de la mera remuneración o simple pago por la labor recibida, de las condiciones de trabajo (jornada, descansos remunerados, ambiente de trabajo, etc.) y de las indemnizaciones laborales.

El Decreto Legislativo N°688 “Ley de Consolidación de Beneficios Sociales” (11-05-1991) establece que los beneficios sociales son tres:

- El seguro de vida, también conocido como Vida-Ley.
- La bonificación por tiempo de servicios (derogada mediante Ley N°26513 del 28-07-1995).
- La compensación por tiempo de servicios (CTS).

Asimismo, el Decreto Legislativo N°713, norma que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (08-11-1991), establece en su segundo considerando que “las normas constitucionales y la legislación laboral nacional consagran, **entre otros beneficios sociales**, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas”.

Decreto Legislativo N°856, norma de desarrollo constitucional que precisa los alcances primordiales y prioridades de los créditos laborales (04-10-1996), establece en el primer párrafo del artículo 1º, que “Constituyen créditos laborales las

remuneraciones, la compensación por tiempo de servicios, las indemnizaciones y en general los beneficios establecidos por ley que se adeudan a los trabajadores”.

La actividad pesquera es un régimen especial, por lo que, de acuerdo a Jimenez (2016) los trabajadores pescadores, de este régimen tienen derecho al pago de los siguientes beneficios sociales en los siguientes porcentajes: El 8.33% por compensación por tiempo de servicios, el 8.33% por vacaciones, y el 16.66% por gratificaciones legales. Estos beneficios sociales, se calculan solo por el tiempo efectivamente laborado. Para la cual será remuneración computable a los efectos del cálculo de los beneficios compensatorios y sociales todo lo que percibe el trabajador pescador como contraprestación por los servicios prestados, fijado de conformidad con la normativa legal, convencional o consuetudinaria correspondiente.

2.2.2.4.2. Gratificaciones

Dentro del concepto de gratificaciones encontramos a las legales y a las ordinarias. Se denomina gratificaciones legales a aquellas otorgadas en forma obligatoria por mandato legal (ejemplo: Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad), y se llaman gratificaciones ordinarias a aquellas surgidas y otorgadas por convenio o contrato de trabajo entre los trabajadores y el empleador, o las otorgadas reiteradamente adquiriendo obligatoriedad.

También encontramos a las gratificaciones extraordinarias, las cuales no tienen carácter remunerativo, de conformidad con el artículo 19° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR (01.03.97).

De acuerdo al artículo 7° de la Ley N°27735, establece que para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable haber cumplido como mínimo un mes calendario de trabajo efectivo en la empresa.

Hurtado (2013) expresa que, en el sector privado, tienen derecho a percibir las gratificaciones todos los prestadores de servicios que realicen sus labores en relación de dependencia, independientemente de los siguientes factores:

- a. Su modalidad de contratación: a plazo indefinido, a plazo fijo (contratos modales).
- b. El tiempo de su jornada de trabajo: jornada a tiempo completo (labores diarias igual o mayores a 4 horas en promedio semanal) o a tiempo parcial (en promedio, menos de 4 horas diarias).
- c. El régimen laboral que le sea aplicable: régimen común o general (Decreto Legislativo N° 728) o especial (diversas normas según el régimen laboral especial de que se trate, por ejemplo, régimen de construcción civil, entre otros), salvo en el caso de los trabajadores de una microempresa que no cuentan con tal beneficio por disposición legal expresa.

Las gratificaciones en los regímenes especiales, de conformidad con la Ley N° 27866, (18.11.02) y el Decreto Supremo N° 013- 2004-TR, (27.10.04), prescribe que “el pago de los beneficios sociales (incluyendo la gratificación) de los trabajadores bajo este régimen, se efectúan semanalmente y en forma cancelatoria; por lo cual la gratificación será el 16.67% de la remuneración diaria”.

En los trabajadores pesqueros, que pertenecen al régimen especial, el pago de este beneficio es mensual y proporcional a la remuneración computable (16.6%) semanalmente. El trabajador pescador podrá disponer libremente de los depósitos correspondientes a las gratificaciones legales.

2.2.2.4.3. Vacaciones

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara: el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías (Sanchez, 1994).

Por vacaciones anuales entendemos con Alonso Olea “...el disfrute de un periodo continuado de varios días de descanso al año...” por parte del trabajador, percibiendo durante dicho descanso una remuneración equivalente a la ordinaria. Y como dice, Rendon Vasquez, busca recuperar las energías del trabajador, no solo permite la

eliminación de la fatiga y tensiones del trabajo sino que permite el reencuentro familiar “... Más que el reposo físico, su efecto estriba en la tranquilidad espiritual.” Las vacaciones, una vez cumplidos los requisitos de estas, son obligatorias por el periodo que se establezca. Deben gozarse por lo menos una vez al año. En caso de no gozarse, el trabajador deberá percibir una indemnización por dicho derecho, adicional a la remuneración a que tiene derecho por el trabajo realizado y a la remuneración vacacional. (Marcenaro, 2009).

El derecho al descanso y vacaciones está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos (OEA) y en los de la Unión Europea (UE).

El trabajador pesquero tiene treinta (30) días de descanso físico luego de haber cumplido un año completo de servicios. Al ser las labores del trabajador pesquero de naturaleza intermitente el mes de vacaciones coincidirá con el periodo de veda decretado por resolución ministerial expedida por el Ministerio de la Producción.

Otra forma de pactar la oportunidad del descanso físico es la suscripción de un convenio entre trabajador y el empleador en el cual se podrá convenir el goce del descanso físico de manera fraccionada. En caso de que el trabajador no goce del descanso físico, el empleador deberá pagar el doble de la remuneración ordinaria.

2.2.2.4.4. Compensación por Tiempo de Servicios

La compensación por tiempo de servicios es un beneficio social que busca cubrir las contingencias derivadas de la terminación del empleo. Esta compensación se devenga desde el primer mes del inicio de la relación laboral. El empleador debe hacer el depósito de la CTS en la cuenta bancaria indicada por el empleado dos veces al año (mayo y noviembre). El monto semestral a ser depositado equivale a un doceavo de la remuneración por cada mes completo de servicios durante dicho período. En este sentido, la cantidad que se deposite en un año por cada empleado será de aproximadamente un salario mensual. (Pro Inversion)

La actividad pesquera, la compensación por tiempo de servicios (CTS) solo podrá ser retirada por el trabajador cuando se produzca su cese definitivo en la actividad

pesquera. Para tal efecto, el trabajador deberá cumplir con presentar a la institución bancaria respectiva la constancia emitida por la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador certificando dicha situación. Esta institución está autorizada a requerir la documentación correspondiente que, a su criterio, acredite el cese definitivo en la actividad pesquera.

El trabajador pesquero, podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su depósito de compensación por tiempo de servicios e intereses acumulados, siempre que no excedan del 50% de estos. En ningún caso los retiros podrán exceder en su conjunto del 50% del total de la compensación por tiempo de servicios depositada y sus intereses computada desde el inicio de los depósitos.

El cálculo se efectuará a la fecha en que el trabajador solicite a la institución bancaria respectiva el retiro parcial. De acuerdo con lo señalado por el artículo 1 del D. S. N.º 015-2014-TR (02-12- 2014), hasta el 31 de julio de 2015 se autorizó a los trabajadores pescadores comprendidos en los alcances del Decreto Supremo N.º 014-2004-TR a disponer libremente del 90% de los depósitos e intereses acumulados de la compensación por tiempo de servicios que se encuentran en las entidades financieras a la fecha de disposición.

2.2.2.4.5. Oportunidad y forma de pago de los beneficios compensatorios y sociales

Jimenez (2016) manifiesta que, el pago de los beneficios de los trabajadores pescadores se efectuará por medio de depósitos mensuales y con efectos cancelatorios, sobre la base de las siguientes reglas:

- El trabajador deberá abrir dos (2) cuentas en la institución bancaria de su elección, con el objeto de recibir por separado el pago de la compensación por tiempo de servicios, de un lado, y de las vacaciones y gratificaciones legales. En caso de que el trabajador no cumpla con aperturar estas cuentas, el empleador debe realizarlo en una institución bancaria de alcance nacional.
- Dentro de los cinco (5) días hábiles de iniciada la prestación de sus servicios, el trabajador deberá comunicar a su empleador el nombre de la institución bancaria

elegida y los números de las cuentas mencionadas en el numeral precedente. En caso no producirse la comunicación mencionada, el empleador efectuará los pagos respectivos en la institución bancaria de su elección, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el periodo más largo permitido.

- El empleador, dentro de los cinco (5) días hábiles del mes siguiente, deberá depositar el monto correspondiente a los beneficios compensatorios y sociales del trabajador, devengados en el mes anterior, en cada una de las cuentas señaladas en el numeral 1. del presente artículo. Para tal efecto, la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador deberá señalar los periodos semanales que deben ser cancelados en cada oportunidad.

2.2.2.5. La Discriminación Salarial

2.2.2.5.1. Discriminación

La discriminación, según la Real Academia Española, proviene del latín y significa "separar", "distinguir", "diferenciar una cosa de la otra". Este último significado también le corresponde al término: Discernir, pero, con la sutileza de hacerlo a partir de comprender la diferencia. El significado de la palabra discriminar, puede ser tomado de dos formas, discriminación positiva, que significa reconocimiento o diferenciación, y la discriminación negativa, que es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, y que será la que trataremos en esta tesis.

Evans (1994) define la discriminación como toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable.

Por su parte, Kiper (1998), distingue una acepción popular de la expresión discriminación, que consiste en hacer una distinción a favor o en contra de una persona o cosa, sobre la base del grupo, clase o categoría a la que pertenece, más bien que a sus propios méritos. Pero también expresa que existe una acepción sociológica del término, que consiste en la hostilidad en las relaciones entre

personas, dirigida contra un grupo de ellas o contra cada uno de sus miembros.

De acuerdo a Castro (2001), manifiesta que, aunque la discriminación en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en Derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

La expresión "discriminación", ausente de las declaraciones de derechos tanto europeas como americanas del siglo XIX, sólo viene a aparecer con los textos internacionales de derechos humanos del siglo XX. Así, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 7º, se señala que "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su artículo 2 consagra el Derecho de igualdad ante la Ley por medio de la siguiente disposición: "Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna".

El Pacto de San José de Costa Rica en su artículo 24, Igualdad ante la Ley, prescribe: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley."

El convenio 111 de la OIT sostiene en su artículo 1º:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o

alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

De estos convenios internacionales ratificados por Perú podemos obtener como conclusión que a nivel internacional las personas deberían ser respetadas y no discriminadas tanto en el ámbito de sus relaciones privadas, públicas y laborales.

2.2.2.5.2. Discriminación Laboral.

La discriminación en el empleo es una de las principales materias de las que se ocupan los distintos códigos y tratados sobre el trabajo en la sociedad actual, buscando que no se dé un trato preferencial a un grupo de personas por sobre otra, fundados en criterios que sean distintos a las capacidades que poseen los individuos. Para cumplir con este objetivo es necesario un sistema jurídico y administrativo que haga respetar estas normas y procedimientos, estableciendo reparaciones para las víctimas de discriminación.

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Castro, 2001).

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo. Según Jeffrey Reitz en "Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour

Market: Implications of Human Capital Research." se define como aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado (Carmona & Veliz, 2005).

De las definiciones de discriminación laboral, podemos señalar que, la discriminación laboral puede producirse tanto dentro de la relación laboral propiamente tal como fuera de ella, ya sea porque todavía no se ha configurado la relación laboral o porque ésta ya se ha extinguido. Esta situación es reconocida por el legislador chileno en el artículo 2º del Código del Trabajo, el cual analizaremos más adelante.

Por otro lado, la discriminación dentro de la relación laboral puede traducirse en múltiples conductas, no sólo referidas al acceso al empleo, sino que, a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo, el cual incluye situaciones tales como las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, etc.

2.2.2.5.2.1. El rol de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de discriminación laboral

Siguiendo a Castro (2001) tenemos que:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha tenido una participación activa en el concierto internacional para que en las relaciones laborales se respete la igualdad de trato, por medio de Convenios y Recomendaciones ratificados masivamente por los Estados. La vigencia de estos instrumentos ha sido decisiva para una progresiva evolución en las legislaciones locales, tendientes a asegurar que no ocurran discriminaciones en el empleo y la ocupación, particularmente en las circunstancias señaladas por los mismos.

En la Conferencia General de la O.I.T. se adoptó, con fecha 29 de junio de 1951, el Convenio N° 100, sobre igualdad de remuneraciones. Este Convenio consagra como

principio internacional del trabajo, en su artículo 2º, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, apartándose de una expresión que ya se había utilizado en las constituciones liberales de igual remuneración por igual tarea. El propósito del Convenio es que no exista discriminación en esta materia, precisando que las tasas del salario deben ser fijadas según la naturaleza del trabajo y hasta teniendo en cuenta el rendimiento individual, pero siempre que no exista distinción fundada en el sexo. En la misma Conferencia de 1951, se adoptó la Recomendación N° 90 que complementa el Convenio N° 100, estableciendo directivas no obligatorias sobre la aplicación de las disposiciones del mismo.

La aprobación del Convenio N° 100 y de la Recomendación N° 90, sobre igualdad de remuneraciones, generó una corriente internacional tendiente a crear un documento que se refiriera también expresamente a la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación.

En 1958 fue aprobado por la Conferencia General de la O.I.T. el Convenio N° 111 y una Recomendación de igual numeración que concretaba el propósito señalado. En el artículo 1º del Convenio se establece qué se entiende por discriminación para sus efectos, concepto al que ya nos referimos en la introducción y que constituye, como dijimos, la primera definición de "discriminación" en el ámbito internacional.

Se señala, además, en el Convenio N° 111 que las distinciones, exclusiones y preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación. También se refiere el Convenio a la obligación de no discriminar en materia de formación profesional o aprendizaje, lo cual deriva de la importancia que tiene en la moderna empresa, en la industria tecnológicamente desarrollada, la capacitación, único medio para conservar el empleo, ascender o eventualmente conseguir otro igual o mejor, ante los cambios y transformaciones cada vez más vertiginosos.

En el desarrollo de este trabajo, iremos refiriéndonos a diversos Convenios y Recomendaciones de la O.I.T. que guardan relación con el tema de la discriminación en las relaciones laborales

2.2.2.5.2.3. Teorías sobre discriminación salarial

Para Stiglitz (1973), existe discriminación salarial cuando individuos con las mismas características económicas reciben diferentes salarios que están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de dichas personas (raza, religión y sexo).

Siguiendo a Castillo (2011) tenemos que, el grupo discriminado generalmente se denomina “minoría” (o grupo minoritario), mientras que el resto de la población se denomina “mayoría”. Los modelos económicos de discriminación salarial se dividen en dos clases principales:

- La Discriminación posmercado, es decir, la que ocurre después que el individuo ha entrado en el mercado de trabajo. En este tipo de discriminación se enmarcan la salarial, la del empleo y la ocupacional.
- La Discriminación premercado, es decir, aquella que tiene lugar antes de que el individuo decida participar en el mercado laboral, tal es el caso de la discriminación en la adquisición del capital humano, mediante la educación formal.

Asimismo, Castillo (2011), expresa que de acuerdo al mundo académico de la economía laboral se centró en dos más aceptadas teorías de la discriminación salarial, siendo las siguientes:

2.2.2.5.3.1. Discriminación basada en gustos y preferencias

Esta teoría fue desarrollada por Becker (1971), y se basa en la idea de que hay personas a quienes les desagrada trabajar, contratar o compartir el lugar de trabajo con personas del grupo minoritario y están dispuestas a pagar por no hacerlo. A diferencia de la discriminación estadística, la discriminación en gustos se puede originar en una de tres fuentes principales: los empleadores, los trabajadores o empleados y los consumidores. La que ha recibido mayor atención en la literatura es la discriminación por parte de los empleadores. La idea es que hay empleadores que están dispuestos a pagar mayores salarios a los hombres que a las mujeres, aunque

sus productividades sean iguales. Los empleadores que discriminan tendrán costos mayores que los que no discriminan y por lo tanto ganancias menores.

En mercados competitivos la existencia de diferencias salariales basadas en este tipo de discriminación es temporal porque la competencia termina sacando del mercado a los empleadores que discriminan y produciendo una igualación de salarios. La discriminación por parte de otros trabajadores o por parte de los consumidores generalmente termina en segregación laboral (mayor participación de hombres o mujeres en determinados sectores productivos y/o ocupaciones), pero no necesariamente en diferencias salariales.

2.2.2.5.3.2. Discriminación estadística

Desarrollado por Phelps (1972) y Arrow (1973). Este modelo se basa en la premisa de que las firmas tienen limitada información acerca de las habilidades y productividad de los aspirantes, en particular, de los más jóvenes con poca historia laboral. En esta situación, las firmas tienen un incentivo para usar las características fáciles de observar tales como la raza o el género para discriminar estadísticamente entre los trabajadores, asumiendo que dichas características están correlacionadas con el desempeño laboral. Por lo tanto, las firmas enfrentan mucha incertidumbre acerca de la productividad de sus trabajadores.

En la discriminación estadística los empleadores juzgan a un trabajador en función de las características medias del grupo al que pertenece y no en función de sus propias características personales. En este caso, los juicios son correctos, reales y objetivos en el sentido que el grupo tiene, las características atribuidas, pero son incorrectos con respecto a muchos individuos pertenecientes al mismo.

Este tipo de discriminación predice que con el tiempo las firmas pueden comprobar la verdadera productividad de los trabajadores, en la medida en que esto sea posible las diferencias salariales fruto de la discriminación estadística deben desaparecer. Es decir, con la adquisición de experiencia los salarios estarán determinados más por variables de productividad que por el sexo.

En la actividad pesquera de nuestro país, existe una desigualdad de salarios entre los

trabajadores pescadores que los podemos clasificar en dos grandes grupos, como es el consumo humano directo y consumo humano indirecto, las diferentes categorías está muy presente, aun cuando los trabajadores pescadores tienen el mismo grupo y especialidad de actividad, cuentan con las mismas capacidades y hasta con la misma experiencia laboral o que se encuentran en el mismo puesto de trabajo.

2.3. 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).

Carga de la prueba. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición./Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

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).

