



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA  
POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y  
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE  
REMUNERACIONES, PAGO DE BENEFICIOS  
SOCIALES Y OTROS. EXPEDIENTE N° 03544-2013-0-  
2501-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA –  
CHIMBOTE, 2019**

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

**AUTORA  
VILCHEZ FLORES, JIMENA ISELA  
ORCID: 0000-0003-4512-8043**

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

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2019**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Vilchez Flores, Jimena Isela

ORCID: 0000-0003-4512-8043

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

### **ASESOR**

Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

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

### **JURADO**

Mgtr. Zavaleta Velarde, Braulio Jesús

ORCID: 0000-0002-5888-3972

Dr. Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Mgtr. Bello Calderon, Harold Arturo

ORCID: 0000-0001-7099-9210

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

.....  
**Mgtr. ZAVALETA VELARDE, BRAULIO JESÚS**

ORCID: 0000-0002-5888-3972

Presidente

.....  
**Dr. RAMOS HERRERA, WALTER**

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Miembro

.....  
**Mgtr. BELLO CALDERON, HAROLD ARTURO**

ORCID: 0000-0001-7099-9210

Miembro

.....  
**Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO**

ORCID: 0000-0001-8079-3167

Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

Al **Divino Niño Jesús** por el amor que me brinda, su protección, su compasión y su misericordia.

A **ULADECH CATÓLICA** por motivar a los estudiantes egresados de la carrera de Derecho a realizar el trabajo de investigación, con el fin de analizar las sentencias judiciales y aportar criterios jurídicos para la mejora continua de la calidad en la administración de justicia en el Perú.

**JIMENA ISELA VILCHEZ FLORES**

## **DEDICATORIA**

A **mis padres José y Rosa** por sus consejos y aprender la constancia de superación.

A **mi esposo Vladimir Francisco** por motivarme a continuar con mis estudios superiores y a **mi hija María Jimena** por su paciencia y su coraje.

Gracias a ambos.

**JIMENA ISELA VILCHEZ FLORES**

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa - Chimbote, 2019.

Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos.

Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia en alta, alta y muy alta calidad, respectivamente.

Las conclusiones son la sentencia de primera y segunda instancia se ubica en el rango de muy alta calidad, donde el Primer Juzgado de Trabajo del distrito Judicial del Santa – Chimbote resolvió fundada en parte la demanda interpuesta y la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa confirmaron la sentencia.

**Palabras clave:** beneficios, calidad, indemnización, motivación y sentencia.

## ABSTRACT

The investigation had the problem of determining the quality of the judgments of first and second instance on, payment of social benefits and others as appropriate regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file No. 03544-2013-0-2501-JR -THE-01 Judicial District of Santa – Chimbote, 2019.

It kind of qualitative quantitative, descriptive exploratory level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. Data collection was performed, a selected file by convenience sampling, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist, 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, high and very high; and the judgment on appeal in high, high and very high quality, respectively.

The conclusions are the sentence of first and second instance is in the range of very high quality, where the First Labor Court of the Judicial District of Santa - Chimbote decided based partly on the lawsuit filed and the Labor Chamber of the Superior Court of Justice del Santa confirmed the sentence.

**Cue words:** Benefits, quality, indemnity of compensation, motivation and sentence.

# CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
Título de la tesis .....	i
Equipo de trabajo .....	ii
Firma del jurado y asesor.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Dedicatoria .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
Contenido .....	viii
Índice de cuadros de resultados .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2. BASES TEÓRICAS .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.1. Bases teóricas procesales .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.1.1. El proceso .....</b>	<b>20</b>
2.2.1.1.1. Funciones .....	21
<b>2.2.1.2. El proceso como garantía constitucional .....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.1.3. El debido proceso formal .....</b>	<b>26</b>
2.2.1.3.1. El concepto .....	26
2.2.1.3.2. Elementos del debido proceso .....	26

<b>2.2.1.4. El proceso laboral .....</b>	<b>30</b>
<b>2.2.1.5. El proceso ordinario laboral .....</b>	<b>30</b>
2.2.1.5.1. Regulación .....	30
<b>2.2.1.6. Pretensiones del proceso ordinario .....</b>	<b>31</b>
<b>2.2.1.7. Los puntos debatidos en el proceso judicial en estudio.....</b>	<b>31</b>
<b>2.2.1.8. La prueba .....</b>	<b>32</b>
2.2.1.8.1. Concepto de prueba para el juez .....	32
2.2.1.8.2. El objeto de la prueba .....	33
2.2.1.8.3. Evaluación de las pruebas .....	33
2.2.1.8.4. Los medios probatorios del proceso judicial .....	35
<b>2.2.1.9. La sentencia .....</b>	<b>36</b>
2.2.1.9.1. Concepto .....	36
2.2.1.9.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal civil .....	36
2.2.1.9.3. Estructura de las sentencias y de las resoluciones judiciales ...	36
2.2.1.9.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia .....	38
2.2.1.9.4.1. El principio de la congruencia procesal .....	38
2.2.1.9.4.2. El principio de las resoluciones judiciales .....	38
<b>2.2.1.10. Los medios impugnatorios en el proceso laboral .....</b>	<b>43</b>
2.2.1.10.1. Concepto .....	43
2.2.1.10.2. Fundamentos de los medios impugnativos .....	43
2.2.1.10.3. Medio impugnativo formulado en el proceso judicial en estudio .....	43
<b>2.2.2. Bases teóricas sustantivas .....</b>	<b>44</b>
2.2.2.1. Identificación de la sentencia .....	44

2.2.2.2.	Derecho al trabajo .....	44
2.2.2.2.1.	Concepto .....	44
2.2.2.2.2.	Regulación del derecho al trabajo .....	45
2.2.2.3.	Los contratos de trabajo .....	45
2.2.2.3.1.	Concepto .....	45
2.2.2.3.2.	Elementos del contrato de trabajo .....	45
2.2.2.3.3.	Características del contrato de trabajo .....	46
2.2.2.4.	El despido .....	46
2.2.2.5.	Beneficios sociales .....	47
2.2.2.5.1.	Beneficios sociales en la legislación .....	47
2.2.2.5.2.	Beneficios sociales y otros reclamados .....	48
2.2.2.6.	Gratificaciones .....	48
2.2.2.7.	Compensación por tiempo de servicios .....	48
2.2.2.8.	Vacaciones .....	49
2.2.2.9.	Horas extras .....	49
<b>2.3.</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>50</b>
<b>III.</b>	<b>HIPÓTESIS .....</b>	<b>53</b>
<b>IV.</b>	<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>54</b>
4.1.	Tipo y nivel de investigación .....	54
4.2.	Diseño de investigación .....	55
4.3.	Unidad de análisis .....	55
4.4.	Objeto de estudio y variable en estudio .....	56
4.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	56
4.6.	Procedimientos de recolección y plan de análisis de datos .....	57

4.7. Matriz de consistencia lógica .....	58
4.8. Principios éticos .....	60
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>61</b>
5.1. Resultados .....	61
5.2. Análisis de resultados .....	97
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>104</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>110</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>115</b>
Anexo N° 1: Operacionalización de la variable .....	116
Anexo N° 2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de variable .....	125
Anexo N° 3: Declaración de compromiso ético .....	139
Anexo N° 4: Sentencia de primera y de segunda instancia .....	140

## ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

	<b>Pág.</b>
<b><i>Resultados parciales de la sentencia de primera instancia</i></b>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva .....	61
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa .....	66
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive .....	78
<b><i>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia</i></b>	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva .....	82
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa .....	86
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive .....	89
<b><i>Resultados consolidados de las sentencias en estudio</i></b>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de primera instancia .....	92
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de segunda instancia .....	94

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación tiene por finalidad el estudio de un expediente judicial del Distrito Judicial del Santa en donde se observa que la Constitución Política (Perú, 1993) protege los derechos laborales del trabajador (remuneraciones y beneficios sociales), lo cual goza de garantía constitucional.

Tenemos abundante doctrina sobre los derechos laborales como son el contrato de trabajo, el salario, los beneficios sociales, CTS, gratificaciones, descanso vacacional y otros.

La presente investigación es sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros, donde se observa que el Primer Juzgado de Trabajo de Chimbote del distrito Judicial del Santa la “declara fundada” siendo apelada y la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa confirma la sentencia.

### **En el contexto internacional:**

En España, Alcázar (s.f.) este problema consiste en referirlo a la distinción entre los diversos tipos de decisiones políticas. Así existen unas decisiones de carácter ejecutivo (bien de regulación y control, bien de prestación de servicios) cuyo cumplimiento corresponde a la administración de justicia, mientras que existen unas decisiones meramente prescriptivas, que aprueban reglas de conducta a cumplir directamente por los ciudadanos y eventualmente por los poderes públicos en sus relaciones con ellos.

Según el estudio realizado por Fernández (2013) el 81% de los abogados españoles cree que la Justicia funciona mal.

Juan Barallat en un informe sobre la implantación de los juicios rápidos en España, los procesos judiciales, salvo aquellos que se gestionan a través de juicios rápidos tardan entre 7 y 12 meses para los delitos y de 6 a 7 meses para las faltas.

Del mismo modo, Sánchez (2011) argumenta que la justicia en España no funciona todo lo bien que debería, toda vez que es una justicia lenta e injusta, existiendo la falta de transparencia de la justicia.

Gregorio (1966) afirma que, los aspectos negativos más mencionados en los diagnósticos de los sistemas de administración de justicia en América Latina han sido: lentitud, incertidumbre, la excesiva complejidad, inaccesibilidad y una relación muy alta costo/beneficio. Por otra parte, las soluciones propuestas pasan casi siempre por aumentar el número de jueces y funcionarios, equipamiento y nuevos códigos.

Para Bou (2004) afirma que en Latinoamérica la congestión judicial, con el consiguiente retraso en la resolución de las causas, es uno de los principales desafíos a los que se enfrenta la práctica totalidad de los tribunales latinoamericanos. La solución de este problema no pasa, al menos exclusivamente, por el aumento de la cobertura, es decir, por la creación de otros tribunales (“más de lo mismo”).

Asimismo, en Colombia, el problema clave que se desprende de la administración de justicia se presenta, a causa de la demora excesiva en los procesos judiciales. En ese sentido, cinco años de duración no es un exceso sino, se colige que se trata de una denegación de la misión del proceso judicial. Es por ello que, un proceso de restitución de tenencia sin mayor problema, dura en las grandes ciudades sólo la segunda instancia, sin periodo probatorio, mínimo un año. El justiciable del servicio judicial concluye a la postre que la justicia no responde a las aspiraciones que se tuvieron en cuenta cuando se estableció. (Rincón, 2013)

### **En el contexto nacional:**

Afirma que el Poder Judicial es una de las instituciones con peor reputación en el Perú y debe ser reformada de manera urgente todo el equipo judicial no basta con integrar a los mejores magistrados. El sistema judicial peruano es percibido como uno de las instituciones más corruptas e ineficientes del Perú. El principal problema es la carga procesal, es decir, la elevada cantidad de casos que deben resolver los jueces. Cada año ingresan al sistema judicial más de un millón de casos, de acuerdo a cifras del Poder Judicial en el 2012 ingresaron 1.1 millones, en tanto que en el 2013 ingresaron 1.04 millones. Sin embargo, sólo alrededor del 90% de estos casos puede ser resuelto, ya que también deben resolverse los casos pendientes de años pasados. Así, año a año se van acumulando y más casos acrecientan la carga procesal (Torre, 2014).