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

Expediente En derecho procesal, es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Poder Judicial, 2013)

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Jurisprudencia. Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes. Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen (Real Academia de la Lengua Española, 2011)

Normatividad. La normativa se refiere al establecimiento de reglas o leyes, dentro de cualquier grupo u organización, la moral es la formación que tienes o el conjunto de creencias de una persona o grupo social determinado, y la ética es la forma en la que te comportas en la sociedad, es la que se dedica al estudio de los actos humanos; por lo tanto, la normativa en esos campos son las leyes que y reglas que rigen el comportamiento adecuado de las personas en sociedad. Cualidad de normativo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Parámetro. Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Variable. Que tiene asociada una determinada ley o distribución de probabilidad, en la que a cada uno de los valores que puede tomar le corresponde una frecuencia relativa o de probabilidad específica. (Real Academia de la Lengua Española. 2001)

III. HIPÓTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre **reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y beneficios sociales**, en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, son de muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de 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 orienta la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; facilita la formulación del problema de investigación; también, para formular 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 & Baptista, 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 implicará interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenciará en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, esta actividad también incluye la revisión del proceso del cual emerge la sentencia (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); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenciará en el instante en que se apliquen las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente serán simultáneas, y no, uno después del otro, al cual se agregará el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); respectivas de tipo procesal y sustantivos a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

4.1.2. Nivel de investigación:

El nivel de la investigación es exploratorio y descriptivo.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto del fenómeno propuesto, por lo tanto, la intención será indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidencia en varios aspectos de la investigación: no se hallaron estudios orientados a la determinación de la calidad de sentencia, excepto los que se derivaron de la misma línea de investigación.

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 & Baptista, 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); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de la sentencia, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de investigación: no experimental, transversal, retrospectivo

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

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

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

4.3. Población y muestra

4.3.1. 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; específicamente, el muestreo a criterio del investigador. Que, se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar una unidad de análisis, (Casal y Mateu 2003).

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2019) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso ordinario laboral; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Chimbote.

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial N°00559-2011-0-2501-JP-LA-02, sobre reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y beneficios sociales. 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: El Expediente N°00559-2011-0-2501-JP-LA-02, sobre reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y beneficios sociales, tramitado siguiendo las reglas del proceso ordinario laboral pertenecientes a los archivos del Segundo Juzgado

Especializado Laboral de la Provincia del Santa; situado en la Ciudad de Chimbote; comprensión del Distrito Judicial del Santa.

La evidencia empírica del objeto de estudio, las sentencias se insertan como anexo 1; su contenido no es alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asigna un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.3.2. Población

Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan una serie de especificaciones (Selltiz, 1980; Hernández, Fernández & Bautista, 2010).

En el presente estudio se tiene que la población se encuentra delimitada por todas las sentencias de procesos judiciales reales emitidas por los órganos jurisdiccionales del Perú.

4.3.3. Muestra

En esencia es un subgrupo e la población digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. En realidad, pocas veces no es posible medir a toda la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población (Hernández, Fernández & Bautista, 2010).

Para el presente trabajo de investigación, la muestra seleccionada fue las sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, emitidos por la Corte Superior del Santa, Chimbote.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, 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 los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo la variable fue: 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 características 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 (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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.

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 (ver anexo 4).

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 instrumentos 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 obtendrá la 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, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE –Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se 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.) que consiste en la revisión de 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 entre las fuentes que abordan a la sentencia, que son de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

4.6. Procedimiento de recolección, 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 el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron

simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). *(La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad)*.

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: abierta y exploratoria.

Fue una actividad que consistió en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.6.2.2. La segunda etapa:

También fue una actividad, pero más sistémica que la interior, técnicamente en términos de recolección de datos. También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

4.6.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático.

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

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

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

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

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y beneficios sociales, en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02; 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 reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02; Distrito Judicial del Santa - Sede Chimbote. 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00559-2011-0-2501-JP-LA-02; 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 reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y beneficios sociales, en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02; Distrito Judicial del Santa - Chimbote, son de rango muy alta y muy alta, respectivamente.
E S P E C I F I C O	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	<i>De la primera sentencia</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?	<i>De la primera sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<i>De la primera sentencia</i> 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 muy 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 resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	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.
	<i>De la segunda sentencia</i> ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de las partes?	<i>De la segunda sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<i>De la segunda sentencia</i> 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 resolutive 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 resolutive 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 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

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios, desde el inicio, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el 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.

	<p>y CTS desde la semana de pesca 45 del 2009 hasta la semana 29 del año 2010 más intereses legales, costas y costos.</p> <p>SÍNTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA</p> <p>ARGUMENTOS DE LOS DEMANDANTES:</p> <p>Señalan estos que laboran para la demandada, desempeñándose como tripulantes, en la embarcación pesquera Ribar XIII; precisan que hasta la segunda temporada de pesca del 2008 la demandada venía pagando un precio fijo de S/. 48,50 por cada tonelada de pesca capturada y descargada, cuyo monto era distribuido entre toda la dotación o tripulación de la referida embarcación, en tantas partes conforme al número de tripulantes y al cargo o especialidad desempeñado; indican que a partir de la primera temporada de pesca del 2009, la demandada hizo suscribir convenios individuales con algunos tripulantes de la embarcación (así como de otras embarcaciones), denominados “convenios de reestructuración empresarial”, a través de los cuáles se modificaba la forma de calcular su remuneración por participación de pesca (S/. 48,50 por cada tonelada de anchoveta pescada y descargada)</p>	<p>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></p> <p>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>												
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>por una nueva forma remunerativa consistente en el 20% del 8% del precio de la tonelada métrica de la harina de pescado, según información de SUNAT-ADUANET, de los últimos 30 días anteriores a la fecha de corte de la semana de pesca a pagar; señalan que los referidos convenios sólo se suscribieron con tripulantes con contratos de trabajo a plazo indeterminado (pescadores estables) pero no con los tripulantes con contratos de trabajo intermitentes; señalan que los tripulantes que no aceptaron firmar los referidos convenios continuaron percibiendo sus remuneraciones por participación de pesca a un precio fijo; mencionan que es a partir de la semana de pesca 45 del 2009 se verifica que los que no suscribieron los referidos convenios han percibido monto menor que los que sí los han suscrito, a pesar de laborar en la misma embarcación y realizar el mismo esfuerzo; señalan que tales actos constituyen acto de discriminación directa en la remuneración.</p> <p>AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:</p> <p>Según acta de registro de audiencia de conciliación, a dicha audiencia</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de</i></p>				X								9

<p>asistieron las dos partes, no pudiéndose lograr la conciliación. Acto seguido se procedió a precisar las pretensiones que serían materia de juicio: 1.- reintegro de remuneraciones y sus incidencias sobre las gratificaciones, vacaciones y CTS desde la semana de pesca 45 del 2009 hasta la semana 29 del año 2010 más intereses legales, costas y costos. Seguidamente se recibió escrito de contestación de demanda. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA: Señala que si bien el convenio 111 de la OIT define la discriminación, no se ha precisado por los demandantes la causal de discriminación de la que fueron sujetos; agrega que las diferencias remunerativas no se encuentran prohibidas por lo que toda distinción no configura discriminación; señala que configuraría discriminación si a los demandante no se le hubieran propuesto los convenios de reestructuración salarial, no siendo aceptados por estos por propia voluntad, situación que derivó en la diferencia remunerativa que se reclama; indica que se hizo el ofrecimiento de suscripción de los convenios referidos a todos los tripulantes, no siendo cierto que sólo se suscribieron los referidos convenios con tripulantes a plazo indeterminado; señala que luego de convocar al íntegro de los tripulantes de la empresa y explicarles en detalle la propuesta del nuevo sistema de pago por participación de pesca, el 19 de abril del 2009 se procedió a la firma de los referidos convenios, en forma individual y de manera voluntaria, lo que dio como resultado que el 70% de la tripulación aceptara y el 30% no, decisión que a solicitud de la tripulación fue plasmada mediante acta de reunión de 21 de abril de 2009; señala que ha dado cumplimiento a la referida acta manteniéndose la remuneración en función de un monto fijo; advierte que dicho acuerdo es considerado ley entre las partes, salvo que el trabajador sea incapaz de tomar decisiones; indica que siempre ha acordado porcentajes mayores que convenios suscritos por otras empresas pesqueras con su tripulación; menciona que los no firmantes de los convenios de reestructuración salarial firmaron un acta de</p>	<p><i>vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>acuerdo en reunión extra proceso, por el cual determinaron que percibirían el 20% del 8% del valor FOB y reconocieron además que por el periodo anterior les correspondería el monto fijo de S/. 48,50, acorde con el acta de reunión del 21 de abril del 2009; agrega que el 6 de octubre del 2010 se celebró un acta de acuerdo en reunión extra proceso ante la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en la que en su parte final se estableció que los tripulantes que no firmaron los convenios de reestructuración salarial reconocen que en el periodo anterior y en el intervalo de tiempo entre la no suscripción de los referidos convenios, a solicitud de la tripulación, y plasmado en el acta del 21 de abril del 2009 y el acta del 6 de octubre del 2010, les corresponde su remuneración en monto fijo del S/. 48,50 por tonelada, conforme a la referida acta del 21 de abril del 2009; lo que fue validado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p> <p>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO: Según acta de registro de audiencia de juzgamiento, a dicha audiencia asistieron las dos partes, confrontando sus posiciones; fijándose los hechos necesitados de prueba; calificándose las pruebas ofrecidas por las partes; no se presentaron cuestiones probatorias, actuándose las pruebas admitidas y recibiendo los alegatos correspondientes, luego del cual se emite el fallo, declarándose fundada la demanda y citándose a las partes para la notificación de la sentencia.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Sentencia de primera instancia en el Expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, Distrito Judicial del Santa, Chimbote .2020.

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

LECTURA. Cuadro 1, reveló que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia**, se obtuvo de la suma de la parte introductoria y la postura de las partes, a quienes se les asignó una calificación de 5 y 4 respectivamente, sumando un puntaje de 9. Este resultado se ubica dentro de los parámetros de [9-10], por consiguiente, es de calidad es **muy alta**.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneración por discriminación laboral y 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	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>PRIMERO.- el tema que nos ocupa es el rol de la autonomía de la voluntad en el derecho laboral y las implicancias de la misma frente al ordenamiento jurídico del país; al respecto es de manifestar que pese a la abundante carga legislativa que soporta dicha disciplina normativa, queda aún espacio en ella para el juego de la voluntad de los particulares, específicamente el del trabajador y del empleador; sin embargo como el espacio acotado supone un desequilibrio material de las relaciones entre estas personas (en términos económicos)¹ con prevalencia de la parte empleadora, debe confrontarse las veces que esta voluntad se manifieste, con la normativa aplicable al caso para observar, si de tal contraste puede ser aceptada, en este caso del lado del trabajador, la prevalencia de la misma.</p> <p>SEGUNDO.- esta vinculación de la autonomía negocial del trabajador con la normativa ha sido positivizada en nuestra Constitución, en su artículo 26, numeral 2 al señalar que en la relación laboral se respetan, entre otros, el siguiente principio: El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; principio respecto del cual el Tribunal Constitucional Peruano ha tenido oportunidad de pronunciarse, mediante la sentencia emitida el 12 de agosto de 2005, contenida en el expediente N° 008-2005-PI/TC28, indicándose al respecto que:</p> <p>“(...) 24. Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (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). 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 examina todos los posibles</p>										

	<p>respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que éstos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos (...).</p> <p>En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno.</p> <p>Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. (...)</p> <p>La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. (...)</p>	<p><i>resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
Motivación del derecho	<p>TERCERO.- por tanto se trata de establecer en el presente caso si dadas las circunstancias de los hechos acontecidos, puede predicarse de lo actuado entre las partes de este proceso el sometimiento a las reglas preestablecidas y antes indicadas; al respecto se tiene que no hay controversia entre las mismas que la diferencia remunerativa que se reclama tiene su origen en la suscripción por parte de algunos trabajadores de la demandada de los denominados “convenios de reestructuración salarial”, convenios que finalmente implicaron una contraprestación mayor por el trabajo realizado que las que venían percibiendo los trabajadores que no suscribieron los mismos (entre ellos los demandantes); manifestándose la discrepancia entre las partes de este proceso en cuanto a los efectos de estas dos situaciones, esto es la de los trabajadores demandantes (que como se indica no suscribieron los referidos Convenios) frente a los trabajadores que sí los firmaron, puesto que los demandantes señalan que el menor ingreso percibido por la no firma de los convenios no puede soslayar el principio de “igual trabajo por igual remuneración” constituyéndose, según estos, en un acto de discriminación directa en la remuneración; por su parte la demandada señala que al estar basada tal diferencia en un acto propio de los demandantes, consistente en su voluntad de no suscribir los convenios, la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>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</i></p>					X							

<p>que fue ratificada posteriormente, el 6 de octubre del 2010, mediante un acta de acuerdo en reunión extra proceso ante la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; no puede atacarse tal situación.</p> <p>CUARTO.- en cuanto a la discriminación directa señalada por los demandantes, no resulta posible concordar con esta apreciación por cuanto ello implica una intencionalidad de producir dicho resultado, no habiéndose acreditado tal voluntad, en este caso de parte de la empleadora demandada, más aún si los actores señalaron en su escrito de demanda que ellos fueron los que no aceptaron firmar los convenios (numeral 5.2.2 de la demanda); y si bien en el acto de la audiencia de juzgamiento (minuto 42:12 en adelante) se esgrimieron diversas razones por las que no se aceptó dicha firma, estas vienen a ser los motivos (por tanto circunstancias ocurridas en el fuero interno de cada demandante y por lo mismo ajenas a lo finalmente declarado) que determinaron sus voluntades en tal o cual sentido; no obstante ello cabe considerar ahora lo referido al principio de “igual trabajo por igual remuneración” como fuente de referencia para juzgar los menores ingresos percibidos por los demandantes, cuestión que tiene directa relación con lo señalado en los dos primeros considerandos de esta sentencia en la medida que supone contraponer lo decidido por los actores con el marco normativo que rige las relaciones sociales laborales; al respecto toca decir, conforme se ha referido ya, que constituye uno de los principios de la relación laboral, de rango constitucional, el de la Irrenunciabilidad de los derechos reconocidos en la constitución y la ley (Constitución, artículo 26, numeral 2), siendo uno de los derechos, incluso de rango supra constitucional, el señalado en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ratificado por el Perú el veintinueve de abril de mil novecientos setenta y ocho, artículo siete, en el sentido que reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, entre otros derechos, una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie (literal a.i) (según la interpretación dada en su oportunidad por la SALA TRANSITORIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE</p>	<p><i>cómo debe entenderse la norma, según el juez).</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>JUSTICIA DE LA REPUBLICA, con base en el artículo 3 de la Constitución, contenida en la CAS. N° 601-2006 DEL SANTA, expedida en Lima, el cinco de setiembre del dos mil seis, considerando sétimo), lo que llevó a esta alta instancia judicial a declarar en la misma referida casación que esta norma es la plasmación del principio de igualdad en el desenvolvimiento de la relación laboral (considerando sétimo, último párrafo); así entonces se tiene que este principio de igualdad en el ámbito laboral tiene como una de sus manifestaciones, puntualmente en el ámbito de la remuneración, la idea de un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor y si esto es así resulta indudable que no puede ser desconocido por los particulares en sus relaciones precisamente por la existencia de otro principio que lo apuntala, como es el principio de irrenunciabilidad de los derechos, al que también se ha hecho referencia; de tal manera que si bien existen los convenios individuales de reestructuración salarial, estos como cualquier otro contrato laboral, se encuentran sometidos a límites; entre ellos los que impone la Constitución; lo que supone que en caso de ser contrarios a la Constitución, los referidos convenios devienen en ineficaces; y siendo que los principios de igualdad salarial e irrenunciabilidad de derechos gobiernan la relación laboral; los particulares no pueden válidamente hacerles perder su potestad vinculante, pues tales representan nociones de orden público, el cual no es negociable; por lo que en el trato remunerativo, en igualdad de labores, ninguno de los trabajadores puede tener ninguna ventaja respecto de los demás, dada su misma situación en la relación laboral, puesto que de lo contrario se vulnerarían los principios constitucionales antes referidos; en consecuencia al apreciar que objetivamente ha existido disparidad en lo percibido por los demandantes respecto de otros trabajadores de similar condición y por igual labor, corresponde hacer lugar a la demanda.</p> <p>QUINTO.- en cuanto a las vacaciones, gratificaciones y compensación por cese también demandados, igualmente resultan fundados al ser pretensiones accesorias, teniendo en cuenta que las mismas fundan su remuneración computable en todo lo que percibe el trabajador pescador como contraprestación por los servicios prestados (artículo 3 del DECRETO SUPREMO N° 014-2004-TR).</p> <p>SEXTO.- siendo esto así corresponde realizar el cálculo del reintegro</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandado, para ello debe observarse la información que consta en las respectivas declaraciones juradas de aportes y retenciones que obran a fojas 17, 19, 21, 28, 30, 34, 36, 38, 40, 42, 44, 46, 48, 50 y 52; conforme el siguiente detalle: se toma como referencia las toneladas métricas de pesca capturadas por el trabajador José Luís Cárdenas Valera, por ser uno de los trabajadores de la demandada que ha percibido en cada una de las declaraciones juradas referidas anteriormente un monto adicional por similares semanas de participación de pesca que los demandantes, haciéndose la precisión que si bien en algunas semanas no es coincidente los días de la semana en que esta persona participó en las faenas de pesca en relación con los días de los demandantes (lo que explica que en el cuadro adjunto, algunas semanas difieran en el monto de las toneladas de pesca) se tiene que hay coincidencia en el número de días de la semana de esta persona tomada como referencia en relación con cada uno de los trabajadores demandantes; por lo que para el caso en que los días de las semanas de pesca han coincidido, se ha tomado como monto a reintegrar lo abonado al referido trabajador en cada oportunidad y tomando en cuenta los montos consignados en las respectivas declaraciones juradas de aportes y retenciones a que se ha hecho referencia; mientras que por las semanas en que estos días de pesca no han coincidido aunque sí su número, se ha realizado una regla de tres simple, multiplicando las toneladas de pesca del actor por la participación adicional percibida por Cárdenas Valera y a este resultado se lo ha dividido entre las toneladas de pesca de esta persona; siendo el resultado lo que cada demandante debió percibir de haber recibido el importe adicional que ahora se ha declarado fundado; además, luego de obtenido los reintegros correspondientes, para hallar las incidencias de estos en cuanto a las vacaciones, gratificaciones y compensación por cese también demandados y que asimismo han sido declaradas fundadas, se han aplicado los porcentajes correspondientes que señala el artículo 2 del mencionado DECRETO SUPREMO N° 014-2004-TR, obteniéndose así los resultados que figuran en los cuadros adjuntos.</p> <p>SÉTIMO: en cuanto a los intereses legales, costas y costos del proceso, el artículo 3 de la ley 25920 prescribe que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño; por lo que de conformidad con la norma citada proceden los intereses sobre los conceptos antes determinados; por su parte el artículo 414 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, señala que las costas y costos se regulan en atención a las incidencias del proceso; habiéndose iniciado el presente proceso en setiembre del año pasado; siendo las pretensiones demandadas los derechos laborales de los demandantes; existiendo defensa por la demandada; habiendo asistido el abogado de los demandantes a las audiencias conciliatoria y de juzgamiento; siendo siete el número de demandantes y atendiendo al monto obtenido, se estima razonable fijarlos en la suma de NUEVE MIL NUEVOS SOLES, monto que incluye el porcentaje destinado al fondo del colegio de abogados; asimismo advirtiendo que se ha incurrido en gastos judiciales las costas resultan fundadas.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, Distrito Judicial del Santa, Chimbote .2020.