Súmar, Mac & Deustua (2011) reseña que la administración de justicia requiere de un cambio para solucionar los problemas que tiene y así responder a las necesidades de los usuarios de manera efectiva y rápida, con la finalidad de recuperar el prestigio de los jueces y de la Institución; y para que esto, mientras los miembros del Poder Judicial no acepten sin tapujos que hay excesiva demora en los procesos, ineficacia, innecesaria fijación en los asuntos formales de la justicia y corrupción en todos los niveles, poco se puede hacer, y mientras la ciudadanía y el poder político no asuman la responsabilidad que les corresponde y un compromiso de reforma, todo seguirá igual.

Barbagelata el año 2000; citando a Rendón Vázquez refiriéndose al Perú en el tema laboral, anota que la enorme duración de los procesos laborales se debería fundamentalmente a: **a)** Las innumerables posibilidades que la flexibilización ha brindado a los empleadores de evadir el pago de los derechos sociales; **b)** El hecho de que el interés que se paga por los créditos laborales sea inferior al de las deudas

civiles; **c)** La falta de preparación de los jueces laborales; **d)** La gran cantidad de procesos laborales en relación con el número de jueces.

**En el ámbito local:**

En lo laboral la Corte Superior de Justicia del Santa, está integrada por magistrados y servidores públicos atendiendo la solución de conflictos, el acceso oportuno y en condiciones de igualdad a la justicia, para garantizar el respeto a los derechos de las personas.

El Colegio de Abogado del Santa, realiza actividades sociales al servicio de los ciudadanos en los roles de derecho y de justicia, cumpliendo de esta manera como profesionales.

Nuestra Universidad Católica los Ángeles de Chimbote a fin de cumplir las normas internas de investigación en la carrera profesional de derecho a través del “Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función a la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales” (ULADECH, 2015), siendo una trabajo de docentes y estudiantes en la línea de investigación.

Para el presente trabajo de investigación se escogió el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01, del Primer Juzgado de Trabajo del distrito Judicial del Santa; en el que se interpone una demanda sobre “reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros”; en donde se declara fundada en parte por el Primer Juzgado de Trabajo, siendo apelada por el demandado y la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa confirmaron la sentencia, más costas y costos del proceso.

En términos de plazos del proceso judicial fue de 1 año 9 meses y 4 días, interponiendo la demanda el 24 de julio del 2013 hasta la sentencia emitida por la Sala Laboral el 28 de abril del 2015.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, del expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01 del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2019.

Para resolver el problema se traza un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, del expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2019.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos.

### ***Relación a la sentencia de primera instancia***

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

### ***Relación a la sentencia de segunda instancia***

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

Mesía Ramírez afirma que los derechos humanos son aquellos que pertenecen a todos los hombres. Y el Tribunal Constitucional peruano expresa lo siguiente: “La persona humana, como titular de derechos, no tiene por qué ser entendida de modo excluyente, o como individuo o como miembro de una comunidad, pues ambas concepciones confluyen en ella”.

Estas referencias justifican los resultados de la investigación, y ayudan a sensibilizarse a los Jueces, quienes como principal elemento de la administración de justicia tienen la responsabilidad de tomar decisiones en casos concretos que son de su competencia.

Como resultado del estudio de los derechos laborales se puede observar que siempre resaltan los mismos temas siendo los siguientes: **(1)** Salario laboral. **(2)** Jornada de trabajo. **(3)** Convenios colectivos de trabajo. **(4)** Principio de igualdad y no discriminación. **(5)** Gratificación. **(6)** Vacaciones, entre otros. Debo enfatizar que el objetivo de la investigación permite 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 (Perú, 1993).

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. ANTECEDENTES**

En Argentina (Zuleta, 2005), investigó: la fundamentación de las sentencias judiciales – Una crítica a la teoría deductivista, y sus conclusiones fueron: a) He sostenido que la concepción deductivista de las sentencias judiciales, según la cual la exigencia de que las sentencias sean fundadas en derecho consiste en que el contenido de la decisión se deduzca de ciertas premisas normativas y fácticas, es errónea; b) La tesis deductivista depende esencialmente de un análisis de la estructura lógica de las normas condicionales que me parece desacertado: la llamada ‘concepción puente’, que considera a las normas de ese tipo como enunciados condicionales mixtos, formados por un antecedente descriptivo y un consecuente normativo; c) He tratado de mostrar que la idea de que pueden deducirse normas a partir de la combinación de premisas normativas y fácticas presenta diversos inconvenientes y tiene algunas consecuencias absurdas; d) La defensa de la concepción puente se debe a la creencia de que la concepción insular no permite justificar decisiones; e) Pretendo haber mostrado que esa creencia es errónea, ya que las normas concebidas de acuerdo con esta última concepción definen ideales deónticos que sirven como guías de conducta en situaciones en que la concepción puente no permite extraer consecuencia práctica alguna. Por último, he mostrado que la idea de que la justificación de una decisión mediante la invocación de reglas requiere necesariamente que exista una relación deductiva entre la conclusión y ciertas premisas normativas y fácticas no podría ser sostenida de manera general, para todo tipo de decisiones basadas en reglas.

Arenas & (Ramirez, 2009) investigaron sobre La argumentación Jurídica de la Sentencia, señalando: “1) Existe la normativa jurídica que regula la exigencia de la motivación de la sentencia judicial, que quizás no sea la más cómoda o directa pues se estipula a través de Acuerdos y otras Disposiciones del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular, pero de forma general no se encuentra desprotegido jurídicamente. 2) Todos los jueces conocen en qué consiste la motivación de la sentencia y conocen también la normativa jurídica que lo regula. 3) 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. 4) 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. 5) Aún falta preparación a los jueces en relación al tema. 6) 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. 7) 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**

### **2.2.1. Bases teóricas procesales**

#### **2.2.1.1. El proceso**

Es el conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teológicamente, que son realizados por el juez y las partes en cumplimiento de las normas procesales, con el objeto de resolver un conflicto laboral mediante una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional. (Gamarra, 2012).

Es la sucesión de fases jurídicas concatenadas realizadas, por el juez en cumplimiento de los deberes y obligaciones que la ley procesal le impone, por las partes y los terceros cursadas ante órgano jurisdiccional en ejercicio de sus poderes, derechos, facultades y cargas que también la ley les otorga, pretendiendo y pidiendo la actuación de la ley para que: dirima la controversia, verificado que sean los hechos alegados, en una sentencia pasada por autoridad de cosa juzgada. (Quisbert, 2010)

Para Romo (2008) “La definición que más se acerca a la realidad jurídica actual (...), es la que mantienen Andrés de la Oliva y Miguel Ángel Fernández, al decir que Derecho Procesal es el conjunto de normas relativas a la estructura y funciones de los órganos jurisdiccionales, a los presupuestos y efectos de la tutela jurisdiccional y a la forma y contenido de la actividad tendente a dispensar dicha tutela”. (pág. 4)

#### 2.2.1.1.1. Funciones

Abogado y profesor uruguayo (Couture, 2014), humanista, además de tener una fe en el Derecho opinó que el proceso tiene las siguientes funciones:

##### **A. Interés individual e interés social en el proceso.-**

El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no existe.

##### **B. Función pública del proceso.-**

El proceso se observa como el demandante y el demandado son los autores de las partes en conflicto; y el Estado, representado por el Juez, quien asegura el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real se manifiesta un desorden con relevancia jurídica, es allí donde los ciudadanos acuden al Estado en busca de tutela jurídica que concluye en una sentencia.

##### **C. Función privada del proceso.-**

Al proscribirse la justicia por mano propia, el individuo halla en el proceso el instrumento idóneo para obtener la satisfacción de su interés legítimo por acto de la autoridad.

#### **2.2.1.2. El proceso como garantía constitucional**

Como parte de la investigación he consultado los instrumentos jurídicos nacionales y supranacionales más importantes en los que se incorporan derechos sociales.

Se tomaron en cuenta la Constitución Política (Perú, 1993), los Pactos, Declaraciones, Convenciones, Cartas y Declaraciones de la Organización de Naciones Unidas (ONU),

de la Organización de Estados Americanos (OEA), de la Unión Europea (UE) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1. **Constitución Política** (Perú, 1993).-

Capítulo I:

- Art. 2°. Toda persona tiene derecho:
- 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Capítulo II:

- Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
- Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.
- Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

- Artículo 25°.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.
- Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:  
1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.
- Artículo 27°.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.
- Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

- Artículo 29°.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

## **2. Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.)**

a) Declaración Universal de Derechos Humanos (10-DIC-1948).- Los derechos laborales son los siguientes:

- El derecho al trabajo.
- El principio a la igualdad y no discriminación.
- La libertad y elección del trabajo.
- La remuneración equitativa y satisfactoria.
- Jornada de trabajo.
- Descanso y vacaciones.
- Libertad de fundar sindicatos y sindicarse.

b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (16-DIC-1966).- Ratificado por el Perú mediante Decreto Ley N° 22129 (28-MAR-1978), los derechos laborales son los siguientes:

- El derecho al trabajo.
- El principio de igualdad y no discriminación.
- La libertad y elección del trabajo.
- Salario equitativo para condiciones dignas de existencia.
- Limitación razonable de las horas de trabajo.
- Descanso y vacaciones pagadas.

- Seguridad e higiene en el trabajo.
- El derecho a fundar sindicatos, afiliarse, formar federaciones y confederaciones.
- El derecho de huelga.

c) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (18-DIC-1979), los derechos laborales son los siguientes:

- Derecho al trabajo.
- Protección a la madre trabajadora.
- Condenar la discriminación contra la mujer y consagrar en las Constituciones nacionales el principio de igualdad del hombre y de la mujer.
- Libertad y elección del trabajo.
- Derecho a la estabilidad en el empleo.
- Derecho a la formación profesional.

3. **Unión Europea (U.E.)** .- La carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores aprobada por los jefes de Estado o gobierno de los Estados miembros de la Comunidad Europea (9-DIC-1989), donde indica que los derechos laborales son los siguientes:

- a) El trabajo como derecho.
- b) Protección al menor de edad. Principio de igualdad y no discriminación.
- c) Remuneración justa y equitativa.
- d) Descanso semanal y vacaciones.
- e) Formación profesional.
- f) Libertad sindical.

- g) Convenios colectivos de trabajo.
- h) Derecho a la huelga
- i) Protección de la salud y seguridad.
- j) Protección del minusválido.

4. **Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).-** Relacionado a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como:

- a) La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- b) La abolición efectiva del trabajo infantil.
- c) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- d) La eliminación de la discriminación en materia del empleo y ocupación.

### **2.2.1.3. El debido proceso formal**

#### 2.2.1.3.1. Concepto

Villasante (2009), afirma: “El debido proceso implica el respeto, dentro de todo proceso, de los derechos y garantías mínimas con que debe contar todo justiciable (demandante, demandado y tercero legitimado), para que una causa pueda tramitarse y resolverse en justicia”. (p. 37)

#### 2.2.1.3.2. Elementos del debido proceso

En la investigación los elementos del debido proceso formal considerados son:

##### **A. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.**

Un juez será independiente cuando actúa al margen de cualquier influencia o intromisión y aún la presión de los poderes públicos o de grupos o individuos.

Un juez debe ser responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente puede, sobrevenir responsabilidades penales, civiles y aún administrativas.

El Juez es una persona competente que cumple la función jurisdiccional según lo establecido en la Constitución Política (Perú, 1993), en la Ley Orgánica del Poder Judicial y de acuerdo a las reglas de la competencia.