Nota: La búsqueda e identificación de los parámetros motivación de hecho y motivación de derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

LECTURA. El cuadro 2, reveló que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia**, se obtuvo de la suma de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, asignándoles un puntaje de 8 y 10 respectivamente, obteniéndose la suma de 18. Este resultado se ubica dentro de los parámetros de [17-20], por consiguiente, es de calidad **muy alta**.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneración por discriminación laboral y beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2020.

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]	
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>SE RESUELVE: FUNDADA la demanda A, B, C, D, E, F y G contra Z sobre reintegro de remuneraciones y sus incidencias sobre las gratificaciones, vacaciones y CTS desde la semana de pesca 45 del 2009 hasta la semana 29 del año 2010; CONDENÁNDOSE a la demandada a pagar a los demandantes la suma de S/. 103.620,83; CONDENÁNDOSE a la demandada al pago de los intereses legales, costas y costos del proceso, estos últimos en la suma de S/. 9.000 (NUEVE MIL NUEVOS SOLES);</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (<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						

	NOTIFÍQUESE.-----	asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.										
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X						10

Fuente: Sentencia de primera instancia en el Expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, Distrito Judicial del Santa, Chimbote .2020.

Nota: La búsqueda e identificación de los parámetros de aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 3, reveló que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** se obtuvo; de la suma de calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, asignándoles un puntaje de 5 y 5 respectivamente; obteniéndose la suma de 10. Este resultado se ubica en los parámetros de [9-10], por consiguiente, es de calidad **muy alta**.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneración por discriminación laboral y beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2020.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>SALA LABORAL-Sede periférica-I</p> <p>EXPEDIENTE NUMERO: 0559-2011-0-2501-JR-LA-02</p> <p>MATERIA: REINTEGRO DE REMUNERACIONES</p> <p>RELATORA: Y</p> <p>DEMANDADO: Z</p> <p>DEMANDANTE: A Y OTROS</p> <p>RESOLUCION NÚMERO: SIETE.-</p> <p>Chimbote, catorce de agosto</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?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. No 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, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</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</i></p>										
					X							

	Del dos mil doce.-	<i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>											
Postura de las partes	<p style="text-align: center;">VISTOS; Viene en</p> <p>apelación contra la sentencia de fecha cuatro de mayo del dos mil doce que declara fundada la demanda y ordena a pagar la suma de S/. 103,620.83 nuevos soles por concepto de reintegro de remuneraciones por participación de pesca y sus incidencias en las gratificaciones, vacaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios; y;</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X						7	

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el Expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, Distrito Judicial del Santa, Chimbote .2020.

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

LECTURA. El cuadro 4, reveló que la calidad de la **parte expositiva de segunda instancia**, se obtuvo; de la suma de la calidad de la introducción y la postura de las partes, asignándoles un puntaje de 3 y 4 respectivamente, obteniéndose un puntaje de 7. Este resultado, ubica dentro de los parámetros de [7-8], por consiguiente, es de calidad **alta**.

	<p>Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la discriminación y establece cláusulas numerus clausus, que el demandante no ha precisado y que las diferencias remunerativas no se encuentran prohibidas ni por la doctrina ni por la legislación; <i>iv</i>) Con fecha 19 de abril del 2009 se procedió a la firma de Convenios Individuales de reestructuración salarial, que trajo como resultado que el 70% de la tripulación aceptaron los términos del nuevo sistema remunerativo mientras que el 30% no aceptaron a firmar dicho convenio y optaron por permanecer con su sistema remunerativo vigente a dicha fecha que estableció en el precio fijo de S/. 48.50 por Tonelada Métrica, la que se plasmó en el Acta del 21 de abril del 2009; mientras que el nuevo sistema se varía por un precio variable, fijando la participación x tonelada = 20% x 8% de cambio x precio promedio de TN de harina de pescado y de esta manera habiendo incrementado el valor de la harina de pescado hasta un tope de S/. 60.00 nuevos soles, se incrementó su participación de pesca, por cuyas razones solicita que se revoque la apelada y se declare infundada la demanda; TERCERO.- Que, la demandada como primer punto de su apelación denuncia la violación de las garantías del debido proceso, por falta de motivación adecuada y pronunciamiento extra petita en relación al concepto de gratificaciones y además denuncia la incongruencia procesal interna, ya que se menciona, que en el cuarto considerando de la apelada señala la inexistencia de la discriminación, empero, en el fallo ordena a pagar reintegro de remuneraciones por participación de pesca, de manera que siendo éste el primer filtro para emitir pronunciamiento sobre el fondo, merece hacer una revisión a priori si la recurrida contiene la motivación adecuada en base a los fundamentos lógicos y jurídicos, asimismo, si existe incongruencia procesal y así la conclusión del juez se encuentra respaldado de acuerdo al material probatorio y sustentada en la</p>	<p><i>resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple. 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>de esta manera habiendo incrementado el valor de la harina de pescado hasta un tope de S/. 60.00 nuevos soles, se incrementó su participación de pesca, por cuyas razones solicita que se revoque la apelada y se declare infundada la demanda; TERCERO.- Que, la demandada como primer punto de su apelación denuncia la violación de las garantías del debido proceso, por falta de motivación adecuada y pronunciamiento extra petita en relación al concepto de gratificaciones y además denuncia la incongruencia procesal interna, ya que se menciona, que en el cuarto considerando de la apelada señala la inexistencia de la discriminación, empero, en el fallo ordena a pagar reintegro de remuneraciones por participación de pesca, de manera que siendo éste el primer filtro para emitir pronunciamiento sobre el fondo, merece hacer una revisión a priori si la recurrida contiene la motivación adecuada en base a los fundamentos lógicos y jurídicos, asimismo, si existe incongruencia procesal y así la conclusión del juez se encuentra respaldado de acuerdo al material probatorio y sustentada en la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia</i></p>					X					20

<p>norma jurídica y con el análisis e interpretación correspondiente; CUARTO.- Que, en este sentido, si bien es cierto, la motivación escrita de las resoluciones judiciales en toda las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la Ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan, son principios y derechos de la función jurisdiccional, como señala el artículo 139°, inciso 5 de la Constitución Política del Estado, lo cual concuerda con el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuya inobservancia indudablemente acarrea su nulidad; por otro lado, existe incongruencia externa, cuando se emite pronunciamiento por extremo no demandado y debatido en el proceso o que existe incongruencia interna, cuando no existe una coherencia entre los argumentos y la parte resolutive; QUINTO.- Que, en el caso de autos, del análisis general de la sentencia se aprecia que existe motivación suficiente, es decir, fundamentos de hecho y de derecho y el hecho que la demandada no esté conforme con los argumentos expuestos en la apelada y consecuentemente su conclusión, no significa de modo alguno que exista una motivación insuficiente y que ello acarrea nulidad; en cuanto, a que se refiere que la sentencia incurre en incongruencia procesal al emitir pronunciamiento con respecto a las gratificaciones, no resulta de ser cierta, pues del petitorio de la demanda y la fundamentación que contiene se aprecia que los demandantes reclaman las incidencias del concepto de reintegro de remuneraciones por participación de pesca, entre otros, en el pago de gratificaciones ordinarias de julio y diciembre a la orden del 16.66% del total del reintegro, de manera que no existe pronunciamiento extra petita, como sostiene la demandada en su escrito de apelación; finalmente, tampoco existe la incongruencia interna, pues el fallo o la parte resolutive se encuentra sustentada en el artículo 7 de la Convención Americana de Derechos Civiles</p>	<p>aplicación de la legalidad). Si cumple. 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple. 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>y Políticos y el artículo 26, inciso 2 de la Constitución Política del Estado y no en la negativa de suscripción del Convenio de Reestructuración Salarial; por todas estas consideraciones, al no existir nulidad de la sentencia permite se emita pronunciamiento sobre el fondo del asunto; <u>SEXTO</u>.- Que, en el caso de autos, se demanda reintegro de remuneraciones por participación de pesca desde la semana de pesca No. 45 del año 2009 hasta la semana de pesca No. 29 del 2010, por considerar que existe discriminación salarial, pues dentro de la misma embarcación y realizando igual trabajo (faena de pesca) existían dos sistemas de pago de sus remuneraciones por participación de pesca, que conllevan a que los recurrentes perciban montos menores al resto de los trabajadores; como consecuencia, demandan como pretensiones accesorias el pago de las gratificaciones, vacaciones y la compensación por tiempo de servicios, pretensiones que deben resolverse observando la Constitución Política del Perú, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y la Ley e interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así, como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme exige el artículo IV del Título Preliminar de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral, aplicable al presente proceso; <u>SÉTIMO</u>.- Que, la remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo y constituye un derecho fundamental; al respecto, el artículo 24 de la Constitución Política del Estado, cuando señala que el trabajador tienen derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, contiene una fórmula general y de perceptividad o eficacia diferida o programática que se requiere de desarrollo legislativo; de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, pues</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indica que las remuneraciones y beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador; OCTAVO.- Que, en este sentido el numeral 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7 señala que toda persona tiene derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; normas internacionales celebrados y ratificados por el Estado peruano y por ende forman parte del derecho nacional conforme el artículo 55 de la Constitución y por ende son fuente de derecho en el ordenamiento jurídico peruano y en este sentido la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, establece, que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por el Perú; que en este sentido, nuestro sistema de fuentes normativas reconoce que los tratados de derechos humanos sirven para interpretar los derechos y libertades reconocidos por la Constitución; que siendo esto así, la aplicación de los tratados internacionales sobre derechos humanos tienen la misma jerarquía que la Constitución y son de aplicación obligatoria por formar parte de nuestro derecho nacional; NOVENO.- Que, por otro lado, el artículo 2°, numeral 2 de la Constitución Política del Estado, señala que toda persona tiene derecho: “A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”; asimismo, el numeral 26.2 de la Carta Magna, reconoce el respeto al principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; DÉCIMO.- Que, por su parte el Tribunal</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Constitucional en el Fundamento 23, recaída en el Exp. No. 008-2005-PI/TC, señala que “La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privado de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución (...) [En este sentido] para establecer si una conducta en una empresa es discriminatoria o una diferenciación es razonable, es necesario precisar cuándo dos situaciones reales son equiparables y cuando sus similitudes predominan sobre sus deferencias”; asimismo, en la sentencia recaída No. 2510-2002-AA/TC, ha establecido que la igualdad se encuentra resguardado cuando se acreditan la existencia de los dos requisitos: <i>a)</i> Paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos supuestos o acontecimientos semejantes, y <i>b)</i> 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 <i>justificación objetiva y razonable para esa diferenciación de trato</i>; idéntica posición, también ha asumido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema al expedir la casación No. 601-2006 Del Santa; <u>DECIMO PRIMERO</u>.- Que, en este sentido en los términos establecidos por el Tribunal Constitucional y también por la Corte Suprema antes descritos, la diferenciación está admitido a nivel constitucional, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio, es decir, procede diferenciación cuando el trato desigual se funda en causas <i>objetivas y razonables</i>; <u>DECIMO SEGUNDO</u>.- Que, la diferenciación de las remuneraciones por participación de pesca está sustentada en la suscripción del convenio de reestructuración</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p> salarial de fecha 19 de abril del 2009, documento que según sostiene la demanda habrían firmado un total del 70% de los trabajadores, variando su participación de pesca x tonelada = 20% x 8% x tipo de cambio x precio promedio de TN métrica de harina de pescado, que el promedio del valor FOB expresado en US/TMB, según la información proporcionada por SUNAT – ADUANET de los últimos treinta días previos a la fecha de corte de la semana pesquera a pagar; mientras tanto, un promedio del 30% de trabajadores no firmaron el Convenio Individual de Reestructuración Salarial y por el contrario a través de sus delegados firmaron el Acta de Reunión de fecha 21 de abril del 2009, se ratificaron su compromiso de seguir respetando el sistema remunerativo de cada uno de sus trabajadores representados por sus delegados firmantes el mismo que establecía la participación de pesca del valor del S/. 48.50 por TN métrica de harina de pescado; que en el caso, de los trabajadores recurrentes no suscribieron la reestructuración salarial, razón por la cual, se continuó abonando su participación de pesca con el precio de valor fijo de la TN de la harina de pescado; <u>DECIMO TERCERO</u>.- Que, siendo como se expone, la diferenciación de las remuneraciones por participación de pesca está en función a la suscripción o no del convenio individual de reestructuración salarial de fecha 19 de abril del 2009; por consiguiente, corresponde analizar, si la decisión adoptada por la demandada se funda en causas objetivas y razonables, en los términos establecidos por la sentencia del Tribunal Constitucional y la Sala Suprema a que se han hecho referencia anteriormente; teniendo en consideración que no está en controversia, que todos los trabajadores demandantes son tripulantes pesqueros de la E/P “Ribar XIII” y reclaman que se reintegre sus remuneraciones por participación de pesca con otros trabajadores tripulantes de la misma nave pesquera que sí firmaron el convenio de </p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>reestructuración salarial, con quienes realizaron la misma actividad pesquera, trabajaron en las mismas semanas, en este caso, desde la semana No. 45 del 2009 hasta la semana No. 29 del 2010; DECIMO CUARTO.- Que, debemos tener presente que el contrato de trabajo pesquero, tiene características propias y muy peculiares en relación al resto de los trabajadores del régimen común, pues cuando se trata de las faenas de pesca, zarpan en la nave pesquera un contingente de trabajadores, bajo el mando del patrón, segundo patrón, quienes dirigen la nave y asumen la responsabilidad en relación al armador pesquero; el primero y segundo motorista, cuya responsabilidad es el auxilio mecánico y tecnológico y el resto integran los tripulantes que son los verdaderos operarios de la actividad pesquera que completan la dotación; siendo el caso, que las remuneraciones por participación de pesca en la actividad pesquera se regulan de diversos modos: <i>a)</i> Por unidad de peso, según especie; <i>b)</i> y/o por unidad de peso, según la especie y/o el tamaño; <i>c)</i> y/o por porcentaje sobre el precio de venta del producto; <i>d)</i> Por la unidad de pescado que llega al puerto (retribución participativa); agregando una bonificación por especialización, a quienes ejecutan trabajos especializados conforme el Decreto Supremo No.009-75-TR y conforme el Decreto Supremo No.009-76-TR fijando el 22.40% de la TM de la pesca descargada, del monto de esta participación, los primeros S/.20.00 soles oro corresponden al patrón y el saldo se distribuirá a prorrata entre todos los miembros de la dotación, incluyendo al patrón; o los Convenios del 11 de junio de 1985 o el 18.00% conforme los Convenios Suscritos por la Asociación de Armadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras (AANEP) y el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (SUPNEP) y algunos casos por convenios individuales de los trabajadores; que en otros casos, puede estar sustentado en precio fijo del valor del mercado de la harina de pescado o en el precio</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>variable; pero en todos ellos, la participación de pesca se distribuyen en partes iguales entre toda la dotación, a excepción del patrón y motorista que por la responsabilidad en la conducción y auxilio mecánico, perciben un adicional en su cuota de participación o se pagan una bonificación adicional; de tal manera que se trata de una remuneración colectiva, sustentada en porcentaje en el volumen global por tonelada métrica de la pesca captura o en valor de la harina de pescado; pero lo cierto y real, que en cualquier sistema de remuneraciones por participación de pesca que se aplique, sea legal o convencional, los trabajadores tripulantes que laboran en la misma nave pesquera, participan en la misma faena de pesca realizando las mismas funciones, en las mismas condiciones, tienen derecho a percibir igual remuneración, pues toda persona tiene derechos, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual conforme el numeral 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, lo cual concuerda con el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que señala que toda persona tiene derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; normas internacionales celebrados y ratificados por el Estado peruano y por ende forman parte del derecho nacional conforme el artículo 55 de la Constitución y por ende son fuente de derecho en el ordenamiento jurídico peruano, de modo que es de aplicación imperativa para el presente caso; <u>DECIMO QUINTO</u>.- Que, en el caso de autos, los siete (7) demandantes y otros tripulantes con quienes pretende que se homologue sus remuneraciones: José Luis Cárdenas Valera, Hernán Agapito Vásquez, Ricardo Francisco Aranda Gamarra, Carlos Guido Flores Melgarejo y Wilmer Jacinto La Rosa Montoya, desde la semana No. 45 del 2009 hasta la semana No.29 del 2010, laboraron como tripulantes de la E/P “Ribar XIII”, conforme se encuentra acreditada con las Declaraciones Juradas de Aportes y Retenciones</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de fojas 9 a 52 y de fojas 119 a 324, lo cual no está en controversia, siendo el caso, que los demandantes percibieron una participación de pesca en una suma menor en relación a los otros tripulantes antes indicados, pues a estos últimos, percibían una remuneración adicional por el mismo trabajo, como se aprecia de las Declaraciones Juradas de Aportes y Retenciones; que esta diferenciación se estableció en función a que los demandantes no aceptaron a firmar el convenio de reestructuración salarial y por el contrario ratificaron el sistema de remuneración que venían percibiendo y que los otros tripulantes a quienes se les incrementó, sí aceptaron a suscribir dicho convenio individual; <u>DECIMO SEXTO.</u>- Que, al respecto, a criterio del colegiado, la suscripción del convenio o su negativa, no es causal objetiva ni razonable para establecer la diferenciación de la participación de pesca, pues la demandada con o sin convenio, tenía la obligación de pagar igual salario por igual trabajo, como reza el numeral 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, concordante con el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, normas internacionales que tienen jerarquía constitucional por estar referidos a derechos fundamentales de la persona y por ende la demandada estaba en la obligación de respetar y hacer cumplir y no establecer la diferenciación de la participación de pesca, bajo pretexto de la negativa a suscribir el convenio individual, más aún, si el convenio individual sólo resulta obligatorio cuando se trata de rebajar la remuneración en forma motivada conforme el artículo 30, inciso a) del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que no es el caso de autos; por el contrario, en el presente caso, cuando se trata de nivelar o incrementar las remuneraciones por participación de pesca a favor de todos los tripulantes que trabajan en la misma</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>embarcación pesquera, es decir, realizan igual trabajo y en las mismas condiciones, indudablemente no requiere el consentimiento expreso del trabajador, porque con ello se está equiparando su participación de pesca, basado en tratados internacionales sobre derechos humanos suscritos y ratificados por el Perú, de manera que tales obligan a dar efectividad a los derechos en el ámbito interno en que tiene que aplicarse y cumplirse, de esta forma el Estado debe respetar y hacer efectivo el sistema de derechos que -como mínimo- tiene su fuente en el derecho internacional, incluso puede mejorar o ampliar –en aplicación del principio pro homine- la base de derechos, pero no disminuirla o desconocerla, como pretende la demandada al establecer un sistema diferenciado de la participación de pesca sustentado en los convenios individuales violando de este modo la igualdad de trato y sin discriminación prevista a nivel constitucional y la igualdad de remuneración por igual trabajo prevista en las normas internacionales; <u>DECIMO SETIMO</u>.- Que, por otro lado, la demandada con el Sindicato Único de Motoristas y Oficiales de Máquina de Pesca del Perú, Sindicato de Pescadores de Chimbote y Anexos, Sindicato de Capitanes –patrones de Pesca Chimbote, Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote “José Olaya Balandra” y delegado de diferentes naves pesqueras, entre ellos, E/P “Ríbar XIII” Federico Julia Alvarado, con fecha 06 de octubre del 2010 suscribieron el Acta de Acuerdo en Reunión Extraproceso por ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en vía de conciliación, en cuya cláusula segunda (fojas 111/115) acordaron con respecto a los tripulantes y demás trabajadores que no firmaron su convenio individual de reestructuración salarial fijaron que el pago de la participación de pesca variable consistente en el pago del 20% del 8% del precio promedio de la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Tonelada Métrica de harina de pescado, calculado sobre la base del promedio del valor FOB expresado en US/TMB, según la información proporcionada por la SUNAT – ADUANET de los últimos treinta (30) días previos a la fecha de corte de la semana pesquera a pagar; como consecuencia, a partir del 6 de octubre del 2010, nuevamente se nivelaron la participación de pesca al igual que fue en su inicio, razón por la cual, queda demostrada que la misma demandada era consciente que la diferenciación salarial que se venía aplicando desde la semana número 45 del 2009 hasta la semana No. 29 del 2010, periodo que se demanda, no sólo era injusta sino que contravenía a las normas internacionales antes citadas, porque no era admisible que los trabajadores tripulantes que desarrollan sus faenas de pesca en la misma embarcación pesquera, que en este caso, E/P “Ribar XIII”, no podían percibir remuneraciones diferenciadas en función al convenio individual de reestructuración salarial; razonar lo contrario, se podría propiciar, que basado en la libertad contractual a pesar que ello no es absoluta, ya que tiene que encuadrar dentro del marco legal, cada tripulante podría suscribir con su empleadora indistintamente su propia sistema de participación de pesca desconociendo la remuneración colectiva que corresponde a todo los trabajadores que laboran en la misma nave pesquera y que de ello se reparte a todos ellos en partes iguales, con las excepciones ya mencionadas; por tales consideraciones, la venida en grado debe confirmarse; <u>DECIMO OCTAVO</u>.- Que, en cuanto al monto del reintegro de participación de pesca establecida en la apelada desde la semana 45 del 2009 hasta la semana 29 del 2010 no es materia de apelación y además ello se encuentra debidamente detallada en el sexto considerando de la sentencia, habiéndose comparado con el tripulante José Luis Cárdenas Valera, cuyo posible error</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>no ha sido denunciado; asimismo, las incidencias referidas a las gratificaciones se ha establecido aplicando el 16.66% y por vacaciones y la compensación por tiempo de servicios en el porcentaje del 8.33% conforme el Decreto Supremo No. 014-2004-TR, de manera que debe confirmarse en la misma suma establecida en la apelada, teniendo en consideración, que si bien los demandante pretendieron suma menor, empero, el juez tiene facultad de emitir pronunciamiento ultra petita, es decir, suma mayor a lo pretendido como ha ocurrido en el caso de autos; DECIMO NOVENO.- Que, por otro lado, se ha determinado que los demandantes mantienen vínculo laboral vigente y en tal estado, el monto que le corresponde por Compensación por Tiempo de Servicios deben efectuar su depósito en una entidad bancaria, financiera o de crédito, por cuanto, este beneficio tiene la calidad de previsión de las contingencias que originan el cese en el trabajo y de la promoción del trabajador y de su familia, como señala el artículo 1° del Decreto Supremo No. 001-97-TR.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Sentencia de primera instancia en el **Expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02**, Distrito Judicial del Santa, Chimbote 2020.