#### **B. Emplazamiento válido.**

Chaname (2009) en “La Constitución Comentada” referida al derecho de defensa, en consecuencia cómo ejercer si no hay un emplazamiento válido. El sistema legal, especialmente, la norma procesal debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa. En este orden, las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben permitir el ejercicio del derecho a la defensa, la omisión de estos parámetros implica la nulidad del acto procesal, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

#### **C. Derecho a ser oído o derecho a audiencia.**

La garantía no concluye con un emplazamiento válido; es decir no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados. Que los Jueces tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal.

En síntesis nadie podrá ser condenado sin ser previamente escuchado o por lo menos sin haberse dado la posibilidad concreta y objetiva de exponer sus razones.

#### **D. Derecho a tener oportunidad probatoria.**

Los medios probatorios producen convicción judicial y determinan el contenido de la sentencia; de modo que privar de este derecho a un justiciable implica afectar el debido proceso.

En relación a las pruebas las normas procesales regulan la oportunidad y la idoneidad de los medios probatorios. El criterio fundamental es que toda prueba sirva para esclarecer los hechos en discusión y permitan formar convicción para obtener una sentencia justa.

#### **E. Derecho a la defensa y asistencia de letrado.**

Este es un derecho que en opinión de Monroy Gálvez, citado en la Gaceta Jurídica (2010), también forma parte del debido proceso; es decir la asistencia y defensa por un letrado, el derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso, su duración razonable entre otros.

Esta descripción concuerda con la prescripción del artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: que establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, pero en todo caso con sujeción a un debido proceso (TUO Código Procesal Civil, 2008).

**F. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.**

Prevista en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política (Perú, 1993); que establece como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

De esta descripción se infiere, que el Poder Judicial en relación a sus pares el legislativo y el ejecutivo, es el único órgano al que se le exige motivar sus actos. Esto implica, que los jueces podrán ser independientes; sin embargo están sometidos a la Constitución y la ley.

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

**Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso**

(Ticona, 1999). La pluralidad de instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales. (La casación no produce tercera instancia).

#### **2.2.1.4. El proceso laboral**

El proceso laboral se anota como “uno de aquellos procesos sociales, por excelencia, a partir de la cual la ciencia jurisdiccional procesal ha logrado profundos avances, cuyo fundamento se encuentra en la necesidad de tutela de los propios derechos sociales”, léase derechos laborales constitucionalizados, derechos humanos o fundamentales. El proceso laboral había experimentado un cambio con la expedición de la Ley N° 26636, pues a diferencia del Decreto Supremo N° 03-80-TR que consideraba un solo tipo de proceso, con la Ley Procesal del Trabajo se clasifican en proceso ordinario y diferentes procesos especiales (Romero, 1998).

#### **2.2.1.5. El proceso ordinario laboral**

Considera que en este proceso se tramitan los asuntos contenciosos sobre derechos y pretensiones laborales de manera individual, plurales o colectivos que son de competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo y de las Salas Laborales Superiores (Academia de la Magistratura del Perú, 2010).

##### **2.2.1.5.1. Regulación**

Se encuentra regulado entre los artículos 42° al 47° de la referida ley (Academia de la Magistratura del Perú, 2010):

- a) La admisión de la demanda;
- b) La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y

- c) El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

#### **2.2.1.6. .Pretensiones del proceso ordinario**

Las pretensiones que se tramitaron fueron: desnaturalización de contratos de locación de servicios no personales (SNP) e invalidez de contratos administrativos de servicios (CAS), así como las pretensiones de reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio, pago de beneficios sociales e incumplimiento de pactos colectivos entre otros.

**2.2.1.7. Los puntos debatidos en el proceso judicial en estudio.-** En el petitorio de la demanda se solicitó lo siguiente:

- A. Reintegro de remuneraciones por discriminación salarial.
- B. Gratificaciones por fiestas patrias y navidad.
- C. Vacaciones e indemnización por falta de descanso físico vacacional.
- D. Pago de escolaridad.
- E. Pago de convenios colectivos de trabajo.
- F. Reintegro de compensación por tiempo de servicios.

Los puntos controvertidos determinados por el juez del Primer Juzgado de Trabajo fueron: **(A)** Determinar el tipo de relación laboral entre la demandante y la demandada. **(B)** Probar en las audiencias la existencia de una relación laboral de naturaleza permanente (Expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01), expuestos en los siguientes alegatos:

- Vinculación entre la demandante y la demandada (periodo mes de julio del año 2004 hasta junio del 2008).
- Principio de Primacía de la Realidad.
- Invalidez o nulidad de los Contratos Administrativos de Servicios, (periodo desde el mes de junio del año 2008 en adelante).
- Trato salarial discriminatorio.
- Gratificaciones de fiestas patrias y navidad.
- Pago de vacaciones e indemnización por no disfrute del descanso.
- Pago de Compensación por Tiempo de Servicios.
- Escolaridad.
- Pago de conceptos por negociación colectiva periodo 2007-2013.
- Costos del proceso.

#### **2.2.1.8. La prueba**

##### 2.2.1.8.1. Concepto de prueba para el juez

Para el autor, Barrientos (s.f.) “se considera prueba al medio que sirve para llevar al Juez al conocimiento de los hechos, definiéndose la prueba como el instrumento o medio que se utiliza para lograr la certeza judicial. Luego entonces, la prueba abarcaría todas las actividades relativas a la búsqueda y obtención de las fuentes de prueba, así como la práctica de los diferentes medios de prueba a través de los cuales, las fuentes de las mismas se introducen en el proceso.” (p. 4)

#### 2.2.1.8.2. El objeto de la prueba

Argumenta que el objeto de la prueba judicial es el hecho que contiene la pretensión y que el actor debe probar los hechos para conseguir que se declare fundada las reclamaciones acumuladas de su derecho (Rodriguez, 1995).

#### 2.2.1.8.3. Evaluación de las pruebas

Los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos del proceso (Rodriguez, 1995, p. 168).

### **A. Sistemas de valoración de la prueba**

- **El sistema de la tarifa legal.** En este sistema la ley establece el valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el juez, sino la ley (Rodriguez, 1995).

- **El sistema de valoración judicial.** En este sistema corresponde al juez valorar la prueba, mejor dicho apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario en el sistema legal lo da la ley. La tarea del juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría (Rodríguez, 1995).

## **B. Operaciones en la valoración de la prueba.**

- **El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba.** El conocimiento y la preparación del juez es necesario para captar el valor de un medio probatorio, sea objeto o cosa, ofrecido como prueba. Sin el conocimiento previo no se llegaría a la esencia del medio de prueba. (Rodríguez, 1995)
- **La apreciación razonada del Juez.** El juez aplica la apreciación razonada cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina. El razonamiento debe responder no sólo a un orden lógico de carácter formal, sino también a la aplicación de sus conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos, porque apreciará tanto documentos, objetos y personas (partes, testigos) y peritos. (Rodríguez, 1995)  
La apreciación razonada se convierte, por exigencia de su objetivo, en un método de valoración, de apreciación y determinación o decisión fundamentada. (Rodríguez, 1995)
- **La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas.** Como quiera que los hechos se vinculan con la vida de los seres

humanos, raro será el proceso en que para calificar definitivamente el Juez no deba recurrir a conocimientos psicológicos y sociológicos; las operaciones psicológicas son importantes en el examen del testimonio, la confesión, el dictamen de peritos, los documentos, etc. Por eso es imposible prescindir en la tarea de valorar la prueba judicial. (Rodríguez, 1995)

**C. Las pruebas y la sentencia.** Vistos los actuados el Juez emite sentencia. Esta sentencia se expresa mediante un fallo donde manifiesta declara fundada o no fundada el petitorio.

#### 2.2.1.8.4. Los medios probatorios del proceso judicial

Los medios probatorios que se observan en la demanda, son los siguientes:

- Certificado de servicios.
- Constancia de trabajo.
- Título profesional de Técnico Profesional en Computación e Informática.
- Cartas de reconocimiento, donde se acredita la labor realizada.
- Memorándums de la administración donde se acredita subordinación.
- Memorándums múltiple.
- Cargo de entrega de formularios.
- Planilla de movilidad.
- Kardex de reporte utilizado en el trabajo.
- Solicitudes de despacho.
- Certificados de capacitaciones.
- Certificados de pago de retenciones sobre Renta de Quinta Categoría.
- Copia de Libro de Retenciones.

- Copia de boletas de pago.
- Copia de laudos arbitrales.
- Copia de comunicaciones y/o saludos.
- Manual de Organización y Funciones (MOF).

### **2.2.1.9. La sentencia**

#### 2.2.1.9.1. Concepto

De acuerdo al artículo 121 del Código Procesal Civil 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).

#### 2.2.1.9.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal civil

La norma contenida en el artículo 121 parte in fine 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).

#### 2.2.1.9.3. Estructura de las sentencias y de las resoluciones judiciales

De acuerdo con (Sagástegui, 2003, pp. 286-293) y (Cajas, 2011, pp. 597-2099):

**“Art. 119°. Forma de los actos procesales.** En las resoluciones y actuaciones judiciales no se emplean abreviaturas. Las fechas y las cantidades se escriben con

letras. Las referencias a disposiciones legales y a documentos de identidad pueden escribirse en números.

**Art. 120°. Resoluciones.** Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias.

**Art. 121°. Decretos, autos y sentencias.** (a) Los decretos impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. (b) Los autos el juez resuelve la admisibilidad o rechazo de la demanda, saneamiento y la conclusión del proceso, el denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión o improcedencia de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento. (c) Y la sentencia, el juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva.

**Art. 122°. Contenido y suscripción de las resoluciones:**

- El lugar y fecha en que se expiden.
- El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden.
- Los puntos sobre emite la sentencia: la parte expositiva, los considerandos y el fallo.
- El plazo para su cumplimiento.
- El pago de multas o la exoneración de su pago; y costas y costos.
- La suscripción del Juez y del auxiliar jurisdiccional.

**Art. 125°.** Las resoluciones judiciales serán numeradas correlativamente según el día de su expedición”.

#### 2.2.1.9.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

##### 2.2.1.9.4.1. El principio de congruencia procesal

Como dice (LeónPastor, 2008) en el Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales: “Todo raciocinio que pretenda analizar un problema planteado, para llegar a una conclusión requiere como mínimo, de tres pasos: la formulación del problema, el análisis, y la conclusión. Esta es una metodología de pensamiento muy asentada en la cultura occidental.

De igual forma, la materia de decisiones legales, expresa que se cuenta con una estructura tripartita para la redacción de decisiones: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive”.

**La parte expositiva**, contiene el petitorio, los fundamentos de hecho del problema a resolver. Siendo importante que se defina el asunto con toda la claridad posible.

**La parte considerativa**, contiene el análisis de la cuestión en debate y la fundamentación jurídica.

**La parte resolutive**, contiene imparte la decisión del juez.

(LeónPastor, 2008, p. 19) La claridad, que debe entenderse en los criterios normalmente ausente en el razonamiento jurídico legal. Es decir usar un lenguaje moderno y de fácil entendimiento y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal.

2.2.1.9.4.2. El principio de las resoluciones judiciales.- De acuerdo a Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez (2006):

En demanda judicial, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos.

La resolución se fundamenta en la conclusión de una inferencia o sucesivas consecuencias formalmente, producto de los principios y de las reglas lógicas.

La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, considerado como un elemento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para extender su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales.

El juez, no está obligado a darle la sentencia a la parte demandante.

El principio en estudio se relaciona 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.

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.

Esta descripción se relaciona con las finalidades extra e intra procesal de la motivación. (1) El juez emite la sentencia, la suscribe a nombre de la Nación y se debe respetar la cosa juzgada. (2) Las partes de la información en caso de considerarse agraviadas por una decisión no definitiva, será impugnada.

El deber de motivar las resoluciones judiciales es una garantía contra la arbitrariedad, porque provee a las partes la constancia de sus pretensiones u oposiciones han sido examinadas racional y razonablemente.

- La fundamentación de los hechos

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

- La fundamentación del derecho

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho, deben estar ordenados sistemáticamente.

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.

- Requisitos para las resoluciones judiciales.- (Igartúa, 2009):

#### **A. La motivación debe ser expresa**

Cuando el juez 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**

Hablar claro es un imperativo procesal implícito en la redacción de las resoluciones judiciales, de modo que éstas deben emplear un lenguaje asequible

a los intervinientes en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas.

**C. La motivación debe respetar las máximas de experiencia** Las máximas de experiencia no son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común.

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

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

- La motivación como justificación interna y externa.- Según (Igartúa, 2009):

**A. La motivación como justificación interna.** Debe exigirse a la motivación es que proporcione una estructura argumentativo racional a la resolución judicial.

En la sentencia, la decisión final va precedida de algunas decisiones sectoriales, es decir es la culminación de una cadena de opciones preparatorias

Cuando los antecedentes 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 querrela, 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 discrepancias 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 será 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.

**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.

- a) La motivación ha de ser congruente. Debe emplearse una justificación adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la misma manera la 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 a 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 a ser suficiente. No es una exigencia redundante de la anterior (la completitud, responde a un criterio cuantitativo, han de motivarse todas las opciones, la suficiencial, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas suficientemente).

## **2.2.1.10. Los medios impugnatorios**

### 2.2.1.10.1. Concepto

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (Ticona, 1994).

### 2.2.1.10.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

Y sobre esto Chaname (2009) manifiesta. “El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es un 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 estas razones, 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, en el 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”.

Los medios impugnatorios se presentan por las partes o terceros legitimados durante el proceso judicial a los magistrados solicitando se anule o se revoque.

### 2.2.1.10.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

El expediente en investigación, el Juez del Primer Juzgado de Trabajo declaró fundada en parte la demanda de reintegro de remuneraciones, pago de beneficios

sociales y otros. Esta decisión, fue notificada a ambas partes del proceso, siendo la parte demandada que interpuso el recurso de apelación, ante la decisión emitida.

## **2.2.2. Bases teóricas sustantivas**

### 2.2.2.1. Identificación de la sentencia

Según lo expuesto al interponer demanda, al respecto a las pretensiones se pronunciaron en primera y segunda sentencia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros por las causales de la desigualdad e incumplimiento de los mismos (Expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01).

### 2.2.2.2. El derecho al trabajo

#### 2.2.2.2.1. Concepto

Donde Arévalo (2007) precisa que el derecho del trabajo es un conjunto de principios y normas jurídicas con carácter protector que regulan las relaciones individuales o colectivas del trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios, y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinado laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico. (p.16).

La Constitución Política (Perú, 1993) en lo referido al tema investigado en el artículo 22° que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es en base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

A su vez en el artículo 2°, inciso 15 comprende tanto el derecho de accederá un puesto de trabajo como el mantenimiento en él. El cual está en plena concordancia con el artículo 27° donde contiene un mandato expreso al legislador para que disponga una protección adecuada contra el despido arbitrario.

#### 2.2.2.2.2. Regulación del derecho al trabajo

Constituye un derecho fundamental para el ejercicio de otros derechos humanos y reviste una doble dimensión: individual y colectiva, dado que tiene que permitir que el individuo asegure su supervivencia y la de su familia y que se necesita una organización colectiva para defender este derecho y sus corolarios. (Ramírez, 1999).

#### 2.2.2.3. Los contratos de trabajo

##### 2.2.2.3.1. Concepto

- a. **El contrato de trabajo** puede ser entendido como el acto jurídico en virtud del cual un trabajador enajena su fuerza de trabajo de manera indefinida o a plazo fijo con el objeto de beneficiar en forma personal y de manera subordinada al empleador a cambio de una remuneración (Avalos, 2010).
- b. **Remuneración.-** La remuneración es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, a cambio de una actividad realizada (Toyama, 2011).
- c. **Subordinación.-** La subordinación está relacionada al deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre (Avalos, 2010).

##### 2.2.2.3.2. Elementos del Contrato de Trabajo

Los elementos principales del contrato de trabajo, se detallan en un documento formal donde el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, es decir, no cabiendo la posibilidad que pueda subcontratar total o

parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo remplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o menores calidades técnicas o profesionales. Siendo la obligación asumida por el trabajador personalísima y como único deudor de la prestación de trabajo (Avalos, 2010).

#### 2.2.2.3.3. Características del Contrato de Trabajo

El Contrato de Trabajo es consensual, bilateral, de tracto sucesivo, oneroso, personal y sinalagmático o de prestaciones recíprocas.

#### 2.2.2.3.4. Clases de contrato de trabajo

Según la legislación empresarial peruana, existen tres clases de contratos de trabajo:

- a) Contratos a Tiempo Indeterminado, un periodo no definido, en razón a su naturaleza permanente o a su continuidad por un periodo mínimo exigido por la ley.
- b) Contrato a Tiempo Parcial.
- c) Contratos Sujetos a Modalidad. En lo que respecta a los dos primeros, la diferenciación la marca el plazo o tiempo de duración contractual. En lo que respecta a éste punto, es de vital importancia conocer los aspectos subyacentes del contrato de trabajos sujetos a modalidad; aspecto que pasamos a explicar (Pasco, 2010).

#### 2.2.2.4. El despido

Montoya (2003) expresa que el despido es el acto unilateral constituido y receptivito donde el empleador procede a la extinción del contrato de trabajo.

#### 2.2.2.5. Beneficios Sociales

El concepto de beneficio social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define. De ahí el objeto del presente artículo es definir el concepto de beneficio social, al haberse advertido que tanto la Sunat como el Tribunal Fiscal no lo aplican en su verdadera concepción. (Neves, 1997).

Existe un antecedente legislativo que ya no está vigente, pero que sin duda ilustra sobre el contenido del concepto beneficio social, pues éste continúa usándose desde prácticamente el inicio del derecho del trabajo en el país, nos referimos al reglamento de la Ley N° 4916. (Gomez, 1996).

Pues bien, todas las demás normas que las leyes vigentes estipulan a favor de trabajadores, tienen la calidad de derechos o beneficios, a los que debe agregarse el calificativo de sociales, que obviamente tienen una naturaleza distinta a la remuneración, que se abona al trabajador como contraprestación de su labor. (Rendón, 1988).

##### 2.2.2.5.1. Beneficios sociales en la legislación

A nivel constitucional y legal, tenemos que la Constitución vigente en el segundo párrafo de su artículo 24 establece que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

En lo legislativo, el Decreto Legislativo N° 688 “Ley de consolidación de beneficios sociales”, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de

servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 650. Luego, el Decreto Legislativo N° 713 expresa que las normas constitucionales y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas. (Rendón, 1988)

#### 2.2.2.5.2. Beneficios laborales y otros reclamados

En el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01 cuyas sentencias son materia de análisis se reclama:

- El reintegro de remuneraciones por discriminación salarial.
- El pago de escolaridad.
- El pago de laudos arbitrales sobre negociación colectiva.
- El pago de vacaciones no gozadas.

#### 2.2.2.6. Gratificaciones

Las gratificaciones son sumas o importes de dinero que percibe el trabajador, normalmente, en los meses de julio y diciembre con motivo de fiestas patrias y de navidad.

Pueden originarse en un mandato legal, en un convenio colectivo, en el contrato de trabajo o en un acto de liberalidad del empleador. (Dolorier, 2008)

#### 2.2.2.7. Compensación por tiempo de servicios

De acuerdo al D.S. N° 001-97-TR la compensación por tiempo de servicios (CTS) se depositaba en los meses de mayo y noviembre de cada año, tomando como base los dozavos de la remuneración computable percibida en los meses de abril y

octubre, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositaba por treintavos.

La denominación compensación, jurídicamente, constituye un medio extintivo de las obligaciones, consistente en el descuento de una deuda por otra entre personas recíprocamente acreedoras y deudoras. (Tello, 1990).

#### 2.2.2.8. Vacaciones

Las vacaciones como el descanso remunerado que se otorga al trabajador una vez al año y que tiene una duración de treinta días calendario. El año de labor exigido se computa desde la fecha en que el trabajador ingresa al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente (Decreto Legislativo N° 713, artículos 10 y 11). (Zavaleta, 2001).

#### 2.2.2.9. Horas Extras

Se denomina jornada extraordinaria a aquélla que excede de la jornada máxima, legal, convencional u ordinaria. En el mismo sentido se utilizan las frases horas extras o sobre tiempo para aludir al mismo concepto. Se trata del trabajo que se ejecuta fuera de la jornada ordinaria o normal, es decir, aquella que se realiza después de haber laborado efectivamente durante toda la jornada. Jornada de trabajo extraordinaria, entonces será aquélla que el trabajador cumple a continuación del trabajo ordinario o habitual y por la cual percibe una sobretasa fijada por la ley, el convenio, la costumbre o acto unilateral del empleador.

Son extraordinarias las horas que exceden de la jornada normal, fijada legal o convencionalmente, esto es, las horas que sobrepasan no ya la jornada máxima

legal, sino la jornada real más reducida que pudiera disfrutar el trabajador. (Montoya, 1990).

El calificativo extraordinaria, alude al carácter excepcional que la realización de estas horas debe tener.

Se repunta excepcional, extra, el que se ejercita más allá de lo ordinario: es hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. (Palomeque, 1996).

### **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** Es la carpeta material en la que se recopilan todos las actuaciones judiciales y recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto (Lex Jurídica, 2012). 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, 2001). Se entiende por jurisprudencia la interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción. Así pues, la jurisprudencia está formada por

el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder Judicial sobre una materia determinada (Cabanellas, 1998).

**Normatividad.** 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.

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

**Variable.** Es un símbolo que permite identificar a un elemento no especificado dentro de un determinado grupo. Este conjunto suele ser definido como el conjunto universal de la variable (universo de la variable, en otras ocasiones), y cada pieza incluida en él constituye un valor de la variable.

### **III. HIPOTESIS**

Se determinó los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales establecidos en el presente estudio de investigación, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros, del expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2019, son de rango de muy alta calidad.

## **IV. METODOLOGÍA**

### 4.1 Tipo y nivel de investigación

#### 4.1.1 Tipo de investigación: cuantitativo – cualitativo.

Cuantitativo: la investigación, se inicia con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura, que a su vez, facilitará la operacionalización de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativo: las actividades de recolección, análisis y organización de los datos se realizarán simultáneamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

#### 4.1.2 Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo.

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable poco estudiada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se han encontrado estudios similares; mucho menos, con una propuesta metodológica similar. Por ello, se orientará a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Será un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejía, 2004).

#### 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 de la 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.

Se empleó el diseño no experimental reservando y protegiendo la identidad de las partes del proceso judicial en estudio.

#### 4.3 Unidad de análisis

Para el presente trabajo de investigación, la unidad de análisis está representada por el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01 del Primer Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial del Santa, de acuerdo al Reglamento de Investigación versión 012 (ULADECH CATÓLICA 2019).

En la demanda se interpuso el petitorio, los fundamentos de hecho, la fundamentación jurídica, el monto petitorio, la vía procedimental, los medios probatorios y los anexos justificatorios.

Durante el proceso judicial se observa las dos sentencias de primera que fue fundada en parte y de segunda instancia que fue confirmada.