Nota: La búsqueda e identificación de los parámetros de Motivación de hecho y Motivación de Derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

LECTURA. El cuadro 5, reveló que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia**, se obtuvo de la suma de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, designándoles una calificación de 10 y 10 respectivamente, obteniéndose un puntaje de 20. Este resultado, se ubica dentro de los parámetros de [17-20], por consiguiente, es de calidad **muy alta**.

Descripción de la decisión	<p>Participación de pesca S/. 12,397.91; vacaciones S/. 1,032.75; gratificaciones S/. 2,065.52 y suman S/. 15,496.18; F: Participación de pesca S/. 11,676.58; vacaciones S/. 972.66; gratificaciones S/. 1,945.33 y suman S/. 14,594.57; G: Participación de pesca S/. 11,778.62; vacaciones S/. 981.25; gratificaciones S/. 1,962.51 y suman S/. 14,722.38; y la suma de S/.6,407.38 (Cinco mil cuatrocientos sesenta y uno y 17/100) por concepto de compensación por tiempo de servicios a cada uno de los demandante y en los siguientes montos: A S/. 1,009.82; B S/. 1,016.21; C S/. 407.39; D S/. 1,057.30 E S/. 1,032.75; F S/. 972.66 y G: S/. 981.25; más intereses bancarios al más largo plazo y la suma de S/. 9,000.00 por concepto de costos del proceso, cuya suma tampoco fue materia de apelación por las partes; con los demás que contiene; <i>Juez Superior ponente (p) G-</i></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					X						10
-----------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	-----------

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el Expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, Distrito Judicial del Santa, Chimbote 2020.

Nota: La búsqueda e identificación de los parámetros de aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 6, reveló que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia**, se obtuvo de la suma de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, asignándoles una calificación de 5 y 5 respectivamente, obteniendo un puntaje de 10. Este resultado se ubica dentro de los parámetros de [9-10], por consiguiente, es de calidad **muy alta**.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneración por discriminación laboral y beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00559-2011-0-2501-JP-LA-02, Distrito Judicial del Santa, Chimbote.2020.

Variable	Dimensiones	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 primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta					37	
										[7 - 8]						Alta
		Postura de las partes					X			[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	18	[17 - 20]	Muy alta						
						X			[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho					X			[9- 12]						Mediana
										[5 -8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5		[1 - 4]	Muy baja						
							X		[9 - 10]	Muy alta						
									[7 - 8]	Alta						

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Sentencia de primera instancia en el Expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, Distrito Judicial del Santa, Chimbote .2020.

LECTURA. El cuadro 7, reveló que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre reintegro de remuneración por discriminación laboral y beneficios sociales, **según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00559-2011-0-2501-JP-LA-02, del Distrito Judicial del Santa**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneración por discriminación laboral y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, Distrito Judicial de del Santa, Chimbote. 2020.

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		[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes			X			7	[7 - 8]						Alta
									[5 - 6]						Mediana
									[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]						Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]						Muy alta
							X		[13 - 16]						Alta
		Motivación del derecho					X		[9- 12]						Mediana
							X		[5 -8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9- 10]						Muy alta
							X		[7 - 8]						Alta

		Descripción de la decisión				X		[5 - 6]	Mediana					
								[3 - 4]	Baja					
								[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el Expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, Distrito Judicial del Santa, Chimbote .2020.

LECTURA. El cuadro 8, reveló que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneración por discriminación laboral y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00559-2011-0-2501-JP-LA-02, del Distrito Judicial del Santa** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y mediana; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

De acuerdo a los resultados de la investigación, las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reintegro de Remuneraciones por discriminación salarial del expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, perteneciente al Distrito Judicial del Santa – Chimbote; fueron ambas de rango muy *alta*, esto es en conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente (Cuadros 7 y 8).

Asimismo, el objetivo de la investigación fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2020”.

Para un mejor análisis, nuestro objetivo general se disgregó en seis objetivos específicos, con la finalidad de determinar la calidad de cada una de las partes de cada sentencia, como es la parte expositiva, parte considerativa y parte resolutive, de primera y segunda instancia. Resultados que se evidencia; en el cuadro N°7, concerniente a la calidad de sentencia de primera instancia, que es un copilado de los resultados de los cuadros N°1, 2 y 3; y, el cuadro N°8, concerniente a la calidad de sentencia de segunda instancia, copilado de los resultados de los cuadros N°4, 5 y 6.

A continuación, abordaremos el análisis de los resultados de cada sentencia, contrastando con nuestras bases teóricas.

En relación de la sentencia de primera instancia

Se trató de una sentencia emitida por el Segundo Juzgado Laboral del Distrito Judicial del Santa, cuyo pronunciamiento fue declarar fundada la demanda y ordenándose el pago sobre el reintegro de remuneraciones y sus incidencias, más intereses legales, costas y costos del proceso a favor de A, B, C, D, E, F y G por parte de la empresa Z; cuya calidad de sentencia fue de rango muy alta. Por cuanto, de acuerdo a la lista de cotejo, y el análisis de la parte expositiva, considerativa, y

resolutiva, se obtuvo un calificativo de 37, de los cuales se determinó que la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de rango muy alta cada una.

Respecto a estos resultados, puede afirmarse su proximidad a los parámetros previstos, de acuerdo con lo manifestado por Cajas (2008) el cual menciona que, la estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutiva, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. Este alcance tiene como referente normativo las normas previstas en el artículo 122 del Código Procesal Civil.

La calidad de la parte expositiva, con énfasis en la introducción y la postura de las partes (cuadro 1), asignándoles una calificación de 5 y 4 respectivamente; de esta suma se obtuvo el puntaje de 9, lo que evidenció que la calidad es de rango muy alta. En la introducción, el magistrado respetó la estructura de la sentencia, en cuyo texto se efectuó la individualización de la sentencia, de las partes y sus respectivas pretensiones, los aspectos del proceso, detallando cada acto de la etapa postulatoria con la respectiva precisión del respeto de los plazos, asimismo se utilizó un lenguaje claro sin abusar de términos tecnicista facilitando la comprensión de la misma; lo que permitió que se encontraran los 5 parámetros previstos, obteniéndose el mayor puntaje. En la postura de las partes; el magistrado describe en congruencia con cada pretensión de las partes, estableciendo de manera clara los puntos controvertidos materia de conflicto sobre la cual se resolvió, asimismo la actividad pesquera es muy compleja lo que arraigó una deficiencia en la descripción de los fundamentos fácticos expuestas por las partes; lo que permitió que se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos, ascendiéndole una calificación de 4, dándole el rango de alta.

Estos resultados, se afirman de acuerdo a lo planteado por Iglesias (2015) que la parte expositiva contendrá diversos aspectos que son un preámbulo a los fundamentos de la parte considerativa, así tenemos, que el encabezamiento de la

sentencia; deberá expresar los nombres de las partes, y cuando sea necesario la legitimación y representación en virtud de las cuales actúen, la indicación del órgano jurisdiccional, el titular o titulares que la dictan, ponente, fecha y número de auto, hay que señalar que la ausencia de alguno de estos datos no supone infracción de la que pueda derivar una declaración de nulidad.

La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos, la motivación del derecho, fue de rango alta y muy alta respectivamente (Cuadro 2). En la motivación de los hechos, la sentencia expone los fundamentos fácticos que requieren actuación y valoración de los medios probatorios admitidos materia de solución del conflicto, cuyo punto de partida es la realidad fáctica alegada y expuesta por las partes y las pruebas que ambos han propuesto, se evidenció una valoración individualizada y conjunta de los medios probatorio describiendo el significado, asimismo, no se realizó una mayor precisión de fiabilidad de las pruebas actuadas, no todos las pruebas actuadas se pueden considerar válida como fuente de conocimiento de los hechos; lo que permitió que se encontraran 4 de los 5 parámetros previstos, asignándole una calificación de 8. En la motivación del derecho, el magistrado realizó una debida fundamentación con motivación del derecho, se expuso e interpreto de manera clara y congruente las normas jurídicas que fundamentan la existencia de la discriminación salarial guardando relación con los hechos y pretensiones, del mismo modo se precisó y aclaró como debe entenderse la norma, evitando una incorrecta interpretación, asimismo se estableció una exhaustiva conexión de las normas a aplicarse sin contravenir las normas de derecho fundamental y las normas internacionales de la cual somos firmantes, lo que se evidencio en el considerando cuatro; lo que permitió que se encontraron los 5 parámetros previstos, asignándole el mayor puntaje con un calificativo de 10.

Estos resultados, se afirman y concuerdan a lo expuesto por Igartua (2009), que la motivación es la que proporciona un armazón argumentativo racional a la resolución judicial, debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación. De

igual forma, para Rodríguez, Luján y Zavaleta (2006) la motivación es el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión, para fundamentar una resolución es necesario que ésta se justifique racionalmente.

La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y principio de la descripción de la decisión, fueron ambas de rango muy alta (Cuadro 3). En la aplicación del principio de congruencia, y en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos en cada una; sobre la primera, el magistrado resolvió todos los puntos controvertidos sentenciando de acuerdo a lo alegado y probado por las partes, en congruencia con los argumentos fácticos y jurídicos que sustenta su decisión expuestos en la parte considerativa de la resolución, la resolución se justifica racionalmente con los fundamentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión; y sobre la segunda, expresa de manera clara y precisa la decisión o fallo del juez, especificando: el periodo, los rubros y el monto a pagar, a quien le corresponde cumplir el pago de lo ordenado, a favor de quien recae la obligación del pago; por lo que a cada una se le asignó la calificación más alta (5), obteniendo un puntaje de 10.

Estos resultados se afirman, apoyándonos a lo sustentado por Prieto Castro (citado por Iglesias, 2015), la parte resolutive es la conclusión del silogismo jurídico que constituye la sentencia., contendrá el fallo, el pronunciamiento correspondiente a las pretensiones de las partes; de modo tal que la sentencia en su fallo expresa; asimismo, de acuerdo a Cajas (2008) en el fallo, por principio de congruencia procesal el Juez no puede emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citra petita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el Juez superior), según sea el caso.

En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia.

Se trató de una sentencia emitida por la Sala Laboral – Periférica I de la Corte Superior del Santa, donde se resolvió confirmar la resolución N°02 (emitida de fecha

04 de mayo de 2012), folios 350-361) que declara fundada la demanda formulada por el demandante; cuya calidad de sentencia, fue de rango muy alta; que se determinó en base a la lista de cotejo y el análisis de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, obteniéndose un puntaje de 37, igual a la sentencia de primera instancia, como resultado de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que tuvieron el rango de alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 8 comprende los resultados de los cuadros 4, 5 y 6).

Tratándose de una sentencia de vista que proviene de un órgano revisor, en atención al escrito de interposición de recurso de apelación presentado por la parte demandada contra el fallo de la primera instancia, en esta etapa procesal la función del órgano jurisdiccional se encuentra limitada a decidir sobre las cuestiones específicas que constituyen el objeto del recurso materia de apelación, y no es necesario que el recurso especifique la causa o motivo, basta con alegar el perjuicio de la resolución.

La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fueron de rango mediana y alta respectivamente. (Cuadro 4). En la introducción, al igual que la sentencia de primera instancia, la sala individualiza la sentencia, identifica las partes del proceso, se evidencia la pretensión materia de decisión aunque no se detallada de forma clara el objeto de la impugnación, se utilizó un lenguaje claro que facilita su comprensión, se señala la fecha y ciudad en que se dicta, las partes intervinientes; de otro lado, se evidenció, que no se realizó una descripción del agotamiento de los plazos, y otros aspectos del proceso; por lo que, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos, asignándole una puntuación de 7. En la postura de las partes, hubo mayor eficiencia, si bien se evidenció la pretensión de la parte impugnatoria y dejando clara los puntos a resolver, pero no se expresa el objeto de la impugnación ni la fundamentación fáctica y jurídica que sustenta la impugnación, por lo que se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos, asignándoles una calificación de 7.

Estos resultados evidenciados en la sentencia de vista, se apoyan en la expuesto por Iglesias (2015) que la sentencia consignará con claridad y concisión posible las pretensiones de las partes o interesados, y en uno o varios apartados un breve

resumen del desarrollo del proceso. La parte expositiva de la sentencia es un preámbulo que servirá al lector ubicarse en el proceso y materia de discusión de la cual se fundamentará los hechos y el derecho.

La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fueron ambas de rango muy alta (Cuadro 5), en la motivación de los hechos, y en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos en cada uno; lo que permitió que se le asigne la puntuación máxima de 20. La fundamentación que realizó la Sala Laboral, tuvo una debida motivación guardando estrecha relación entre los hechos y las normas de aplicación al presente proceso, se precisó y sintetizó de forma clara y coherente los hechos alegados por las partes, que servirán de fundamentos de la resolución de la pretensión impugnativa, asimismo, se aclaró la inexistencia de la incongruencia procesal, y esto se puede evidenciar en el considerando quinto, que establece la existencia de la motivación suficiente, y la congruencia procesal al emitir pronunciamiento sobre las gratificaciones, porque se aprecia que el petitorio de la demandantes reclaman las incidencias del concepto de reintegro de remuneraciones por participación de pesca, e incongruencia interna precisando las normas que fundamentaron la decisión de la sentencia de primera instancia, se precisó una fundamentación explicitando jurisprudencia que derivan del Tribunal Constitucional, de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, la Convención Americana de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, siendo de aplicación obligatoria por formar parte de nuestro derecho nacional. Estos resultados se ajustan, a lo manifestado por Igartúa (2009) que la motivación debe ser expresa, es así, que cuando el juzgador expide un auto o una sentencia debe consignar taxativamente las razones que lo condujeron a declarar inadmisibile, admisible, procedente, improcedente, fundada, infundada, válida, nula, una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte, o resolución, según corresponda; y por Rodríguez, Lujan & Zavaleta (2006) quienes precisan que en las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente. Se debe tener presente que cuando se piensa en los

hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho.