#### 4.4 Objeto de estudio y variable en estudio

Objeto de estudio: estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros existentes en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial del Santa.

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y otros. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

#### 4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es el expediente judicial el N° 03544-2013-02501-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial del Santa, seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal y Mateu; 2003), siendo el punto de partida la demanda presentada donde demuestra el problema de la investigación.

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

Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas serán:

- 4.6.1 La primera etapa: abierta y exploratoria. Será una actividad que consistirá 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 La segunda etapa: más sistematizada, 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. Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

#### 4.7 Matriz de consistencia lógica

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, 2019.

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE  
REINTEGRO DE REMUNERACIONES, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y  
OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01; DISTRITO  
JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE, 2019.**

<b>G/E</b>	<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>
<b>GENERAL</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01; distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2019	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01; distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2019	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 de reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01; del Distrito Judicial del Santa - Chimbote, 2019, son de rango muy alta, respectivamente.
<b>ESPECIFICO</b>	<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
	<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

En el presente trabajo de investigación se respetan el documento de declaración de compromiso ético, el cual se inserta como anexo 3.

## **V. RESULTADOS**

### **5.1. Resultados**

**Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01.**



<b>Postura de las partes</b>	<p><b>RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO</b></p> <p>Chimbote, quince de julio del año dos mil catorce.</p> <p><b>SENTENCIA:</b> Vistos los actuados, el Juez del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente Sentencia:</p> <p><b>1. PARTE EXPOSITIVA.-</b></p> <p><b>I.1.-</b> Con escrito de folios 158 a 180, don A, interpone demanda contra B, sobre <b>REINTEGRO DE REMUNERACIONES, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS</b>, sustentando sus pretensiones en que labora para la demandada desde el 01 de julio del año 2004 a octubre del año 2007 como registradora, y desde noviembre del año 2007 desempeñando las funciones de administradora, en la ciudad de Chimbote. Señala que en el primer tramo, esto es desde el 01 de julio del año 2004 al 30 de junio del año 2008, se le contrató bajo la modalidad de locación de servicios, siendo desnaturalizados convirtiéndose en verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la remuneración, desempeñándose de manera personal, como persona natural, y no como persona jurídica, sin que se haya valido de otras personas o dependientes a su cargo, ni menos que haya transferido sus funciones a un tercero, lo que demuestra que en su caso existió prestación personal con lo que se acredita la existencia de vínculo de trabajo con la demandada en aplicación de la presunción de laboralidad establecida en el Artículo 23, numeral 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, debiendo además cumplir órdenes de sus superiores jerárquicos, así como cumplir con las directivas de la institución, teniéndose en cuenta que el hecho que se le haya contratado bajo contratos de locación de servicios no personales, no implica de ninguna manera la existencia de un vínculo de naturaleza civil con la demandada, toda vez que en el contrato civil no existe dependencia o subordinación, además con respecto a la invalidez de los contratos administrativos de servicios (CAS) indica que luego de habersele contratado hasta el 30 de junio del año 2008, bajo supuestos contratos de locación de servicios no personales desnaturalizados en verdaderos contratos de trabajo sin solución de continuidad, a partir del 01 de julio del año 2008 hasta la fecha, presta servicios bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios – CAS los cuales resultan inválidos porque no podía ser re contratada en la</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple.</b></li> <li>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple.</b></li> <li>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple.</b></li> <li>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple.</b></li> <li>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. <b>Si cumple.</b></li> </ol>					<b>X</b>					<b>10</b>
------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

misma entidad y con las mismas funciones bajo una diferente modalidad contractual conforme a lo establecido en el Artículo 78 del título Único Ordenado del Decreto legislativo N°728, manifestando también que establecida la existencia de un verdadero vínculo laboral, además de no haberle reconocido sus beneficios sociales, le dieron un trato remunerativo desigual y discriminatorio, puesto que al igual que otros compañeros de trabajo en un inicio, esto es desde el 01 de julio del año 2004 al 31 de octubre del año 2007, desarrolló funciones de registradora o terminalista conforme al manual de organización y funciones (MOF) de la entidad demandada, percibiendo montos menores a lo que cancelan a otros registradores como es el caso de doña E a quien se le venía pagando un monto mayor, de igual modo señala que a partir del mes de noviembre del año 2007 se desempeñó como administradora de agencia al igual que otros trabajadores de la entidad, sin embargo, le pagaron suma menor a diferencia de otro administrador de agencia como el señor F, administrador de la agencia de Pacasmayo, solicitando por último el pago de beneficios sociales, escolaridad, refrigerios, movilidad, canasta navideña, incremento de remuneraciones, así como bonificación por cierre de pliego de acuerdo a los laudos arbitrales. Fundamentando jurídicamente y ofrece medios probatorios.

**1.2.-** A través de la resolución número uno de folios 181 a 182 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la realización de la audiencia de conciliación a llevarse a cabo el día 21 de noviembre del año 2013, a horas ocho de la mañana, diligencia que se desarrolló (véase acta de folios 287 y 288) no arribando las partes a ningún acuerdo conciliatorio, dejándose constancia de la concurrencia de ambas partes del proceso, señalándose fecha para audiencia de juzgamiento el 31 de marzo del año 2014, a horas ocho de la mañana.

**1.3.-** La demandada dentro de la audiencia de juzgamiento que se llevó a cabo el día 08 de julio del 2104, pasó a exponer sus alegatos de apertura, señalando que la demandante ha suscrito los Contratos Administrativos de Servicios de manera voluntaria, siendo válidos, teniendo

derechos sólo a 30 días de vacaciones y el derecho de la seguridad social, por lo que, los demás derechos como son las gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, así como la bonificación por escolaridad, y la asignación familiar, deben ser declarados infundados. Señala además que en el supuesto negado que se ampare la demanda con respecto a la naturaleza de los contratos (contratos indeterminados), con los trabajadores que se pretende homologar (tanto como cuando ejercía la labor de registradora, como cuando realizaba labores de administradora) existen elementos suficientes y objetivos para justificar una diferencia en el pago de la remuneración, asimismo menciona que la trabajadora E tiene 10 años de experiencia, laborando antes del B en el J, y que la actora no es titulada, no correspondiéndole ganar igual que la trabajadora con quien se pretende homologar ya que la mencionada persona tiene experiencia además de contar con título universitario, precisando además que los conceptos reclamados por laudos no le corresponde pues el Sindicato que lo suscribió no tiene la mayoría de trabajadores. Fundamenta jurídicamente y ofrece medios probatorios.

**1.4.-** La audiencia de juzgamiento se realizó el día ocho de julio del año dos mil catorce, a horas 11:30 de la mañana, diligencia a la cual asistieron ambas partes, expresando sus alegatos de apertura, conforme quedó registrado en audio y video, fijándose los hechos que son materia de actuación probatoria, admitiéndose y actuándose los medios probatorios, así como escuchado los alegatos finales o de clausura de ambos justiciables, correspondiendo en este estado emitir sentencia.

**LECTURA.** El cuadro 1 revela que la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** se ubica en el rango de **muy alta** calidad.

Lo que se deriva de la calidad de la introducción y la postura de las partes, que se ubican en el rango de: muy alta calidad, respectivamente. En la introducción de los 5 parámetros se cumplieron: **(1)** el encabezamiento, **(2)** el asunto, **(3)** la individualización de las partes, **(4)** los aspectos del proceso y **(5)** la claridad.

Finalmente en la postura de las partes de los 5 parámetros se cumplieron: **(1)** la congruencia con la pretensión del demandante, **(2)** la congruencia con la pretensión del demandado, **(3)** **(4)** la congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y la parte demandada y **(5)** la claridad.

**Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01.**

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5 - 8]	[9-12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>2. <u>CONSIDERANDOS.-</u></p> <p><u>PRIMERO:</u> A fin de lograr el reconocimiento u otorgamiento de los derechos laborales era necesario tender los puentes que permitan al trabajador reclamar aquellos beneficios negados por el empleador, como ejercicio del Derecho Fundamental a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, entendido como la garantía con que cuentan las personas, por el sólo hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho. La doctrina mayoritaria ha postulado que la tutela jurisdiccional como derecho constitucional engloba otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial; puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y que cobran notoriedad en el artículo I del título Preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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). <b>Si cumple.</b></li> <li>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). <b>Si cumple.</b></li> <li>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 resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple.</b></li> <li>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). <b>Si cumple.</b></li> <li>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. <b>Si cumple.</b></li> </ol>					X					20

Motivación del derecho	<p><b>SEGUNDO:</b> Antes de resolver sobre el fondo de la controversia se debe resolver los medios de defensa como son las excepciones de incompetencia y de falta de agotamiento de la vía administrativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 31° de la Ley N°29497, debiéndose precisar que en la audiencia de juzgamiento la demandada se desiste de las excepciones propuestas en su escrito de contestación de demanda.</p> <p><b>Vinculación entre la demandante y la demandada (periodo mes de julio del año 2004 hasta junio del 2008)</b></p> <p><b>TERCERO:</b> El artículo 23° de la Ley N°29497 señala que:</p> <p>“23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.</p> <p>23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario...”, dispositivo del cual se desprende que corresponde al demandante acreditar la existencia del vínculo laboral para con ello establecer la procedencia o no de los conceptos reclamados.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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). <b>Si cumple.</b></li> <li>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). <b>Si cumple.</b></li> <li>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). <b>Si cumple.</b></li> <li>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). <b>Si cumple.</b></li> <li>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). <b>Si cumple.</b></li> </ol>					X							20
------------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	----

**CUARTO:** El numeral 12.1 de la norma invocada, prescribe: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la de dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que consiste en imprimir carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la inmediación, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

**Principio de Primacía de la Realidad**

**QUINTO:** La doctrina procesal laboral, en relación a la verdad, ha señalado la existencia de dos categorías, una la verdad formal y otra la verdad real; la primera permite a las partes acreditar a través de los medios probatorios las obligaciones que en documento se han pactado aunque ello no se ajuste a la realidad y, la segunda, permite afirmar con los medios probatorios pertinentes la coincidencia entre la realidad y lo que se pretende probar, para ello, debe buscarse en el proceso la prevalencia de la realidad frente a la verdad formal, calificando jurídicamente los hechos reclamados

**SEXTO:** Ante la ausencia de reconocimiento de los derechos que nacen al interior de la relación laboral, la doctrina y la jurisprudencia se han encargado de incorporar instituciones que permiten hacer viable su otorgamiento compeliendo al empleador a su pago, tal es así, que el Tribunal Constitucional indicó que: “El principio de la primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que ocurre en lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos” (Exp. 1944-2002-AA, 28/01/03, S1, FJ.3), donde “... en virtud del principio de la primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y lo que se aprecia en los hechos... La actividad desarrollada por la demandante, más allá de lo pactado en los contratos de prestación de servicios no personales, está impregnada de los elementos típicos de

1.- REINTEGRO DE REMUNERACIONES

FECHA DE INICIO 01/07/2004  
 FECHA DE TERMINO 30/10/2007  
 CARGO TERMINALISTA  
 TRABAJADOR COMPORADO VALERA VILLENA ROSA CECILIA

MES 2004	REMUNERACION ACTOR	CONCEPCION BRICÑO LOPEZ	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	C.T.S
Julio	1150.00	1345.60	195.00		
AGOSTO	1150.00	1345.60	195.00		
SEP	1150.00	1345.60	195.00		
OCTUBRE	1150.00	1345.60	195.00		
NOVIEMBRE	1150.00	1345.60	195.00		521.80
DICIEMBRE	1150.00	1345.60	195.00	1.345.60	
<b>TOTAL</b>	<b>6900.00</b>	<b>8073.60</b>	<b>1173.60</b>	<b>1345.60</b>	<b>521.80</b>