La calidad de la parte resolutive la ubicó en el rango de muy alta; en su análisis se tuvo énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron ambas de rango: muy alta (Cuadro 6), obteniéndose el mayor puntaje de la tabulación “10”. En la aplicación del principio de congruencia, la sentencia de la Sala Laboral se pronunció resolviendo las pretensiones materia de impugnación, cuyo fallo se sustentó en la parte expositiva y considerativa de la sentencia, asimismo se utilizó un lenguaje claro sin abuso de tecnicismo, facilitando al receptor la abstracción y comprensión de la codificación de las expresiones plasmadas en la parte resolutive; lo que evidencio la presencia de los 5 parámetros previstos. En la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros previstos, dado que la Sala Laboral, expresa claramente su fallo confirmando la sentencia de primera instancia, precisando que la empresa es el obligado a cumplir con el respectivo pago a favor de los demandantes, se especifica los rubros, plazos y montos a pagar (modificando el monto), y estableció a favor de quienes recae los respectivos pagos. Se pudo evidenciar que hubo una adecuada postura del magistrado al momento de emitir su decisión judicial, ya que, en su fallo se ha podido observar la motivación, tanto, de hechos como de derecho.

De acuerdo a los resultados encontrados, se sintetiza que el análisis de las respectivas calidades de la sentencia de primera y segunda instancia del Expediente N°0059-2011-0-2501-JP-LA-02 del Distrito Judicial del Santa, se efectuaron en merito a las formalidades de los lineamientos de investigación, asimismo, se examinó la calidad de cada una de sus partes; los que sirvió de fundamento para la afirmación de nuestra hipótesis. Las sentencias expedidas en el referido expediente, se obtuvieron de acuerdo a hechos reales debidamente probados y con relación a la fundamentación y aplicación de las normas jurídica pertinente de acuerdo al caso materia de Litis.

VI. CONCLUSIONES

En relación a la línea de investigación, y tomando en cuenta la matriz de consistencia de nuestra investigación el objetivo general fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2020”.

Por lo que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio, se concluye:

En relación a la sentencia de primera instancia, la sentencia fue emitida por el Segundo Juzgado Laboral del Distrito Judicial del Santa, cuyo pronunciamiento fue declarar fundada la demanda y ordenándose el pago sobre el reintegro de remuneraciones y sus incidencias, más intereses legales, costas y costos del proceso a favor de A, B, C, D, E, F y G por parte de la empresa Z, la sentencia recayó sobre un proceso ordinario laboral de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N°29497.

La **calidad de la parte expositiva** con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango **muy alta**, por obtener el valor cuantitativo de **9**; esta calificación derivó, que la parte introductoria obtuvo el puntaje máximo de 5 y fue de rango de muy alta, y la calidad de la postura de las partes obtuvo 4 de 5 y fue de rango alta. Lo que evidencio que el magistrado consignó un encabezamiento, la individualización de la sentencia, y la identificación de las partes, pretensiones, y aspectos relevantes del proceso, asimismo la actividad pesquera es muy compleja lo que arraigó una deficiencia en la descripción de los fundamentos fácticos expuestas por las partes. **La calidad de la parte considerativa** con énfasis en la motivación de los hechos y el del derecho fue de rango **muy alta**, por obtener el valor cuantitativo de **18**; esta calificación, derivó, que la motivación de los hechos obtuvo el puntaje de 8 y fue de rango muy alta, la sentencia expone los fundamentos facticos que requieren actuación y valoración de los medios probatorios admitidos materia de solución del

conflicto, y que la calidad de la motivación del derecho obtuvo el puntaje máximo de 10 y fue de rango muy alto, en este apartado el magistrado realizó una debida fundamentación con motivación del derecho, se expuso e interpreto y aplicó de manera clara y congruente las normas jurídicas de ámbito nacional e internacional guardando relación con los hechos y pretensiones. **La calidad de la parte resolutive** con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y principio de la descripción de la decisión fue de rango muy alta, por obtener el valor máximo cuantitativo de **10**; esta calificación derivó, que la aplicación del principio de congruencia, obtuvo un puntaje máximo de 5 y fue de rango muy alta, y que la descripción de la decisión obtuvo también el calificativo máximo de 5 y fue de rango muy alta. El magistrado resolvió todos los puntos controvertidos sentenciando de acuerdo a lo alegado y probado por las partes, en congruencia con los argumentos facticos y jurídicos que sustenta su decisión convirtiendo jurídicamente aceptable la decisión.

De esta forma, se concluye que **la calidad de las sentencias de primera instancia fue de rango muy alta**, al obtener un puntaje total de 37 ubicándola dentro de los parámetros de [33-40]. La sentencia respeto, la debida estructura de la sentencia, tuvo un debida motivación fáctica y jurídica en relación a una adecuada valoración de los medios probatorios, y el fallo se resolvió en relación a las pretensiones materia de Litis.

En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia, la sentencia fue emitida por la Sala Laboral de la Corte Superior del Santa, donde se resolvió confirmar la resolución N°02 (emitida de fecha 04 de mayo de 2012), folios 350-361) que declara fundada la demanda formulada por el demandante, este como resultado de interposición de recurso de apelación por parte de la demandada.

La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fueron de rango **muy alta**, por obtener el valor de **7**; esta calificación se derivó, que la parte introductoria obtuvo un puntaje de 3 y fue de rango mediana, y que la postura de las partes obtuvo el valor de 4 y fue de rango alta. En la sentencia la sala individualiza la sentencia, partes, y la pretensión de la impugnación, aunque

no es expresa el objeto de la impugnación ni la fundamentación fáctica y jurídica que sustenta la impugnación y no se expresó una descripción del agotamiento de los plazos y etapas. **La calidad de la parte considerativa** con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango **muy alta**, por obtener el puntaje máximo de 20; esta calificación derivó, que la motivación de los hechos obtuvo el valor cuantitativo máximo de 10 y fue de rango muy alta, y que la motivación del derecho también obtuvo el valor máximo de 10 y fue de rango muy alto. La fundamentación que realizó la Sala Laboral, tuvo una debida motivación guardando estrecha relación entre los hechos y las normas de aplicación al presente proceso, y al objeto materia de impugnación, sus considerandos expresan las razones que justificaron la decisión, rechazando lo alegado por la demandada en su recurso. **La calidad de la parte resolutive** con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango: muy alta, por obtener el puntaje máximo **10**; esta calificación derivó, que la aplicación del principio de congruencia obtuvo un valor máximo de 5 y fue de rango muy alta, y que la descripción de la decisión obtuvo también el valor máximo de 5 y fue de rango muy alta. El fallo de la sentencia de la Sala Laboral se pronunció resolviendo las pretensiones objeto de impugnación, en congruencia con la debida motivación, usando un lenguaje claro si abuso de tecnicismo, facilitando al receptor la abstracción y comprensión de la codificación de las expresiones plasmadas en la parte resolutive.

De esta forma, se concluye que **la calidad de las sentencias de segunda instancia fue de rango muy alta**, al obtener un puntaje total de 37 ubicándola dentro de los parámetros de [33-40]. La sentencia, presenta una debida motivación en relación al objeto de impugnación, la parte expositiva falto mayor precisión y descripción de los aspectos del proceso.

Entonces se infiere, que la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia del Expediente N°00559-2011-0-2501-JL-PA-02, fueron ambas de **calidad muy alta**.

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. Ed.). Lima.

Academia de la Magistratura del Perú (2010). *Doctrina y análisis sobre la nueva ley procesal del trabajo.* Lima, Perú. 1era. Edición. JAS Impresiones Digitales E.I.R.L. Recuperado de: http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_trabajo/doctrina_analisis_ley_trabajo.pdf

Anónimo (s.f.). *Definición de trabajo.* Recuperado de: <http://definicion.mx/trabajo/>

Anónimo. (2015). *¿Cuál es la diferencia entre un demandante y un demandado?.* Recuperado de: <http://www.prucomercialre.com/cual-es-la-diferencia-entre-un-demandante-y-un-demandado/>

Aguila, G. (2013). *El abc del derecho |procesal civil.* (2da. Edición). Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L. editor.

Alzamora, M. (s.f.), *Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso.* (8va. Edic.), Lima: EDDILI

Álzate, P. (2008). *El contrato. Definición y tipos.* Recuperado de: <https://www.am-abogados.com/blog/el-contrato-definicion-y-tipos/110/>

Alva, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales. (1ra ed.)

Lima: ARA Editores

- Alva, M. (2015). *Las formas de contratación laboral y sus implicancias en el campo tributario (parte 1)*. [web log post]. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2015/04/13/las-formas-de-contrataci-n-laboral-y-sus-implicancias-en-el-campo-tributario-parte-1/>
- Álvarez, A. (s.f.). *apuntes de derecho procesal laboral*. Recuperado de: https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1271/mod_resource/content/1/Procesal3.pdf
- Alvarado, A. (1982). *El juez sus deberes y facultades*. Buenos Aires. Ediciones Depalma. Recuperado de: <http://www.educacion-holistica.org/notepad/documentos/Derecho%20y%20Ley/Libros/El%20Juez.%20Sus%20Deberes%20y%20Facultades.pdf>
- Arenas, M. & Ramirez, E. (2009). *La argumentación jurídica en la sentencia*. En, *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/06/alrb.htm>
- Arnaldo, E. y Fernandez, R. (2007). *Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Comentarios a la Ley 29/1998, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa*. España, Madrid. 3ra. Edición. Industria Gráfica MAE S.A. recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=LhEN7gZop2EC&pg=PA458&dq=valoracion+de+la+prueba&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj8296AyfreAhUjxVvKkHnDIwQ6AEI0zAE#v=onepage&q=valoracion%20de%20la%20prueba&f=false>
- Bedolla, R. (2017). *Teoría general del proceso*. Recuperado de: <http://www.escatop.ipn.mx/Documents/2017/GENERAL->

- Bernuy, H. & Atahuaman (2013, 15 de junio). *Informe Laboral: Las gratificaciones legales. Contenido del derecho a las gratificaciones legales*. Actualidad Empresarial N° 281 - Segunda Quincena, p.10.
- Bohórquez, L & Bohórquez, J.** (2016). *Diccionario Jurídico Colombiano*. Recuperado de: <http://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4689-diccionario-juridico-pretension-procesal>
- Bueno, R. (). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto de la renta*. Recuperado de: http://www.ipdt.org/editor/docs/02_Rev43_RJBTV.pdf
- Bueno, N & Morgado, E.** (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. 1era. Edición. Universidad Nacional Autónoma de México Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510. Recuperado de: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>
- Burgos, J.** (2010). *La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas)*. Recuperado de: http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true
- Cáceres, A.** (s.f.). *Trabajo sobre la acción, petición, pretensión, proceso y legitimación*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/79802581/Trabajo-sobre-la-accion-peticion-pretension-proceso-y-legitimacion>
- Cajas, W.** (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ª. Edic.) Lima: Editorial RODHAS.

- 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>
- Castillo, W. (2011). *Discriminación salarial por género en el Perú: 2003-2009*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102513/cf-castillo_wm.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Carmona & Véliz (2005). *Discriminación laboral*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Chile. Santiago. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108352/Discriminaci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=4>
- 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> (23.11.2013)
- Castillo, J.** (s/f). *Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema*. 1ra. Edición. Lima. Editorial GRIJLEY.
- Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R.** (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. (1ra. Edic.) Lima: ARA Editores
- Castro, J. (2001, marzo). *Discriminación en las relaciones laborales*. Boletín Dirección de Trabajo. N°146, p.13. Recuperado de: http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- 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>

Coaguilla, J. (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado en: <http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>.

Coronado, T. (2011). Errores en la procuración y administración de justicia [en línea]. EN, *Instituto Nacional de Ciencias Penales*. Recuperado de: http://www.inacipe.gob.mx/stories/publicaciones/temas_selectos/Errores.proruracion.pdf (01.07.2017)

Del Aguila, T. (2013). *Consejo Nacional de la Magistratura de Perú*. Investigo: “Calidad de decisiones de jueces y fiscales del Perú”-lima

Diario de Chimbote (19 de enero, 2014). *Papel de Jueces y Fiscales es realmente vergonzoso dice el Presidente del REMA*. Recuperado de: <http://www.diariodechimbote.com/portada/noticias-locales/70286-papel-de-jueces-y-fiscales-es-realmente-vergonzoso-dice-presidente-de-rema> (19.01.14)

Enciclopedia jurídica. (2014). *Juez*. Recuperado de: <http://www.encyclopedi juridica.biz14.com/d/juez/juez.htm>.

Enciclopedia Juridica (2014). *La prueba*. Recuperado de: <http://www.encyclopedi juridica.biz14.com/d/prueba/prueba.htm>

Evans, E. (1994). *Los derechos constitucionales*. Santiago de Chile, Chile. Editorial Jurídica.

Flores, P. (s/f). *Diccionario de términos jurídicos; s/edit*. Lima: Editores Importadores SA. T: I - T: II.

- Fernández, S. L.** (2013). *Derecho del trabajo y seguridad social*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com>
- Gaceta Jurídica.** (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. T-II. (1ra. Edic). Lima.
- Gamarra, L.** (s.f.). *La nueva ley procesal del trabajo Ley N°29497*. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13173/13786>
- Gascón, A. M. (2010). *Los hechos en el derecho: bases argumentales de la prueba* (3a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- González, J.** (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. *Rev. chil. derecho* [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es. (23.11.2013)
- Gonzales, G. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneración por bonificación de especialidad, en el expediente N° 00454-2013-0-2501-JR-LA-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote*. 2017. (Tesis pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2458>
- Gutierrez, C. (2015). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y reintegro de remuneraciones, en el expediente N.º 02171-2009-0-2501-JR-LA-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote*. 2015. (Tesis Pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000039701>

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

Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (s/edic). Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.

Iglesias, S. (2015). *La sentencia en el proceso civil*. España, Madrid. Edit. DYKINSON S.L. recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=d-a7CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=partes+de+una+sentencia&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjQspa31P_eAhXMt1kKHa4NAxQQ6AEIQjAE#v=onepage&q&f=false

Jimenez, L. (2016, 15 de enero). *Régimen laboral del trabajador pesquero*. Actualidad Empresarial N°343 – Segunda quincena, p.2. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/4_18562_63545.pdf

Kiper, C. (1998). *Derechos de las minorías ante la discriminación*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Hammurabi.

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, 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. (2008). *Manual de Resoluciones Judiciales*. Lima: Academia de la Magistratura.

León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima.: Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de

http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/manual_de_resoluciones_judiciales.pdf (23.11.13)

Marcenaro, R. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional*. Pontífice Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf;sequence=1

Martínez, A.; Vicente, A. & Herrero, M. (2012). *Derecho individual del trabajo y derecho al trabajo*. 1ª edición. Madrid: Tecnos.

Mayoral, J. & Martínez, F. (2013). *La calidad de la Justicia en España ¿Cómo evalúan los españoles el funcionamiento de las instituciones judiciales y qué se puede hacer para mejorar?*. Recuperado de: http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios_documentos_archivos/d517171dcd92943dd80c1d196d42264d.pdf

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 . (23.11.2013)

Ministerio de Justicia. (2017). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Recuperado de: https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf

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.

Neves, M. J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com>

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.

Osorio, M. (s/f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.

Oficina de Control de la Magistratura. Ley Orgánica del Poder Judicial.
Recuperado en:
<http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normatividad/lopl.pdf>.

Pairazamán, H. (2014). *La corrupción y los operadores de la administración de justicia*. Diario de Chimbote. Recuperado de:
<http://www.diariodechimbote.com/portada/opinion/76477-la-corrupcion-y-los-operadores-de-la-administracion-de-justicia>

Pásara, L. (2003). *Tres Claves de Justicia en el Perú*. Recuperado de:
<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194> (23.11.2013)

Plácido A. (1997). *Ensayos sobre Derecho de Familia*. Lima: RODHAS.

Pereyra, F. (s/f). *Procesal III Recursos Procesales*. Material de Apoyo para el examen de grado. Recuperado en:
<http://www.jurislex.cl/grado/procesal3.pdf>. (23.11.2013)

Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*. Recuperado de
<http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>

PERÚ PROYECTO DE MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE JUSTICIA BANCO MUNDIAL MEMORIA. (2008). Recuperado de: <http://pmsj-peru.org/wp-content/uploads/2011/12/memoria-pmsj->

2008.pdf (01.12.13)

PROETICA (2010). Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción elaborado por IPSOS Apoyo. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupcion-principal-freno-al-desarrollo-peru> (12.11. 2013).

Proetica. (2015). *Novena Encuesta Nacional sobre Corrupción- 2015*. Recuperado de: <http://www.proetica.org.pe/wp-content/uploads/2015/12/Informe-completo-de-la-Encuesta-Nacional-sobre-Corrupci%C3%B3n-2015.pdf>

ProInversion (s.f.). *Régimen laboral de la actividad privada en el Perú*. Recuperado de: <http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>

Puente, M. (s.f.). *Principios del nuevo proceso laboral ¿Cuál es la manifestación en la tramitación del proceso?*. Recuperado de: https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080/PRINCIPIOS_DEL_NUEVO_PROCESO_LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080

Quisbert, E. (2010). *La pretensión procesal*. Recuperado de: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/03/prepro.html>
Consulta: Martes, 05 Junio de 2018.

Quisbert, E. (2010). *Apuntes de derecho procesal civil boliviano*, Sucre, Bolivia: USFX. Recuperado de: <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/11/spp.html>

Real Academia de la Lengua Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>

Reynoso, C. C. (2006). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. Recuperado de:
<https://ebookcentral.proquest.com>

Rico, J. & Salas, L. (s/f). *La Administración de Justicia en América Latina*. s/l. CAJ Centro para la Administración de Justicia. Universidad Internacional de la Florida. Recuperado en:
https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:2-5Yf7lmb_IJ:www.alfonsozambrano.com/doctrina_penal/justicia_alatina.doc+LA+ADMINISTRACION+DE+JUSTICIA+EN+AMERICA+LATINA&hl=es-419&gl=pe&pid=bl&srcid=ADGEEsIB3SF5WG8SNaoeslh_9s65cP9gmhcxrzLy-rtRDA4BhjJDc5dkk45E72siG-0_qPMoCv5RXPyjNjnPZAZKOZI7KWk-jSaZp_amE1AvsRcaELx8wokSRdduMu80Su25qJcw7_gz&sig=AHIEtbQVCEI8rK6yy3obm_DGVb4zTdmTEQ. (23.11.2013)

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.

Rodríguez, F. (2009). *La discriminación en las relaciones de trabajo*. Lima:GacetaJurídica

Saco, R. (2001, diciembre). *Remuneración y beneficios sociales*. Lumen Revista de la Facultad de Derecho UNIFE, Lima - N°3, p.147.

Sagástegui, P. (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. Tomo II. (1ra. Edición). Lima: GRIJLEY.

Sánchez B., A. (1994). "Tópicos sobre vacaciones". México. Revista Laboral. Núm. 18.

Sarango, H. (2008). *El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*". (Tesis de maestría, Universidad

Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>. (23.11.2013)

Sebatian, M. (2007). *Derecho Probatorio – Parte General*. Volumen 1. Ediciones jurídicas cuyo. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=eqJe5HAVQbUC&pg=PA162&dq=valoracion+de+la+prueba+en+el+peru&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjQi6SjyfreAhWBrVkKHXWFCmUQ6AEIJzAA#v=onepage&q=valoracion%20de%20la%20prueba%20en%20el%20peru&f=false>

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Sistema Peruano de Información Jurídica (s.f.). *Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N°29497*. Congreso de la República. Lima, Perú. 15 de enero de 2010. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/08879b8040e1f27ea099e9726e1ea793/LEY_29497_+LEY_PROCESAL_TRABAJO.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=08879b8040e1f27ea099e9726e1ea793

Soberanes, J. (s.f.). *Algunos problemas de la Administración de Justicia en México*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2551911.pdf>

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>. (23.11.2013)

Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano. Recuperado en: <http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>.

Ticona, V. (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa.

Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.

Ticona, V. (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. Lima. Editorial: RODHAS.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011- CU-ULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del 2013.

Universidad de Celaya (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf . (23.11.2013)

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad*. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContentadoEnLinea/leccin_31__conceptos_de_calidad.html

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.

Vallejo, J. (2012). *Estado actual de la administración de justicia en Colombia*. Recuperado de: <http://jesusvallejo.blogspot.pe/2012/02/estado-actual-de-la-administracion-de.html>

Villacorta, E. (2015). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por participación de pesca, en el expediente N°3212-2011-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del*

Santa- Chimbote 2015. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica Los
Ángeles de Chimbote. Recuperado de:
<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000036842>

Zavaleta, W. (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. Lima. Editorial RODHAS.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

2° JUZGADO LABORAL - Sede Central

EXPEDIENTE : 00559-2011-0-2501-JP-LA-02

MATERIA : REINTEGRO DE REMUNERACIONES

ESPECIALISTA : X

DEMANDADO : Z

DEMANDANTE : A

SENTENCIA

Resolución Número: DOS

Chimbote, cuatro de mayo

Del año dos mil doce.

1.- PARTE EXPOSITIVA

PRETENSIÓN:

La demanda A, B, C, D, E, F y G contra Z sobre reintegro de remuneraciones y sus incidencias sobre las gratificaciones, vacaciones y CTS desde la semana de pesca 45 del 2009 hasta la semana 29 del año 2010 más intereses legales, costas y costos.

SÍNTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA

ARGUMENTOS DE LOS DEMANDANTES:

Señalan estos que laboran para la demandada, desempeñándose como tripulantes, en la embarcación pesquera Ribar XIII; precisan que hasta la segunda temporada de pesca del 2008 la demandada venía pagando un precio fijo de S/. 48,50 por cada tonelada de pesca capturada y descargada, cuyo monto era distribuido entre toda la dotación o tripulación de la referida embarcación, en tantas partes conforme al número de tripulantes y al cargo o especialidad desempeñado; indican que a partir de la primera temporada de pesca del 2009, la demandada hizo suscribir convenios individuales con algunos tripulantes de la embarcación (así como de otras

embarcaciones), denominados “convenios de reestructuración empresarial”, a través de los cuáles se modificaba la forma de calcular su remuneración por participación de pesca (S/. 48,50 por cada tonelada de anchoveta pescada y descargada) por una nueva forma remunerativa consistente en el 20% del 8% del precio de la tonelada métrica de la harina de pescado, según información de SUNAT-ADUANET, de los últimos 30 días anteriores a la fecha de corte de la semana de pesca a pagar; señalan que los referidos convenios sólo se suscribieron con tripulantes con contratos de trabajo a plazo indeterminado (pescadores estables) pero no con los tripulantes con contratos de trabajo intermitentes; señalan que los tripulantes que no aceptaron firmar los referidos convenios continuaron percibiendo sus remuneraciones por participación de pesca a un precio fijo; mencionan que es a partir de la semana de pesca 45 del 2009 se verifica que los que no suscribieron los referidos convenios han percibido monto menor que los que sí los han suscrito, a pesar de laborar en la misma embarcación y realizar el mismo esfuerzo; señalan que tales actos constituyen acto de discriminación directa en la remuneración.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

Según acta de registro de audiencia de conciliación, a dicha audiencia asistieron las dos partes, no pudiéndose lograr la conciliación.

Acto seguido se procedió a precisar las pretensiones que serían materia de juicio:

1.- reintegro de remuneraciones y sus incidencias sobre las gratificaciones, vacaciones y CTS desde la semana de pesca 45 del 2009 hasta la semana 29 del año 2010 más intereses legales, costas y costos.

Seguidamente se recibió escrito de contestación de demanda.

ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

Señala que si bien el convenio 111 de la OIT define la discriminación, no se ha precisado por los demandantes la causal de discriminación de la que fueron sujetos; agrega que las diferencias remunerativas no se encuentran prohibidas por lo que toda distinción no configura discriminación; señala que configuraría discriminación si a

los demandante no se le hubieran propuesto los convenios de reestructuración salarial, no siendo aceptados por estos por propia voluntad, situación que derivó en la diferencia remunerativa que se reclama; indica que se hizo el ofrecimiento de suscripción de los convenios referidos a todos los tripulantes, no siendo cierto que sólo se suscribieron los referidos convenios con tripulantes a plazo indeterminado; señala que luego de convocar al íntegro de los tripulantes de la empresa y explicarles en detalle la propuesta del nuevo sistema de pago por participación de pesca, el 19 de abril del 2009 se procedió a la firma de los referidos convenios, en forma individual y de manera voluntaria, lo que dio como resultado que el 70% de la tripulación aceptara y el 30% no, decisión que a solicitud de la tripulación fue plasmada mediante acta de reunión de 21 de abril de 2009; señala que ha dado cumplimiento a la referida acta manteniéndose la remuneración en función de un monto fijo; advierte que dicho acuerdo es considerado ley entre las partes, salvo que el trabajador sea incapaz de tomar decisiones; indica que siempre ha acordado porcentajes mayores que convenios suscritos por otras empresas pesqueras con su tripulación; menciona que los no firmantes de los convenios de reestructuración salarial firmaron un acta de acuerdo en reunión extra proceso, por el cual determinaron que percibirían el 20% del 8% del valor FOB y reconocieron además que por el periodo anterior les correspondería el monto fijo de S/. 48,50, acorde con el acta de reunión del 21 de abril del 2009; agrega que el 6 de octubre del 2010 se celebró un acta de acuerdo en reunión extra proceso ante la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en la que en su parte final se estableció que los tripulantes que no firmaron los convenios de reestructuración salarial reconocen que en el periodo anterior y en el intervalo de tiempo entre la no suscripción de los referidos convenios, a solicitud de la tripulación, y plasmado en el acta del 21 de abril del 2009 y el acta del 6 de octubre del 2010, les corresponde su remuneración en monto fijo del S/. 48,50 por tonelada, conforme a la referida acta del 21 de abril del 2009; lo que fue validado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Según acta de registro de audiencia de juzgamiento, a dicha audiencia asistieron las

dos partes, confrontando sus posiciones; fijándose los hechos necesitados de prueba; calificándose las pruebas ofrecidas por las partes; no se presentaron cuestiones probatorias, actuándose las pruebas admitidas y recibándose los alegatos correspondientes, luego del cual se emite el fallo, declarándose fundada la demanda y citándose a las partes para la notificación de la sentencia.

2.- PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO.- el tema que nos ocupa es el rol de la autonomía de la voluntad en el derecho laboral y las implicancias de la misma frente al ordenamiento jurídico del país; al respecto es de manifestar que pese a la abundante carga legislativa que soporta dicha disciplina normativa, queda aún espacio en ella para el juego de la voluntad de los particulares, específicamente el del trabajador y del empleador; sin embargo como el espacio acotado supone un desequilibrio material de las relaciones entre estas personas (en términos económicos) con prevalencia de la parte empleadora, debe confrontarse las veces que esta voluntad se manifieste, con la normativa aplicable al caso para observar, si de tal contraste puede ser aceptada, en este caso del lado del trabajador, la prevalencia de la misma.

SEGUNDO.- esta vinculación de la autonomía negocial del trabajador con la normativa ha sido positivizada en nuestra Constitución, en su artículo 26, numeral 2 al señalar que en la relación laboral se respetan, entre otros, el siguiente principio: El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; principio respecto del cual el Tribunal Constitucional Peruano ha tenido oportunidad de pronunciarse, mediante la sentencia emitida el 12 de agosto de 2005, contenida en el expediente N° 008-2005-PI/TC28, indicándose al respecto que:

“(…) 24. Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que éstos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos (...).

En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título

Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno.

Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. (...)

La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. (...).”

TERCERO.- por tanto se trata de establecer en el presente caso si dadas las circunstancias de los hechos acontecidos, puede predicarse de lo actuado entre las partes de este proceso el sometimiento a las reglas preestablecidas y antes indicadas; al respecto se tiene que no hay controversia entre las mismas que la diferencia remunerativa que se reclama tiene su origen en la suscripción por parte de algunos trabajadores de la demandada de los denominados “convenios de reestructuración salarial”, convenios que finalmente implicaron una contraprestación mayor por el trabajo realizado que las que venían percibiendo los trabajadores que no suscribieron los mismos (entre ellos los demandantes); manifestándose la discrepancia entre las partes de este proceso en cuanto a los efectos de estas dos situaciones, esto es la de los trabajadores demandantes (que como se indica no suscribieron los referidos Convenios) frente a los trabajadores que sí los firmaron, puesto que los demandantes señalan que el menor ingreso percibido por la no firma de los convenios no puede soslayar el principio de “igual trabajo por igual remuneración” constituyéndose, según estos, en un acto de discriminación directa en la remuneración; por su parte la demandada señala que al estar basada tal diferencia en un acto propio de los demandantes, consistente en su voluntad de no suscribir los convenios, la que fue ratificada posteriormente, el 6 de octubre del 2010, mediante un acta de acuerdo en reunión extra proceso ante la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; no puede atacarse tal situación.

CUARTO- en cuanto a la discriminación directa señalada por los demandantes, no resulta posible concordar con esta apreciación por cuanto ello implica una intencionalidad de producir dicho resultado, no habiéndose acreditado tal voluntad, en este caso de parte de la empleadora demandada, más aún si los actores señalaron en su escrito de demanda que ellos fueron los que no aceptaron firmar los convenios (numeral 5.2.2 de la demanda); y si bien en el acto de la audiencia de juzgamiento (minuto 42:12 en adelante) se esgrimieron diversas razones por las que no se aceptó dicha firma, estas vienen a ser los motivos (por tanto circunstancias ocurridas en el fuero interno de cada demandante y por lo mismo ajenas a lo finalmente declarado) que determinaron sus voluntades en tal o cual sentido; no obstante ello cabe considerar ahora lo referido al principio de “igual trabajo por igual remuneración” como fuente de referencia para juzgar los menores ingresos percibidos por los demandantes, cuestión que tiene directa relación con lo señalado en los dos primeros considerandos de esta sentencia en la medida que supone contraponer lo decidido por los actores con el marco normativo que rige las relaciones sociales laborales; al respecto toca decir, conforme se ha referido ya, que constituye uno de los principios de la relación laboral, de rango constitucional, el de la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y la ley (Constitución, artículo 26, numeral 2), siendo uno de los derechos, incluso de rango supra constitucional, el señalado en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ratificado por el Perú el veintinueve de abril de mil novecientos setenta y ocho, artículo siete, en el sentido que reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, entre otros derechos, una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie (literal a.i) (según la interpretación dada en su oportunidad por la SALA TRANSITORIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA, con base en el artículo 3 de la Constitución, contenida en la CAS. N° 601-2006 DEL SANTA, expedida en Lima, el cinco de setiembre del dos mil seis, considerando sétimo), lo que llevó a esta alta instancia judicial a declarar en la misma referida casación que esta norma es la plasmación del principio de igualdad en el desenvolvimiento de la relación laboral

(considerando sétimo, último párrafo); así entonces se tiene que este principio de igualdad en el ámbito laboral tiene como una de sus manifestaciones, puntualmente en el ámbito de la remuneración, la idea de un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor y si esto es así resulta indudable que no puede ser desconocido por los particulares en sus relaciones precisamente por la existencia de otro principio que lo apuntala, como es el principio de irrenunciabilidad de los derechos, al que también se ha hecho referencia; de tal manera que si bien existen los convenios individuales de reestructuración salarial, estos como cualquier otro contrato laboral, se encuentran sometidos a límites; entre ellos los que impone la Constitución; lo que supone que en caso de ser contrarios a la Constitución, los referidos convenios devienen en ineficaces; y siendo que los principios de igualdad salarial e irrenunciabilidad de derechos gobiernan la relación laboral; los particulares no pueden válidamente hacerles perder su potestad vinculante, pues tales representan nociones de orden público, el cual no es negociable; por lo que en el trato remunerativo, en igualdad de labores, ninguno de los trabajadores puede tener ninguna ventaja respecto de los demás, dada su misma situación en la relación laboral, puesto que de lo contrario se vulnerarían los principios constitucionales antes referidos; en consecuencia al apreciar que objetivamente ha existido disparidad en lo percibido por los demandantes respecto de otros trabajadores de similar condición y por igual labor, corresponde hacer lugar a la demanda.

QUINTO.- en cuanto a las vacaciones, gratificaciones y compensación por cese también demandados, igualmente resultan fundados al ser pretensiones accesorias, teniendo en cuenta que las mismas fundan su remuneración computable en todo lo que percibe el trabajador pescador como contraprestación por los servicios prestados (artículo 3 del DECRETO SUPREMO N° 014-2004-TR).

SEXTO.- siendo esto así corresponde realizar el cálculo del reintegro demandado, para ello debe observarse la información que consta en las respectivas declaraciones juradas de aportes y retenciones que obran a fojas 17, 19, 21, 28, 30, 34, 36, 38, 40, 42, 44, 46, 48, 50 y 52; conforme el siguiente detalle: se toma como referencia las toneladas métricas de pesca capturadas por el trabajador José Luís Cárdenas Valera, por ser uno de los trabajadores de la demandada que ha percibido en cada una de las

declaraciones juradas referidas anteriormente un monto adicional por similares semanas de participación de pesca que los demandantes, haciéndose la precisión que si bien en algunas semanas no es coincidente los días de la semana en que esta persona participó en las faenas de pesca en relación con los días de los demandantes (lo que explica que en el cuadro adjunto, algunas semanas difieran en el monto de las toneladas de pesca) se tiene que hay coincidencia en el número de días de la semana de esta persona tomada como referencia en relación con cada uno de los trabajadores demandantes; por lo que para el caso en que los días de las semanas de pesca han coincidido, se ha tomado como monto a reintegrar lo abonado al referido trabajador en cada oportunidad y tomando en cuenta los montos consignados en las respectivas declaraciones juradas de aportes y retenciones a que se ha hecho referencia; mientras que por las semanas en que estos días de pesca no han coincidido aunque sí su número, se ha realizado una regla de tres simple, multiplicando las toneladas de pesca del actor por la participación adicional percibida por Cárdenas Valera y a este resultado se lo ha dividido entre las toneladas de pesca de esta persona; siendo el resultado lo que cada demandante debió percibir de haber recibido el importe adicional que ahora se ha declarado fundado; además, luego de obtenido los reintegros correspondientes, para hallar las incidencias de estos en cuanto a las vacaciones, gratificaciones y compensación por cese también demandados y que asimismo han sido declaradas fundadas, se han aplicado los porcentajes correspondientes que señala el artículo 2 del mencionado DECRETO SUPREMO N° 014-2004-TR, obteniéndose así los resultados que figuran en los cuadros adjuntos.