MES 2005	REMUNERACION ACTOR	CONCEPCION BRICÑO LOPEZ	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2200.00	1050.00				
FEB	1150.00	2200.00	1050.00				
MAR	1150.00	2200.00	1050.00			300.00	
ABR	1150.00	2200.00	1050.00				
MAY	1150.00	2200.00	1050.00				977.58
JUN	1150.00	2200.00	1050.00		1.400.00		
JUL	1150.00	2200.00	1050.00	2.000.00			
AGOSTO	1150.00	2200.00	1050.00				
SEP	1150.00	2200.00	1050.00				
OCT	1150.00	2200.00	1050.00				
NOV	1150.00	2200.00	1050.00				1.111.11
DIC	1150.00	2200.00	1050.00	2.000.00			
<b>TOTAL</b>	<b>13800.00</b>	<b>26400.00</b>	<b>12600.00</b>	<b>4400.00</b>	<b>4400.00</b>	<b>300.00</b>	<b>2088.69</b>

MES 2006	REMUNERACION ACTOR	CONCEPCION BRICÑO LOPEZ	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2200.00	1050.00				
FEB	1150.00	2200.00	1050.00				
MAR	1150.00	2200.00	1050.00			300.00	
ABR	1150.00	2200.00	1050.00				
MAY	1150.00	2200.00	1050.00				1.111.11
JUN	1150.00	2200.00	1050.00		1.400.00		
JUL	1150.00	2200.00	1050.00	2.000.00			
AGOSTO	1150.00	2200.00	1050.00				
SEP	1150.00	2200.00	1050.00				
OCT	1150.00	2200.00	1050.00				
NOV	1150.00	2200.00	1050.00				1.111.11
DIC	1150.00	2200.00	1050.00	2.000.00			
<b>TOTAL</b>	<b>13800.00</b>	<b>26400.00</b>	<b>12600.00</b>	<b>4400.00</b>	<b>4400.00</b>	<b>300.00</b>	<b>2222.22</b>

MES 2007	REMUNERACION ACTOR	CONCEPCION BRICÑO LOPEZ	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2200.00	1050.00				
FEB	1150.00	2200.00	1050.00				
MAR	1150.00	2200.00	1050.00			300.00	
ABR	1150.00	2200.00	1050.00				
MAY	1150.00	2200.00	1050.00				1.111.11
JUN	1150.00	2200.00	1050.00		1.400.00		
JUL	1150.00	2200.00	1050.00	2.000.00			
AGOSTO	1150.00	2200.00	1050.00				
SEP	1150.00	2200.00	1050.00				
OCT	1150.00	2200.00	1050.00				
<b>TOTAL</b>	<b>11500.00</b>	<b>22000.00</b>	<b>10500.00</b>	<b>2200.00</b>	<b>4400.00</b>	<b>300.00</b>	<b>1111.11</b>

1.- REINTEGRO DE REMUNERACIONES

FECHA DE INICIO 01/11/2007  
 FECHA DE TERMINO 30/06/2013  
 CARGO ADMINISTRADORA  
 TRABAJADOR COMPORADO ALVA ANDIA MANUEL ABRAHAM

MES	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	C.T.S
NOVIEMBRE	1150.00	2800.00	1650.00			1.111.11
DICIEMBRE	1150.00	2800.00	1650.00	2.800.00		
<b>TOTAL</b>	<b>2300.00</b>	<b>5600.00</b>	<b>3300.00</b>	<b>2800.00</b>		<b>1.111.11</b>

MES	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2800.00	1650.00				
FEB	1150.00	2800.00	1650.00				
MAR	1150.00	2800.00	1650.00			300.00	
ABR	1150.00	2800.00	1650.00				
MAY	1150.00	2800.00	1650.00				1.727.78
JUN	1150.00	2800.00	1650.00		3.600.00		
JUL	1150.00	2800.00	1650.00	2.800.00			
AGOSTO	1150.00	2800.00	1650.00				
SEP	1150.00	2800.00	1650.00				
OCT	1150.00	2800.00	1650.00				
NOV	1150.00	2800.00	1650.00				1.727.78
DIC	1150.00	2800.00	1650.00	2.800.00			
<b>TOTAL</b>	<b>13800.00</b>	<b>33600.00</b>	<b>19800.00</b>	<b>5600.00</b>	<b>5600.00</b>	<b>900.00</b>	<b>3455.56</b>

MES	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2800.00	1650.00				
FEB	1150.00	2800.00	1650.00				
MAR	1150.00	2800.00	1650.00			300.00	
ABR	1150.00	2800.00	1650.00				
MAY	1150.00	2800.00	1650.00				1.727.78
JUN	1150.00	2800.00	1650.00		3.625.00		
JUL	1150.00	2800.00	1650.00	2.800.00			
AGOSTO	1150.00	2800.00	1650.00				
SEP	1150.00	2800.00	1650.00				
OCT	1150.00	2800.00	1650.00				
NOV	1150.00	2800.00	1650.00				1.727.78
DIC	1150.00	2800.00	1650.00	2.800.00			
<b>TOTAL</b>	<b>13800.00</b>	<b>33600.00</b>	<b>19800.00</b>	<b>5600.00</b>	<b>3625.00</b>	<b>300.00</b>	<b>3455.56</b>

MES	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2800.00	1650.00				
FEB	1150.00	2800.00	1650.00				
MAR	1150.00	2800.00	1650.00			400.00	
ABR	1150.00	2800.00	1650.00				
MAY	1150.00	2800.00	1650.00				1.727.78
JUN	1150.00	2800.00	1650.00		3.625.00		
JUL	1150.00	2800.00	1650.00	2.800.00			
AGOSTO	1150.00	2800.00	1650.00				
SEP	1150.00	2800.00	1650.00				
OCT	1150.00	2800.00	1650.00				
NOV	1150.00	2800.00	1650.00				1.727.78
DIC	1150.00	2800.00	1650.00	2.800.00			
<b>TOTAL</b>	<b>11500.00</b>	<b>28000.00</b>	<b>19800.00</b>	<b>2800.00</b>	<b>3625.00</b>	<b>400.00</b>	<b>3455.56</b>

MES	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2800.00	1650.00				
FEB	1150.00	2800.00	1650.00				
MAR	1150.00	2800.00	1650.00			400.00	
ABR	1150.00	2800.00	1650.00				
MAY	1150.00	2800.00	1650.00				1.727.78
JUN	1150.00	2800.00	1650.00		3.625.00		
JUL	1150.00	2800.00	1650.00	2.800.00			
AGOSTO	1150.00	2800.00	1650.00				
SEP	1150.00	2800.00	1650.00				
OCT	1150.00	2800.00	1650.00				
NOV	1150.00	2800.00	1650.00				1.727.78
DIC	1150.00	2800.00	1650.00	2.800.00			
<b>TOTAL</b>	<b>13800.00</b>	<b>33600.00</b>	<b>19800.00</b>	<b>5600.00</b>	<b>3625.00</b>	<b>400.00</b>	<b>3455.56</b>

MES 2012	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2800.00	1650.00				
FEB	1150.00	2800.00	1650.00				
MAR	1150.00	2800.00	1650.00			400.00	
ABR	1150.00	2800.00	1650.00				
MAY	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
JUN	1150.00	2800.00	1650.00		2,225.00		
JUL	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
AGOSTO	1150.00	2800.00	1650.00				
SEP	1150.00	2800.00	1650.00				
OCT	1150.00	2800.00	1650.00				
NOV	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
DIC	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
<b>TOTAL</b>	<b>13800.00</b>	<b>33600.00</b>	<b>19800.00</b>	<b>5600.00</b>	<b>2225.00</b>	<b>400.00</b>	<b>3455.56</b>

MES 2013	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2800.00	1650.00				
FEB	1150.00	2800.00	1650.00				
MAR	1150.00	2800.00	1650.00			400.00	
ABR	1150.00	2800.00	1650.00				
MAY	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
JUN	1150.00	2800.00	1650.00		2,250.00		
<b>TOTAL</b>	<b>6900.00</b>	<b>16800.00</b>	<b>9900.00</b>	<b>0.00</b>	<b>2250.00</b>	<b>400.00</b>	<b>1727.78</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>	
<b>PERIODO</b>	<b>REINTEGRO</b>
	<b>REMUNERACIONES</b>
AÑO 2004	1173.60
AÑO 2005	12600.00
AÑO 2006	12600.00
AÑO 2007	13800.00
AÑO 2008	19800.00
AÑO 2009	19800.00
AÑO 2010	19800.00
AÑO 2011	19800.00
AÑO 2012	19800.00
AÑO 2013	9900.00
	<b>149073.60</b>

<b>PERIODO</b>	<b>REMUNERACION</b>		<b>MONTO PAGADO</b>		<b>REINTEGRO</b>	
	<b>GRATIFICACIONES</b>		<b>GARTIFICACIONES</b>		<b>GRATIFICACIONES</b>	
2004-DIC	1345.60				1345.60	
2005-JULIO	2,200.00				2200.00	
2005-DIC	2,200.00				2200.00	
2006-JULIO	2,200.00				2200.00	
2006-DIC	2,200.00				2200.00	
2007-JULIO	2,200.00				2200.00	
2007-DIC	2,800.00				2800.00	
2008-JULIO	2,800.00				2800.00	
2008-DIC	2,800.00				2800.00	
2009-JULIO	2,800.00				2800.00	
2009-DIC	2,800.00				2800.00	
2010-JULIO	2,800.00				2800.00	
2010-DIC	2,800.00				2800.00	
2011-JULIO	2,800.00				2800.00	
2011-DIC	2,800.00				2800.00	
2012-JULIO	2,800.00		300		2500.00	
2012-DIC	2,800.00		300		2500.00	
<b>TOTAL</b>						42545.60

PERIODO		REMUNERACION												
		<b>VACACIONES</b>												
2004-2005		4,400.00												
2005-2006		4,400.00												
2006-2007		4,400.00												
2007-2008		5,600.00												
2008-2009		3,625.00												
2009-2010		3,625.00												
2010-2011		3,625.00												
2011-2012		2,225.00												
2012-2013		2,250.00												
		<b>34,150.00</b>												
PERIODO		REMUNERACION												
		<b>ESCOLARIDAD</b>												
AÑO 2005		300.00												
AÑO 2006		300.00												
AÑO 2007		300.00												
AÑO 2008		300.00												
AÑO 2009		300.00												
AÑO 2010		400.00												
AÑO 2011		400.00												
AÑO 2012		400.00												
AÑO 2013		400.00												
		<b>3100.00</b>												

PERIODO	PAGO DE CTS													
2004-II PERIODO	521.60													
2005-I PERIODO	977.58													
2005-II PERIODO	1,111.11													
2006-I PERIODO	1,111.11													
2006-II PERIODO	1,111.11													
2007-I PERIODO	1,111.11													
2007-II PERIODO	1,111.11													
2008-I PERIODO	1,727.78													
2008-II PERIODO	1,727.78													
2009-I PERIODO	1,727.78													
2009-II PERIODO	1,727.78													
2010-I PERIODO	1,727.78													
2010-II PERIODO	1,727.78													
2011-I PERIODO	1,727.78													
2011-II PERIODO	1,727.78													
2012-I PERIODO	1,727.78													
2012-II PERIODO	1,727.78													
2013-I PERIODO	1,727.78													
	<b>26,060.29</b>													

Debiendo la demandada cumplir con abonar al actor la suma de S/.227,519.20 Nuevos Soles, por concepto de reintegro de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones e indemnización vacacional, así como la bonificación por escolaridad, asimismo cumplir con depositar en cuenta bancaria designada por la suma de **S/.26,060.29** nuevos soles.