MIGUEL ANTONIO PEÑA JIMENEZ									
AÑO	E/P.	T.M. PESCA	T.M. PESCA	PARTIP.ADIC.	DIFER.PART.ADIC.	VACAC.	GRATIFIC.	CESE	TOTAL
		CARDENAS VALERA J.L.	ACTOR	CARDENAS VALERA J.L.	ACTOR	8.33%	16.66%	8.33%	REINTEGRO
2009									
45	RIBAR XIII	515.990	477.050	49.53	45.79	3.81	7.63	3.81	61.04
46	RIBAR XIII	1,087.010	1,087.010	75.86	75.86	6.32	12.64	6.32	101.14
47	RIBAR XIII	539.510	368.910	59.47	40.66	3.39	6.77	3.39	54.21
50	RIBAR XIII	319.685	319.685	97.84	97.84	8.15	16.30	8.15	130.44
TOTAL 2005					260.15	21.67	43.34	21.67	346.83
2010									
1	RIBAR XIII	310.090	310.090	102.26	102.26	8.52	17.04	8.52	136.34
20	RIBAR XIII	1,069.730	1,069.730	1,283.19	1,283.19	106.89	213.78	106.89	1,710.75
21	RIBAR XIII	1,068.245	634.805	1,287.59	765.15	63.74	127.47	63.74	1,020.10
22	RIBAR XIII	1,428.450	1,428.450	1,625.26	1,625.26	135.38	270.77	135.38	2,166.79
23	RIBAR XIII	1,702.065	1,702.065	1,953.97	1,953.97	162.77	325.53	162.77	2,605.04
24	RIBAR XIII	1,377.495	1,377.495	1,215.46	1,215.46	101.25	202.50	101.25	1,620.46
25	RIBAR XIII	706.275	984.880	873.27	1,217.75	101.44	202.88	101.44	1,623.51
26	RIBAR XIII	768.505	768.505	1,292.30	1,292.30	107.65	215.30	107.65	1,722.90
27	RIBAR XIII	2,775.730	2,775.730	388.82	388.82	32.39	64.78	32.39	518.38
28	RIBAR XIII	1,556.985	1,556.985	1,660.26	1,660.26	138.30	276.60	138.30	2,213.46
29	RIBAR XIII	336.770	336.770	358.02	358.02	29.82	59.65	29.82	477.31
TOTAL 2005				11,938.14	11,862.44	988.15	1,976.30	988.15	15,815.04

CARLOS MANFREDY ACOSTA ALCANTARA									
AÑO	E/P.	T.M. PESCA	T.M. PESCA	PARTIP.ADIC.	DIFER.PART.ADIC.	VACAC.	GRATIFIC.	CESE	TOTAL
		CARDENAS VALERA J.L.	ACTOR	CARDENAS VALERA J.L.	ACTOR	8.33%	16.66%	8.33%	REINTEGRO
2009									
45	RIBAR XIII	515.990	515.990	49.53	49.53	4.13	8.25	4.13	66.04
46	RIBAR XIII	1,087.010	853.215	75.86	59.54	4.96	9.92	4.96	79.38
47	RIBAR XIII	539.510	698.380	59.47	76.98	6.41	12.82	6.41	102.62
50	RIBAR XIII	319.685	319.685	97.84	97.84	8.15	16.30	8.15	130.44
TOTAL 2005					283.89	23.65	47.29	23.65	378.48
2010									
20	RIBAR XIII	1,069.730	1,069.730	1,283.19	1,283.19	106.89	213.78	106.89	1,710.75
21	RIBAR XIII	1,068.245	1,068.245	1,287.59	1,287.59	107.26	214.51	107.26	1,716.62
22	RIBAR XIII	1,428.450	1,428.450	1,625.26	1,625.26	135.38	270.77	135.38	2,166.79
23	RIBAR XIII	1,702.065	357.750	1,953.97	410.70	34.21	68.42	34.21	547.54
TOTAL 2005				6,150.01	4,606.74	383.74	767.48	383.74	6,141.70

CARLOS ALBERTO ARANDA GAMARRA									
AÑO	E/P.	T.M. PESCA	T.M. PESCA	PARTIP.ADIC.	DIFER.PART.ADIC.	VACAC.	GRATIFIC.	CESE	TOTAL
		CARDENAS VALERA J.L.	ACTOR	CARDENAS VALERA J.L.	ACTOR	8.33%	16.66%	8.33%	REINTEGRO
2009									
45	RIBAR XIII	515.990	704.795	49.53	67.65	5.64	11.27	5.64	90.20
46	RIBAR XIII	1,087.010	934.030	75.86	65.18	5.43	10.86	5.43	86.90
47	RIBAR XIII	539.510	698.380	59.47	76.98	6.41	12.82	6.41	102.62
50	RIBAR XIII	319.685	319.685	97.84	97.84	8.15	16.30	8.15	130.44
TOTAL 2005					307.65	25.63	51.25	25.63	410.16
2010									
1	RIBAR XIII	310.090	310.090	102.26	102.26	8.52	17.04	8.52	136.34
20	RIBAR XIII	1,069.730	1,069.730	1,283.19	1,283.19	106.89	213.78	106.89	1,710.75
21	RIBAR XIII	1,068.245	1,068.245	1,287.59	1,287.59	107.26	214.51	107.26	1,716.62
22	RIBAR XIII	1,428.450	1,428.450	1,625.26	1,625.26	135.38	270.77	135.38	2,166.79
23	RIBAR XIII	1,702.065	1,702.065	1,953.97	1,953.97	162.77	325.53	162.77	2,605.04
24	RIBAR XIII	1,377.495	1,377.495	1,215.46	1,215.46	101.25	202.50	101.25	1,620.46
25	RIBAR XIII	706.275	984.880	873.27	1,217.75	101.44	202.88	101.44	1,623.51
26	RIBAR XIII	768.505	768.505	1,292.30	1,292.30	107.65	215.30	107.65	1,722.90
27	RIBAR XIII	2,775.730	2,775.730	388.82	388.82	32.39	64.78	32.39	518.38
28	RIBAR XIII	1,556.985	1,556.985	1,660.26	1,660.26	138.30	276.60	138.30	2,213.46
29	RIBAR XIII	336.770	336.770	358.02	358.02	29.82	59.65	29.82	477.31
TOTAL 2005				11,938.14	12,384.88	1,031.67	2,063.34	1,031.67	16,511.56

JOSE LUIS MORALES REGALADO									
AÑO	E/P.	T.M. PESCA	T.M. PESCA	PARTIP.ADIC.	DIFER.PART.ADIC.	VACAC.	GRATIFIC.	CESE	TOTAL
		CARDENAS VALERA J.L.	ACTOR	CARDENAS VALERA J.L.	ACTOR	8.33%	16.66%	8.33%	REINTEGRO
2009									
45	RIBAR XIII	515.990	518.070	49.53	49.73	4.14	8.29	4.14	66.30
46	RIBAR XIII	1,087.010	1,087.010	75.86	75.86	6.32	12.64	6.32	101.14
47	RIBAR XIII	539.510	539.510	59.47	59.47	4.95	9.91	4.95	79.28
50	RIBAR XIII	319.685	319.685	97.84	97.84	8.15	16.30	8.15	130.44
TOTAL 2005					282.90	23.56	47.14	23.56	377.16
2010									
1	RIBAR XIII	310.090	310.090	102.26	102.26	8.52	17.04	8.52	136.34
20	RIBAR XIII	1,069.730	844.750	1,283.19	1,013.32	84.41	168.82	84.41	1,350.96
21	RIBAR XIII	1,068.245	1,068.245	1,287.59	1,287.59	107.26	214.51	107.26	1,716.62
22	RIBAR XIII	1,428.450	1,428.450	1,625.26	1,625.26	135.38	270.77	135.38	2,166.79
23	RIBAR XIII	1,702.065	1,702.065	1,953.97	1,953.97	162.77	325.53	162.77	2,605.04
24	RIBAR XIII	1,377.495	1,377.495	1,215.46	1,215.46	101.25	202.50	101.25	1,620.46
25	RIBAR XIII	706.275	984.880	873.27	1,217.75	101.44	202.88	101.44	1,623.51
26	RIBAR XIII	768.505	768.505	1,292.30	1,292.30	107.65	215.30	107.65	1,722.90
27	RIBAR XIII	2,775.730	2,775.730	388.82	388.82	32.39	64.78	32.39	518.38
28	RIBAR XIII	1,556.985	1,556.985	1,660.26	1,660.26	138.30	276.60	138.30	2,213.46
29	RIBAR XIII	336.770	336.770	358.02	358.02	29.82	59.65	29.82	477.31
TOTAL 2005				11,938.14	12,115.01	1,009.19	2,018.38	1,009.19	16,151.77
WALTER FREDY PALOMINO LUNA									
AÑO	E/P.	T.M. PESCA	T.M. PESCA	PARTIP.ADIC.	DIFER.PART.ADIC.	VACAC.	GRATIFIC.	CESE	TOTAL
		CARDENAS VALERA J.L.	ACTOR	CARDENAS VALERA J.L.	ACTOR	8.33%	16.66%	8.33%	REINTEGRO
2009									
45	RIBAR XIII	515.990	738.635	49.53	70.90	5.91	11.81	5.91	94.53
46	RIBAR XIII	1,087.010	800.500	75.86	55.87	4.65	9.31	4.65	74.48
47	RIBAR XIII	539.510	698.380	59.47	76.98	6.41	12.82	6.41	102.62
TOTAL 2005					203.75	16.97	33.94	16.97	271.63
2010									
20	RIBAR XIII	1,069.730	1,069.730	1,283.19	1,283.19	106.89	213.78	106.89	1,710.75
21	RIBAR XIII	1,068.245	698.400	1,287.59	841.80	70.12	140.24	70.12	1,122.28
22	RIBAR XIII	1,428.450	1,428.450	1,625.26	1,625.26	135.38	270.77	135.38	2,166.79
23	RIBAR XIII	1,702.065	1,702.065	1,953.97	1,953.97	162.77	325.53	162.77	2,605.04
24	RIBAR XIII	1,377.495	1,377.495	1,215.46	1,215.46	101.25	202.50	101.25	1,620.46
25	RIBAR XIII	706.275	984.880	873.27	1,217.75	101.44	202.88	101.44	1,623.51
26	RIBAR XIII	768.505	768.505	1,292.30	1,292.30	107.65	215.30	107.65	1,722.90
27	RIBAR XIII	2,775.730	2,775.730	388.82	388.82	32.39	64.78	32.39	518.38
28	RIBAR XIII	1,556.985	1,215.625	1,660.26	1,296.26	107.98	215.96	107.98	1,728.18
29	RIBAR XIII	336.770	336.770	358.02	358.02	29.82	59.65	29.82	477.31
TOTAL 2005				11,938.14	11,472.83	955.69	1,911.39	955.69	15,295.60

HELBERT EUSEBIO ARANDA PALOMINO

AÑO	E/P.	T.M. PESCA	T.M. PESCA	PARTIP.ADIC.	DIFER.PART.ADIC.	VACAC.	GRATIFIC.	CESE	TOTAL
		CARDENAS VALERA J.L.	ACTOR	CARDENAS VALERA J.L.	ACTOR	8.33%	16.66%	8.33%	REINTEGRO
2009									
45	RIBAR XIII	515.990	477.050	49.53	45.79	3.81	7.63	3.81	61.04
46	RIBAR XIII	1,087.010	1,087.010	75.86	75.86	6.32	12.64	6.32	101.14
47	RIBAR XIII	539.510	488.340	59.47	53.83	4.48	8.97	4.48	71.76
50	RIBAR XIII	319.685	319.685	97.84	97.84	8.15	16.30	8.15	130.44
TOTAL 2009					273.32	22.76	45.54	22.76	364.38
2010									
1	RIBAR XIII	310.090	310.090	102.26	102.26	8.52	17.04	8.52	136.34
20	RIBAR XIII	1,069.730	640.755	1,283.19	768.61	64.03	128.05	64.03	1,024.72
21	RIBAR XIII	1,068.245	1,068.245	1,287.59	1,287.59	107.26	214.51	107.26	1,716.62
22	RIBAR XIII	1,428.450	1,428.450	1,625.26	1,625.26	135.38	270.77	135.38	2,166.79
23	RIBAR XIII	1,702.065	1,702.065	1,953.97	1,953.97	162.77	325.53	162.77	2,605.04
24	RIBAR XIII	1,377.495	1,377.495	1,215.46	1,215.46	101.25	202.50	101.25	1,620.46
25	RIBAR XIII	706.275	984.880	873.27	1,217.75	101.44	202.88	101.44	1,623.51
26	RIBAR XIII	768.505	768.505	1,292.30	1,292.30	107.65	215.30	107.65	1,722.90
27	RIBAR XIII	2,775.730	2,775.730	388.82	388.82	32.39	64.78	32.39	518.38
28	RIBAR XIII	1,556.985	1,215.625	1,660.26	1,296.26	107.98	215.96	107.98	1,728.18
29	RIBAR XIII	336.770	336.770	358.02	358.02	29.82	59.65	29.82	477.31
TOTAL 2010				11,938.14	11,506.30	958.49	1,916.97	958.49	15,340.25

RESUMEN GENERAL

DEMANDANTE	AÑO 2009	AÑO 2010	TOTAL
MIGUEL ANTONIO PEÑA JIMENEZ	346.83	15,815.04	16,161.87
MANUEL ALEJANDRO PEÑA JIMENEZ	369.64	15,846.63	16,216.27
CARLOS MANFREDY ACOSTA ALCANTARA	378.48	6,141.70	6,520.18
CARLOS ALBERTO ARANDA GAMARRA	410.16	16,511.56	16,921.72
JOSE LUIS MORALES REGALADO	377.16	16,151.77	16,528.93
WALTER FREDY PALOMINO LUNA	271.63	15,295.60	15,567.23
HELBERT EUSEBIO ARANDA PALOMINO	364.38	15,340.25	15,704.63
			103,620.83

SÉTIMO: en cuanto a los intereses legales, costas y costos del proceso, el artículo 3 de la ley 25920 prescribe que 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, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño; por lo que de conformidad con la norma citada proceden los intereses sobre los conceptos antes determinados; por su parte el artículo 414 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, señala que las costas y costos se regulan en atención a las incidencias del proceso; habiéndose iniciado el presente proceso en setiembre del

año pasado; siendo las pretensiones demandadas los derechos laborales de los demandantes; existiendo defensa por la demandada; habiendo asistido el abogado de los demandantes a las audiencias conciliatoria y de juzgamiento; siendo siete el número de demandantes y atendiendo al monto obtenido, se estima razonable fijarlos en la suma de NUEVE MIL NUEVOS SOLES, monto que incluye el porcentaje destinado al fondo del colegio de abogados; asimismo advirtiendo que se ha incurrido en gastos judiciales las costas resultan fundadas. **SE RESUELVE: FUNDADA** la demanda A, B, C, D, E, F Y G contra Z sobre reintegro de remuneraciones y sus incidencias sobre las gratificaciones, vacaciones y CTS desde la semana de pesca 45 del 2009 hasta la semana 29 del año 2010; **CONDENÁNDOSE** a la demandada a pagar a los demandantes la suma de S/. 103.620,83; **CONDENÁNDOSE** a la demandada al pago de los intereses legales, costas y costos del proceso, estos últimos en la suma de S/. 9.000 (NUEVE MIL NUEVOS SOLES); **NOTIFÍQUESE**.-----

Sentencia de segunda instancia

SALA LABORAL-Sede periférica-I

EXPEDIENTE NUMERO: 0559-2011-0-2501-JR-LA-02

MATERIA : REINTEGRO DE REMUNERACIONES

RELATORA : Y

DEMANDADO : Z

DEMANDANTE : A Y OTROS

RESOLUCION NÚMERO: SIETE.-

Chimbote, catorce de agosto

Del dos mil doce.-

VISTOS; Viene en apelación contra la sentencia de fecha cuatro de mayo del dos mil doce que declara fundada la demanda y ordena a pagar la suma de S/. 103,620.83 nuevos soles por concepto de reintegro de remuneraciones por participación de pesca y sus incidencias en las gratificaciones, vacaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios; y;

CONSIDERANDO: PRIMERO.- Que, el artículo trescientos sesenticuatro del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos por expresa remisión contenida en la Primera de las Disposiciones Complementarias de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, señala que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; **SEGUNDO.-** La demandada como fundamento de su pretensión impugnativa, señala: *i)* El juez declara fundada la demanda sin motivación afectando el debido proceso, sin merituar sus argumentos de defensa, incluso, emitiendo un pronunciamiento extra petita con respecto a las gratificaciones que no fue materia de demanda pues no está contenido en el acto postulatorio; *ii)* En el cuarto considerando de la apelada señala que no existe la discriminación alegado por los demandantes mientras que en el fallo final establece un reintegro remunerativo, razón por la cual señala que la sentencia es nula por incongruencia procesal; *iii)* Inexistencia de la discriminación y la

no invocación de causal, teniendo en consideración que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la discriminación y establece cláusulas *numerus clausus*, que el demandante no ha precisado y que las diferencias remunerativas no se encuentran prohibidas ni por la doctrina ni por la legislación; *iv*) Con fecha 19 de abril del 2009 se procedió a la firma de Convenios Individuales de reestructuración salarial, que trajo como resultado que el 70% de la tripulación aceptaron los términos del nuevo sistema remunerativo mientras que el 30% no aceptaron a firmar dicho convenio y optaron por permanecer con su sistema remunerativo vigente a dicha fecha que estableció en el precio fijo de S/. 48.50 por Tonelada Métrica, la que se plasmó en el Acta del 21 de abril del 2009; mientras que el nuevo sistema se varía por un precio variable, fijando la participación $x \text{ tonelada} = 20\% \times 8\% \text{ de cambio} \times \text{precio promedio de TN de harina de pescado}$ y de esta manera habiendo incrementado el valor de la harina de pescado hasta un tope de S/. 60.00 nuevos soles, se incrementó su participación de pesca, por cuyas razones solicita que se revoque la apelada y se declare infundada la demanda; **TERCERO**.- Que, la demandada como primer punto de su apelación denuncia la violación de las garantías del debido proceso, por falta de motivación adecuada y pronunciamiento extra petita en relación al concepto de gratificaciones y además denuncia la incongruencia procesal interna, ya que se menciona, que en el cuarto considerando de la apelada señala la inexistencia de la discriminación, empero, en el fallo ordena a pagar reintegro de remuneraciones por participación de pesca, de manera que siendo éste el primer filtro para emitir pronunciamiento sobre el fondo, merece hacer una revisión a priori si la recurrida contiene la motivación adecuada en base a los fundamentos lógicos y jurídicos, asimismo, si existe incongruencia procesal y así la conclusión del juez se encuentra respaldado de acuerdo al material probatorio y sustentada en la norma jurídica y con el análisis e interpretación correspondiente; **CUARTO**.- Que, en este sentido, si bien es cierto, la motivación escrita de las resoluciones judiciales en toda las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la Ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que

se sustentan, son principios y derechos de la función jurisdiccional, como señala el artículo 139°, inciso 5 de la Constitución Política del Estado, lo cual concuerda con el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuya inobservancia indudablemente acarrea su nulidad; por otro lado, existe incongruencia externa, cuando se emite pronunciamiento por extremo no demandado y debatido en el proceso o que existe incongruencia interna, cuando no existe una coherencia entre los argumentos y la parte resolutive; **QUINTO.**- Que, en el caso de autos, del análisis general de la sentencia se aprecia que existe motivación suficiente, es decir, fundamentos de hecho y de derecho y el hecho que la demandada no esté conforme con los argumentos expuestos en la apelada y consecuentemente su conclusión, no significa de modo alguno que exista una motivación insuficiente y que ello acarrea nulidad; en cuanto, a que se refiere que la sentencia incurre en incongruencia procesal al emitir pronunciamiento con respecto a las gratificaciones, no resulta de ser cierta, pues del petitorio de la demanda y la fundamentación que contiene se aprecia que los demandantes reclaman las incidencias del concepto de reintegro de remuneraciones por participación de pesca, entre otros, en el pago de gratificaciones ordinarias de julio y diciembre a la orden del 16.66% del total del reintegro, de manera que no existe pronunciamiento extra petita, como sostiene la demandada en su escrito de apelación; finalmente, tampoco existe la incongruencia interna, pues el fallo o la parte resolutive se encuentra sustentada en el artículo 7 de la Convención Americana de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 26, inciso 2 de la Constitución Política del Estado y no en la negativa de suscripción del Convenio de Reestructuración Salarial; por todas estas consideraciones, al no existir nulidad de la sentencia permite se emita pronunciamiento sobre el fondo del asunto; **SEXTO.**- Que, en el caso de autos, se demanda reintegro de remuneraciones por participación de pesca desde la semana de pesca No. 45 del año 2009 hasta la semana de pesca No. 29 del 2010, por considerar que existe discriminación salarial, pues dentro de la misma

embarcación y realizando igual trabajo (faena de pesca) existían dos sistemas de pago de sus remuneraciones por participación de pesca, que conllevan a que los recurrentes perciban montos menores al resto de los trabajadores; como consecuencia, demandan como pretensiones accesorias el pago de las gratificaciones, vacaciones y la compensación por tiempo de servicios, pretensiones que deben resolverse observando la Constitución Política del Perú, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y la Ley e interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así, como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme exige el artículo IV del Título Preliminar de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral, aplicable al presente proceso; **SÉTIMO.**- Que, la remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo y constituye un derecho fundamental; al respecto, el artículo 24 de la Constitución Política del Estado, cuando señala que el trabajador tienen derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, contiene una fórmula general y de perceptividad o eficacia diferida o programática que se requiere de desarrollo legislativo; de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, pues indica que las remuneraciones y beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador; **OCTAVO.**- Que, en este sentido el numeral 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7 señala que toda persona tiene derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; normas internacionales celebrados y ratificados por el Estado peruano y por ende forman parte del derecho nacional conforme el artículo 55 de la Constitución y por ende son fuente de derecho en el ordenamiento jurídico peruano y en este sentido la Cuarta