**Pago de conceptos por negociación colectiva periodo 2007-2013**

**TRIGÉSIMO SEGUNDO:** La Constitución Política del Perú de 1993, dispone en forma expresa en el segundo párrafo del numeral 2) del artículo 28° que: “La Convención Colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de los concertado”; dicha norma ha sido desarrollada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR que en su artículo 42° estipula que: “La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”; siendo una de sus características que: “Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador” (inciso a) del artículo 43°), donde “En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados” (artículo 9 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR).

**TRIGÉSIMO TERCERO:** En el caso que nos ocupa la demandada presentó a folios 242 el Memorando N° 001039-2013/GTH/B en el cual se indica la fecha de constitución del SINTRAB (02 de julio del 2007), precisándose que al momento del inicio de la negociación colectiva no tenía la condición del sindicato mayoritario, versión que ha sido desvirtuada con la copia del Oficio N° 000403-2010/GPP/RSTU de folios 304, documento emitido por la Gerencia de Planificación y Presupuesto de la RSTU al Director Nacional del Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, donde

**LECTURA.** El cuadro 2 revela que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que se ubican en el rango de: alta calidad, respectivamente.

En el caso de la motivación de los hechos, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 4: la selección de los hechos probados e improbados; la fiabilidad de las pruebas; aplicación de la valoración conjunta; aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; mas no 1: la claridad.

Finalmente en la motivación del derecho, de los 5 parámetros previstos se cumplieron los 4: las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto; se orientan a interpretar las normas aplicadas; se orientan a respetar los derechos fundamentales; se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión; mientras que la claridad no ha sido evidenciada por usar de tecnicismos, lenguas extranjeras, no se encontró.

**Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01.**

Parte resolutive de la primera sentencia	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]		

<b>Aplicación del principio de congruencia</b>	<p><b>3. FALLO.-</b></p> <p>Declarando <b>FUNDADA EN PARTE</b> la demanda interpuesta por <b>A</b>, contra <b>B</b>, sobre <b>REINTEGRO DE REMUNERACIONES, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS</b>; en consecuencia, <b>DESNATURALIZADOS</b> los contratos de locación de servicios del período de julio del año 2004, hasta el 30 de junio del año 2008, e <b>INEFICACES</b> los Contratos Administrativos de Servicios celebrados entre las partes del periodo desde julio del año 2008, debiendo entenderse que existe un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde el 01 de julio del año 2004, y como tal <b>ORDENO</b> a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de <b>S/.258,844.20 (DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y CUATRO Y 20/100 NUEVOS SOLES)</b>, integrado por: <b>1.</b> Reintegro de remuneraciones por discriminación del periodo 01 de julio del año 2004, hasta el mes de junio del año 2013, en <b>S/. 149,073.60</b> Nuevos Soles; <b>2.</b> Pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad desde julio del año 2004 hasta el mes de junio del año 2013 en <b>S/. 42,545.6</b> Nuevos Soles; <b>3.</b> Pago de vacaciones e indemnización por no disfrute del descanso en <b>S/. 34,150.00</b> Nuevos Soles; <b>4.</b> Pago de escolaridad desde el año 2005 en <b>S/. 3,100.00</b> Nuevos Soles; y <b>5.</b> Pago de conceptos por negociación colectiva periodo 2007-2013 en <b>S/. 29,975.00</b> Nuevos Soles; más sus intereses legales y costas del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose como costos del proceso el 15% de lo que se logre obtener en el presente proceso más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa, <b>DEBIÉNDOSE</b> depositar en cuenta bancaria designada por la demandante o la que designe conforme al presente mandato la suma de <b>S/. 26,060.29 (VEINTISEIS MIL SESENTA Y 29/100 NUEVOS SOLES)</b> por concepto de pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, desde el mes de julio del año 2004 hasta el mes de junio del año 2013. <b>INFUNDADA</b> la demanda</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple.</b></li> <li>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple.</b></li> <li>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></li> <li>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>No cumple.</b></li> <li>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). <b>Si cumple.</b></li> </ol>				<b>X</b>							<b>9</b>
--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------

<b>Descripción de la decisión</b>	<p>respecto al pago de indemnización por no uso del descanso físico por vacaciones del periodo 2011-2012 y 2012-2013. Consentida y/o Ejecutoriada que sea la presente resolución, <b>ARCHÍVESE</b> los de la materia en el modo y forma de ley.----- -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></li> <li>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></li> <li>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></li> <li>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. <b>Si cumple.</b></li> <li>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. <b>Si cumple.</b></li> </ol>					<b>X</b>					
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

**LECTURA.** El cuadro 3 revela que la parte resolutive de la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de muy alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubican en el rango de: alta y muy alta calidad respectivamente.

En el caso de la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros: la resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas; la resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad, mientras que 1; evidenciar correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente no se encontró.

Finalmente en cuanto a la descripción de la decisión, se cumplieron 5: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, y la claridad.

**Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01.**

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><b>SALA LABORAL - Sede periférica-I</b></p> <p><b>EXPEDIENTE NUMERO : 03544-2013-0-2501-JR-LA-01</b></p> <p><b>MATERIA: REINTEGRO DE REMUNERACIONES, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS</b></p> <p><b>DEMANDADO: B</b></p> <p><b>DEMANDANTE: A</b></p> <p><b>RESOLUCION NUMERO: OCHO</b></p> <p>Chimbote, veintiocho de abril del dos mil quince.</p> <p style="text-align: center;"><b>SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL</b></p> <p><b>MATERIA DE RECURSO:</b></p> <p>Viene en apelación la sentencia de fecha quince de julio del dos mil catorce que declara fundada en parte la demanda interpuesta por A contra el B, sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros; en consecuencia, notifíquese al RSTU, cumpla con pagar al actor la suma de S/.258,844.20 por los siguientes conceptos: <b>1.-</b> Reintegro de remuneraciones por discriminación del período 01 de julio del 2004 hasta el mes de junio del 2013; <b>2.-</b> Gratificaciones de fiestas patrias y navidad; <b>3.-</b> Vacaciones e indemnización por no disfrute del descanso, <b>4.-</b> Escolaridad y <b>5.-</b> Reintegro por Convenios Colectivos de trabajo; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia; fijándose como costos del proceso el 15% de lo que se logre obtener en el presente proceso, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa, debiéndose depositar en cuenta bancaria el monto de S/.26,060.29 nuevos soles por concepto de compensación por tiempo de servicio; e infundada la demanda respecto al pago de indemnización por no uso del descanso físico por vacaciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple.</b></li> <li>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. <b>Si cumple.</b></li> <li>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). <b>No cumple.</b></li> <li>4. Evidencia aspectos del proceso: 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. <b>No cumple.</b></li> <li>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. <b>Si cumple.</b></li> </ol>			X						7	
--------------	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	---	--

<b>Posturas de las partes</b>	<p><b>FUNDAMENTOS DE LA APELACION:</b></p> <p>La demandada como fundamento de su expresión de agravio, señala: <b>a).</b> La resolución nos causa agravio por cuanto sustenta el fallo en el principio de primacía de la realidad por encima del principio de legalidad, es más, omite emitir pronunciamiento respecto a éste último, no obstante existir impedimento legal para que su representada pueda celebrar contratos de naturaleza laboral con sus servidores, conllevando con ello grave perjuicio económico así como la vulneración de dispositivos legales; <b>b).</b> El juzgado no ha analizado correctamente los hechos ni la normatividad aplicable al caso, no obstante el impedimento legal que tiene su representada para celebrar contratos de naturaleza laboral con sus locadores, sobre todo el correspondiente al régimen privado; <b>c)</b> No se ha tenido en cuenta en la apelada que se ampara la pretensión de la demandante estableciendo básicamente que ésta desarrolla las funciones de registradora y por lo tanto su remuneración debe ser equiparada con la remuneración de la servidora E; <b>d)</b> A partir del 2005 se contó con documentos de gestión tales como CAP, MOF y ROF y escala remunerativa, por lo que se podría aplicar de manera extensiva los requisitos exigidos por su clasificador de cargos y requisitos mínimos trascritos en su contestación de demanda, siendo esto así podría percibir la remuneración de la trabajadora E al no contar con una experiencia de dos años; en peor de los escenarios es recién a partir del año 2006 que procedería un reintegro; <b>e)</b> Agrega además que la demandante no ha acreditado haber informado a la institución ostentar título alguno, por lo que no puede equipararse con la servidora E, asimismo hace conocer que en la apelada no se ha pronunciado expresamente respecto al concurso público de plazas del 2006, en el cual se encontraba la plaza de la registradora a la cual la demandante no postuló por motivos personales conforme lo señaló en audiencia de juzgamiento;</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></li> <li>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></li> <li>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></li> <li>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. <b>No cumple.</b></li> <li>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. <b>Si cumple.</b></li> </ol>				<b>X</b>					<b>7</b>	
-------------------------------	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	----------	--

f) Con respecto a la homologación, debemos indicar que la parte demandante no cumple con acreditar que el servidor F se haya desempeñado como administradora de agencia el mes de noviembre del 2007, solo ha acreditado que el servidor prestó servicios como administrador de agencia durante el año 2011, es importante destacar que la demandante fue contratada para prestar servicios como registradora, habiendo prestado servicios por necesidades laborales como encargada de la administración, debiéndose tener en cuenta al momento de liquidar el supuesto reintegro de remuneraciones por los servicios prestados como administradora una remuneración de S/. 2,800.00 nuevos soles, habiendo la demandante indicado que su remuneración ascendía a S/ .2,500.00 nuevos soles; g) Con respecto al laudo arbitral, señala que tiene vigencia a partir de diciembre del 2007, de manera que en forma indebida se ha liquidado desde enero a noviembre del 2007; además, los conceptos de refrigerio y transporte se abonan por días efectivos de trabajo, de manera que no se consideran los días feriados y los días de descanso vacacional, agregando, que en el mes de setiembre del 2012 se le abonó la suma de S/. 500.00 lo cual no se ha considerado en la liquidación correspondiente.

**LECTURA.** El cuadro 4 revela que la parte expositiva de la sentencia de Segunda Instancia se ubica en el rango de alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que se ubican en el rango de: mediana y alta calidad, respectivamente:

En la introducción, encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes y la claridad, mientras que 1: el encabezamiento, aspectos del proceso y la claridad, no se encontró.

Finalmente la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el objeto de la impugnación / la consulta (precisar); la congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación; la pretensión de quien formula la impugnación y la claridad; mientras que 1: la formulación de las pretensiones de la parte contraria al impugnante no se encontró.

**Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01.**

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9- 12]	[13- 16]	[17-20]		

**FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR:**

**Pretensión de la actora:**

1. La actora mediante escrito de fojas 158 a 180, solicita desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales -SNP- suscritos por periodo comprendido entre 01 de julio del 2004 al 30 de junio del 2008 y los contratos Administrativos de Servicios (CAS) por el periodo comprendido entre 01 de julio del 2008 en adelante; asimismo, demanda reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio desde 01 de julio del 2004 hasta 30 de junio del 2013 y por los periodos que se devengan en lo futuro y pago de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad desde junio del 2004 a diciembre del 2012; vacaciones por el periodo comprendido entre 2004-2009 a 2010 a 2013, más los periodos que generen en adelante; escolaridad correspondiente a los años de 2004 hasta 2013; compensación por tiempo de servicios desde 01 de julio del 2004 hasta junio del 2013 y los nuevos depósitos que generen en adelante y finalmente demanda pago de beneficios remunerativos proveniente del Convenio Colectivo desde enero de 2007 a junio del 2013, más montos que devenguen en lo futuro.