Disposición Final y Transitoria de la Constitución, establece, que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por el Perú; que en este sentido, nuestro sistema de fuentes normativas reconoce que los tratados de derechos humanos sirven para interpretar los derechos y libertades reconocidos por la Constitución; que siendo esto así, la aplicación de los tratados internacionales sobre derechos humanos tienen la misma jerarquía que la Constitución y son de aplicación obligatoria por formar parte de nuestro derecho nacional; **NOVENO**.- Que, por otro lado, el artículo 2º, numeral 2 de la Constitución Política del Estado, señala que toda persona tiene derecho: "A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole"; asimismo, el numeral 26.2 de la Carta Magna, reconoce el respeto al principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; **DÉCIMO**.- Que, por su parte el Tribunal Constitucional en el Fundamento 23, recaída en el Exp. No. 008-2005-PI/TC, señala que "La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privado de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución (...) [En este sentido] para establecer si una conducta en una empresa es discriminatoria o una diferenciación es razonable, es necesario precisar cuándo dos situaciones reales son equiparables y cuando sus similitudes predominan sobre sus deferencias"; asimismo, en la sentencia recaída No. 2510-2002-AA/TC, ha establecido que la igualdad se encuentra resguardado 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 No. 601-2006 Del Santa; **DECIMO PRIMERO**.- Que, en este sentido en los términos establecidos por el Tribunal Constitucional y también por la Corte Suprema antes descritos, la diferenciación está admitido a nivel constitucional, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio, es decir, procede diferenciación cuando el trato desigual se funda en causas *objetivas y razonables*; **DECIMO SEGUNDO**.- Que, la diferenciación de las remuneraciones por participación de pesca está sustentada en la suscripción del convenio de reestructuración salarial de fecha 19 de abril del 2009, documento que según sostiene la demanda habrían firmado un total del 70% de los trabajadores, variando su participación de pesca $x \text{ tonelada} = 20\% \times 8\% \times \text{tipo de cambio} \times \text{precio promedio de TN métrica de harina de pescado}$, que el promedio del valor FOB expresado en US/TMB, según la información proporcionada por SUNAT –ADUANET de los últimos treinta días previos a la fecha de corte de la semana pesquera a pagar; mientras tanto, un promedio del 30% de trabajadores no firmaron el Convenio Individual de Reestructuración Salarial y por el contrario a través de sus delegados firmaron el Acta de Reunión de fecha 21 de abril del 2009, se ratificaron su compromiso de seguir respetando el sistema remunerativo de cada uno de sus trabajadores representados por sus delegados firmantes el mismo que establecía la participación de pesca del valor del S/. 48.50 por TN métrica de harina de pescado; que en el caso, de los trabajadores recurrentes no suscribieron la reestructuración salarial, razón por la cual, se continuó abonando su participación de pesca con el precio de valor fijo de la TN de la harina de pescado; **DECIMO TERCERO**.- Que, siendo como se expone, la diferenciación de las remuneraciones por participación de pesca está en función a la suscripción o no del convenio individual de reestructuración salarial de fecha 19 de abril del 2009; por consiguiente, corresponde analizar,

si la decisión adoptada por la demandada se funda en causas objetivas y razonables, en los términos establecidos por la sentencia del Tribunal Constitucional y la Sala Suprema a que se han hecho referencia anteriormente; teniendo en consideración que no está en controversia, que todos los trabajadores demandantes son tripulantes pesqueros de la E/P “Ribar XIII” y reclaman que se reintegre sus remuneraciones por participación de pesca con otros trabajadores tripulantes de la misma nave pesquera que sí firmaron el convenio de reestructuración salarial, con quienes realizaron la misma actividad pesquera, trabajaron en las mismas semanas, en este caso, desde la semana No. 45 del 2009 hasta la semana No. 29 del 2010;

DECIMO CUARTO.- Que, debemos tener presente que el contrato de trabajo pesquero, tiene características propias y muy peculiares en relación al resto de los trabajadores del régimen común, pues cuando se trata de las faenas de pesca, zarpan en la nave pesquera un contingente de trabajadores, bajo el mando del patrón, segundo patrón, quienes dirigen la nave y asumen la responsabilidad en relación al armador pesquero; el primero y segundo motorista, cuya responsabilidad es el auxilio mecánico y tecnológico y el resto integran los tripulantes que son los verdaderos operarios de la actividad pesquera que completan la dotación; siendo el caso, que las remuneraciones por participación de pesca en la actividad pesquera se regulan de diversos modos: *a)* Por unidad de peso, según especie; *b)* y/o por unidad de peso, según la especie y/o el tamaño; *c)* y/o por porcentaje sobre el precio de venta del producto; *d)* Por la unidad de pescado que llega al puerto (retribución participativa); agregando una bonificación por especialización, a quienes ejecutan trabajos especializados conforme el Decreto Supremo No. 009-75-TR y conforme el Decreto Supremo No. 009-76-TR fijando el 22.40% de la TM de la pesca descargada, del monto de esta participación, los primeros S/. 20.00 soles oro corresponden al patrón y el saldo se distribuirá a prorrata entre todos los miembros de la dotación, incluyendo al patrón; o los Convenios del 11 de junio de 1985 o el 18.00% conforme los Convenios Suscritos por la Asociación de Armadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras (AANEP) y el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (SUPNEP) y algunos

casos por convenios individuales de los trabajadores; que en otros casos, puede estar sustentado en precio fijo del valor del mercado de la harina de pescado o en el precio variable; pero en todos ellos, la participación de pesca se distribuyen en partes iguales entre toda la dotación, a excepción del patrón y motorista que por la responsabilidad en la conducción y auxilio mecánico, perciben un adicional en su cuota de participación o se pagan una bonificación adicional; de tal manera que se trata de una remuneración colectiva, sustentada en porcentaje en el volumen global por tonelada métrica de la pesca captura o en valor de la harina de pescado; pero lo cierto y real, que en cualquier sistema de remuneraciones por participación de pesca que se aplique, sea legal o convencional, los trabajadores tripulantes que laboran en la misma nave pesquera, participan en la misma faena de pesca realizando las mismas funciones, en las mismas condiciones, tienen derecho a percibir igual remuneración, pues toda persona tiene derechos, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual conforme el numeral 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, lo cual concuerda con el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que señala que toda persona tiene derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; normas internacionales celebrados y ratificados por el Estado peruano y por ende forman parte del derecho nacional conforme el artículo 55 de la Constitución y por ende son fuente de derecho en el ordenamiento jurídico peruano, de modo que es de aplicación imperativa para el presente caso; **DECIMO QUINTO.**- Que, en el caso de autos, los siete (7) demandantes y otros tripulantes con quienes pretende que se homologue sus remuneraciones: José Luis Cárdenas Valera, Hernán Agapito Vásquez, Ricardo Francisco Aranda Gamarra, Carlos Guido Flores Melgarejo y Wilmer Jacinto La Rosa Montoya, desde la semana No. 45 del 2009 hasta la semana No. 29 del 2010, laboraron como tripulantes de la E/P "Ribar XIII", conforme se encuentra acreditada con las Declaraciones Juradas de Aportes y Retenciones de fojas 9 a 52 y de fojas 119 a 324, lo

cual no está en controversia, siendo el caso, que los demandantes percibieron una participación de pesca en una suma menor en relación a los otros tripulantes antes indicados, pues a estos últimos, percibían una remuneración adicional por el mismo trabajo, como se aprecia de las Declaraciones Juradas de Aportes y Retenciones; que esta diferenciación se estableció en función a que los demandantes no aceptaron a firmar el convenio de reestructuración salarial y por el contrario ratificaron el sistema de remuneración que venían percibiendo y que los otros tripulantes a quienes se les incrementó, sí aceptaron a suscribir dicho convenio individual; **DECIMO SEXTO**.- Que, al respecto, a criterio del colegiado, la suscripción del convenio o su negativa, no es causal objetiva ni razonable para establecer la diferenciación de la participación de pesca, pues la demandada con o sin convenio, tenía la obligación de pagar igual salario por igual trabajo, como reza el numeral 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, concordante con el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, normas internacionales que tienen jerarquía constitucional por estar referidos a derechos fundamentales de la persona y por ende la demandada estaba en la obligación de respetar y hacer cumplir y no establecer la diferenciación de la participación de pesca, bajo pretexto de la negativa a suscribir el convenio individual, más aún, si el convenio individual sólo resulta obligatorio cuando se trata de rebajar la remuneración en forma motivada conforme el artículo 30, inciso a) del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que no es el caso de autos; por el contrario, en el presente caso, cuando se trata de nivelar o incrementar las remuneraciones por participación de pesca a favor de todos los tripulantes que trabajan en la misma embarcación pesquera, es decir, realizan igual trabajo y en las mismas condiciones, indudablemente no requiere el consentimiento expreso del trabajador, porque con ello se está equiparando su

participación de pesca, basado en tratados internacionales sobre derechos humanos suscritos y ratificados por el Perú, de manera que tales obligan a dar efectividad a los derechos en el ámbito interno en que tiene que aplicarse y cumplirse, de esta forma el Estado debe respetar y hacer efectivo el sistema de derechos que -como mínimo- tiene su fuente en el derecho internacional, incluso puede mejorar o ampliar -en aplicación del principio pro homine- la base de derechos, pero no disminuirla o desconocerla, como pretende la demandada al establecer un sistema diferenciado de la participación de pesca sustentado en los convenios individuales violando de este modo la igualdad de trato y sin discriminación prevista a nivel constitucional y la igualdad de remuneración por igual trabajo prevista en las normas internacionales; **DECIMO SETIMO.**- Que, por otro lado, la demandada con el Sindicato Único de Motoristas y Oficiales de Máquina de Pesca del Perú, Sindicato de Pescadores de Chimbote y Anexos, Sindicato de Capitanes -patrones de Pesca Chimbote, Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote "José Olaya Balandra" y delegado de diferentes naves pesqueras, entre ellos, E/P "Ríbar XIII" Federico Julia Alvarado, con fecha 06 de octubre del 2010 suscribieron el Acta de Acuerdo en Reunión Extraproceso por ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en vía de conciliación, en cuya cláusula segunda (fojas 111/115) acordaron con respecto a los tripulantes y demás trabajadores que no firmaron su convenio individual de reestructuración salarial fijaron que el pago de la participación de pesca variable consistente en el pago del 20% del 8% del precio promedio de la Tonelada Métrica de harina de pescado, calculado sobre la base del promedio del valor FOB expresado en US/TMB, según la información proporcionada por la SUNAT - ADUANET de los últimos treinta (30) días previos a la fecha de corte de la semana pesquera a pagar; como consecuencia, a partir del 6 de octubre del 2010, nuevamente se nivelaron la participación de pesca al igual que fue en su inicio, razón por la cual, queda demostrada que la misma demandada era conciente que la diferenciación salarial que

se venía aplicando desde la semana número 45 del 2009 hasta la semana No. 29 del 2010, periodo que se demanda, no sólo era injusta sino que contravenía a las normas internacionales antes citadas, porque no era admisible que los trabajadores tripulantes que desarrollan sus faenas de pesca en la misma embarcación pesquera, que en este caso, E/P "Ribar XIII", no podían percibir remuneraciones diferenciadas en función al convenio individual de reestructuración salarial; razonar lo contrario, se podría propiciar, que basado en la libertad contractual a pesar que ello no es absoluta, ya que tiene que encuadrar dentro del marco legal, cada tripulante podría suscribir con su empleadora indistintamente su propia sistema de participación de pesca desconociendo la remuneración colectiva que corresponde a todo los trabajadores que laboran en la misma nave pesquera y que de ello se reparte a todos ellos en partes iguales, con las excepciones ya mencionadas; por tales consideraciones, la venida en grado debe confirmarse; **DECIMO OCTAVO**.- Que, en cuanto al monto del reintegro de participación de pesca establecida en la apelada desde la semana 45 del 2009 hasta la semana 29 del 2010 no es materia de apelación y además ello se encuentra debidamente detallada en el sexto considerando de la sentencia, habiéndose comparado con el tripulante José Luis Cárdenas Valera, cuyo posible error no ha sido denunciado; asimismo, las incidencias referidas a las gratificaciones se ha establecido aplicando el 16.66% y por vacaciones y la compensación por tiempo de servicios en el porcentaje del 8.33% conforme el Decreto Supremo No. 014-2004-TR, de manera que debe confirmarse en la misma suma establecida en la apelada, teniendo en consideración, que si bien los demandante pretendieron suma menor, empero, el juez tiene facultad de emitir pronunciamiento ultra petita, es decir, suma mayor a lo pretendido como ha ocurrido en el caso de autos; **DECIMO NOVENO**.- Que, por otro lado, se ha determinado que los demandantes mantienen vínculo laboral vigente y en tal estado, el monto que le corresponde por Compensación por Tiempo de Servicios deben efectuar su depósito en una entidad bancaria, financiera o de crédito, por cuanto, este

beneficio tiene la calidad de previsión de las contingencias que originan el cese en el trabajo y de la promoción del trabajador y de su familia, como señala el artículo 1° del Decreto Supremo No. 001-97-TR. Por estos fundamentos, **CONFIRMARON** la sentencia de fecha cuatro de mayo del dos mil doce corriente fojas trescientos cincuenta a trescientos sesenta y uno que declara fundada la demanda, en consecuencia, ordenaron que la demandada **Z.** cumpla con abonar a los demandantes la suma **S/.97,190.44 (NOVENTA Y SIETE MIL CIENTO NOVENTA y 44/100)** nuevos soles, por los siguientes conceptos y montos: **A:** Por participación de pesca S/. 12,122.59; Vacaciones S/. 1,009.82; gratificaciones S/. 2,019.64 y suman S/. 15,152.05; **A:** Por participación de pesca S/. 12,199.42; Vacaciones S/. 1,016.21; gratificaciones S/. 2,032.42 y suman S/. 15,248.05 **B:** Participación de pesca S/. 4,890.63; vacaciones S/. 407.39; gratificaciones S/. 814.77 y suman S/. 6,112.79; **C :** Participación de pesca S/. 12,692.53; vacaciones S/. 1,057.30; gratificaciones S/. 2,114.59 y suman S/. 15,864.42; **D:** Participación de pesca S/. 12,397.91; vacaciones S/. 1,032.75; gratificaciones S/. 2,065.52 y suman S/. 15,496.18; **F:** Participación de pesca S/. 11,676.58; vacaciones S/. 972.66; gratificaciones S/. 1,945.33 y suman S/. 14,594.57; **G:** Participación de pesca S/. 11,778.62; vacaciones S/. 981.25; gratificaciones S/. 1,962.51 y suman S/. 14,722.38; y la suma de S/.6,407.38 (Cinco mil cuatrocientos sesenta y uno y 17/100) por concepto de compensación por tiempo de servicios a cada uno de los demandante y en los siguientes montos: **A** S/. 1,009.82; **B** S/. 1,016.21; **C** S/. 407.39; **D** S/. 1,057.30 **E** S/. 1,032.75; **F** S/. 972.66 y **G** S/. 981.25; más intereses bancarios al más largo plazo y la suma de S/. 9,000.00 por concepto de costos del proceso, cuya suma tampoco fue materia de apelación por las partes; con los demás que contiene; **Juez Superior ponente (p) H**

ANEXO 2:
Definición y operacionalización de la variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos 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>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> 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 utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia</i></p>

			<p>que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia		<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte 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>
	Descripción de la decisión		<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: 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>

Definición y operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			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. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		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>Motivación del derecho</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	<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. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os)

cuales se resolverá. Si cumple/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 las 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

2.3. 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

2.4. 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 las 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:
**CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN,
ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN
DE LA VARIABLE**

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

y no cumple

- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
 - 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1: Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

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

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

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

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 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	Media na	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ✦ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ✦ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ✦ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ✦ El número 4 indica, que en cada nivel 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						
									[3 - 4]	Baja						
		Descripción de la decisión					X		[1 - 2]	Muy baja						

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

Fundamentos

- ✦ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ✦ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y

- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6.

Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* el autor (autora) del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre fijación de pensión alimenticia en el expediente N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02, del distrito judicial del Santa – Chimbote 2020 declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Administración de justicia en el Perú*”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 00559-2011-0-2501-JP-LA-02 sobre: reintegro de remuneraciones y beneficios sociales.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Chimbote, 04 de octubre de 2020.

Tesista: Jeimmy Rojas Gamarra

Código N°0106120040

DNI N° 42806703

Informe final

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote **7%**
Trabajo del estudiante

2 repositorio.uladech.edu.pe **4%**
Fuente de Internet

3 stjtam.gob.mx **4%**
Fuente de Internet

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 4%