**Régimen laboral de la actora:**

2. Antes de analizar si los contratos de locación de servicios no personales y los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), se encuentra desnaturalizados, estando a que la demandada como fundamento de su apelación señala que el juez no ha analizado la normatividad aplicable al caso, no obstante el impedimento legal que tiene su representada para celebrar contratos de naturaleza laboral con sus locadores, sobre todo el correspondiente al régimen privado. Es preciso analizar el régimen laboral que pudiera corresponder al demandante en caso de determinarse la desnaturalización de dichos contratos, es decir, el régimen laboral público normado por el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa del Sector Público y el Decreto Supremo No. 05-90-PCM que Reglamenta, o es que le corresponde el régimen laboral del Sector Privado y si existe impedimento legal para contratar a plazo indeterminado.

3. Al respecto, al respecto, si bien es cierto la demandada B, es un organismo autónomo que cuenta con personería jurídica de derecho público interno creada por Ley N° 26497 de fecha 12 de julio de 1995, dispone que culminado el proceso de integración de personal y como documentario fiado en 26 meses a partir de la vigencia de la norma, los

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

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

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 resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). **Si cumple.**

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple.**

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

X

16

**LECTURA.** El cuadro 5 revela que la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia se ubica en el rango de alta calidad.

Lo que se deriva de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que se ubican en el rango de: alta calidad respectivamente.

En el caso de la motivación de los hechos, de los 5 parámetros previstos se cumplieron los 4: la selección de los hechos probados o improbados; la fiabilidad de las pruebas; aplicación de la valoración conjunta; aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; mas no se cumplió con 1: la claridad.

Finalmente en la motivación del derecho, de los 5 parámetros previstos se cumplieron los 4: la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión; mas no se cumplió con 1: la claridad.

**Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneración, pago de beneficios sociales y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01.**

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







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

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01, fue de muy alta calidad.

Lo que se deriva de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive respectivamente. Donde la calidad de la parte expositiva, proviene de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes que se ubican en el rango de: muy alta calidad, respectivamente; de la parte considerativa, donde la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que se ubican en el rango de: alta calidad, respectivamente.

Finalmente de la calidad de la parte resolutive, donde la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubican en el rango de: muy alta calidad, respectivamente.

**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01.**

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

		<b>Motivación del derecho</b>				X			[5 -8]	Baja				
									[1 - 4]	Muy baja				
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>							
						X			[9 - 10]	Muy alta				
	<b>Parte resolutiva</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>						<b>9</b>	[7 - 8]	Alta				
		<b>Descripción de la decisión</b>					X		[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
									[1 - 2]	Muy baja				

**LECTURA.** El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01, fue de muy alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva respectivamente.

Donde la calidad de la parte expositiva, proviene de la calidad de la introducción y la postura de las partes que se ubican en el rango de: alta calidad, respectivamente; de la calidad de la parte considerativa, donde la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho; que se ubican en el rango de: alta calidad, respectivamente.

Finalmente de la calidad de la parte resolutiva, donde la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubican en el rango de: muy alta calidad, respectivamente.

## **5.2. Análisis de los resultados**

Los resultados de la investigación sobre el expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01, del Primer Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial del Santa, muestran la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros; ambas de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

### ***En relación a la sentencia de primera instancia:***

La calidad, de rango muy alta, conforme a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Primer Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial del Santa (Cuadro 7).

Asimismo, se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

**1. La calidad de su parte expositiva de rango alta.** Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta (Cuadro 1).

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

La calidad de postura de las partes que fue de rango alta; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado;

explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; mientras que 1: explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró.

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse que el hecho de tener una introducción, completa, donde la sentencia se ajusta a los parámetros normativos establecidos en el artículo 119 (primer párrafo) y 122 (inciso 1 y 2) del Código Procesal Civil; es aquí donde encontramos las resoluciones (Cajas, 2008). En cuanto los aspectos del proceso; se observa que el Juez ha examinado los actuados antes de sentenciar, buscando asegurar un debido proceso (Bustamante, 2001).

Este hallazgo dejan entrever la sentencia recoge lo hecho y actuado en el proceso; y en la parte expositiva de la sentencia, es donde plantean claramente sus pretensiones (LeónPastor, 2008), y se evidencia la Tutela Jurisdiccional efectiva al que se refiere el artículo I - Título Preliminar del Código Procesal Civil (Resolución Ministerial N° 010-93-JUS).

**2. La calidad de su parte considerativa fue de rango alta.** En base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 2).

- La motivación de los hechos, donde se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, la aplicación de la valoración conjunta; la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

- La motivación del derecho, se hallaron cuatro parámetros: las razones se orientan a evidenciar que las normas han sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, y las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; mientras que la claridad no fue encontrado.

También se afirmar que por exigencia constitucional y legal, según la norma del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política (Perú, 1993), comentada por Chanamé (2009); el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la norma del inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011) y Sagástegui (2003); una sentencia debe evidenciar los fundamentos de hecho y del derecho.

**3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.** En base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, se determinó rango alta y muy alta (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se tuvieron cinco parámetros de los cuales se hallaron cuatro, estos fueron: el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas; el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que uno: el contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no fue hallado.

Finalmente, en la descripción de la decisión, de los cinco parámetros se hallaron todos, estos fueron: el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso y la claridad.

Estos hallazgos, se observa que la parte expositiva de la sentencia no se ajusta a los hechos planteados por ambas partes; porque sólo destaca la del demandante; y omite explicitar la exposición y planteamiento de la parte demandada; en similar situación en la parte considerativa; más hay tendencia a fundamentar los hechos; pero no el derecho; por esta razón la parte resolutive tampoco es congruente ni con la parte expositiva ni la considerativa; alejándose de la conceptualización vertida por Bacre (1986), donde indica que la sentencia es un acto procesal relevante emanado del Juez, plasmado en un instrumento público.

***Respecto a la sentencia de segunda instancia:***

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, emitida por la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa (Cuadro 8).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, alta y muy alta calidad, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

**1. La calidad de su parte expositiva fue de rango alta.** Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango mediana y alta calidad, respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 2: el encabezamiento; los aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo en la postura de las partes, se encontró 4 de los 5 parámetros: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación y la claridad; mientras que 1: evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante, no se encontraron.

Respecto a la sentencia de segunda instancia, no tiene en cuenta que su fin último es normar sobre un hecho concreto por el cual están confrontados a dos justiciables; siendo así, desde la perspectiva del presente estudio, es fundamental explicitar datos que individualicen a la sentencia. Asimismo asegurarse que en segunda instancia el trámite ha sido regular; implica garantizar un debido proceso; no se olvide que éste es un elemento de exigencia Constitucional, hasta la ejecución de la decisión (Chanamé, 2009).

**2. La calidad de su parte considerativa fue de rango alta.** La motivación de los hechos y la motivación del derecho, fueron de rango muy alta y muy alta (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, de los 5 parámetros ubicamos 4 previstos las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas: (1) las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, (2) la aplicación de la valoración conjunta, (3) la aplicación de las reglas de la sana crítica y (4) las máximas de la experiencia.

En la motivación del derecho, se encontraron 4 los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, a la interpretar las normas aplicadas, a respetar los derechos fundamentales, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.

**3. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.** Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad.

En cuanto corresponde a la descripción de la decisión, es clara y expresa de lo que se decide y ordena, aquí encontramos similitud en los parámetros normativos previstos en el inciso 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, cumpliéndose dicha exigencia legal; además, porque solo así se garantizará la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso, al que se refiere el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política (Perú, 1993), que comenta Chanamé (2009)

## **VI. CONCLUSIONES**

Lo expuesto a lo largo del presente trabajo permite deducir lo siguiente, que en el expediente N° 03544-2013-0-2501JR-LA-01, la calidad de la primera y segunda sentencia sobre “reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros”, del Distrito Judicial del Santa de fueron de rango muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. (Cuadro 7 y 8).

### **Respecto a la sentencia de primera instancia**

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7).

Fue emitida por el Primer Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial del Santa, donde se resolvió: FUNDADA en parte la demanda interpuesta por A, contra B, sobre “reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros”; en consecuencia, DESNATURALIZADOS los contratos de locación de servicios del período de julio del año 2004, hasta el 30 de junio del año 2008 e INEFICACES los Contratos de Servicios Administrativos (CAS) celebrados entre las partes del periodo desde julio del año 2008, debiéndose entenderse que existe un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde 01 de julio del año 2004.

**1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 1)**

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos: el contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; el contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; el contenido explicita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada; explicita los aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.

**2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango alta (Cuadro 2)**

En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; no se ubicó la claridad.

En segundo lugar, la motivación del derecho fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos

y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, la claridad no fue encontrado.

**3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue rango muy alta.**

**(Cuadro 3)**

La calidad del principio de congruencia fue de rango alta, porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas; el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que uno: el contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no fue hallado.

La calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

### **Respecto a la sentencia de segunda instancia**

La calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 8).

La Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa confirmaron la sentencia del Primer juzgado de Trabajo con fecha quince de setiembre y declara desnaturalización de los contratos de locación de servicios y Contratos Administrativos de Servicios (CAS), en consecuencia sin valor legal dichos contratos, como consecuencia, existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado desde 01 de julio del 2004 en adelante, disponiendo reconocimiento de beneficios sociales y demás condiciones de trabajo a partir de dicha fecha y en cuanto al pago de los beneficios sociales demandados.

**1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango mediana y alta calidad (Cuadro 4).**

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango mediana; porque en su contenido se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes y la claridad; mientras que 2: el encabezamiento; los aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango alta, porque en su contenido se encontró 1 de los 5 parámetros: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de

quién formula la impugnación y la claridad; mientras que 1: evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante, no fueron encontrados.

**2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango alta (Cuadro 5).**

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango alta; porque en su contenido, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: estos fueron: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Mientras que 1: la claridad. No se encontró.

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Mientras que 1: la claridad, no se encontró.

**3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 6).**

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango alta; porque se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio del(os) apelante(s); el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y las razones evidencian claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Y la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia el derecho reclamado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia de la Magistratura del Perú. (2010). *Doctrina y análisis de la nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima, Perú: JAS Impresiones digitales.
- 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. ((1ª ed.). Lima, Perú: autor.
- Alva, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. (1ra. Edición). Lima: ARA Editores
- Arenas, M. & Ramírez, E. (2009, Octubre). *La argumentación Jurídica en la Sentencia* [en línea]. En: Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/06/alrb.htm> (24-09-2016)
- Arévalo, J. (2007). *Causas extinción del contrato de trabajo*. Lima, Perú: Editorial Grijley.
- Artículo I - Título Preliminar del Código Procesal Civil (Resolución Ministerial N° 010-93-JUS)
- Avalos, O. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral*. Lima, Perú: Jurista.
- Barrientos, R. (s.f.). *Correcta Valoración de la Prueba*. Recuperado de: <http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/413.pdf> (21-11-2015)
- Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima, Perú: ARA Editores.
- Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales*. Lima, Perú: 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>

- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. (1ra. ed.) Lima, Perú: ARA Editores
- 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>
- Couture, E. (2014). *Fundamentos del derecho procesal civil*. Buenos Aires, Argentina.
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución* (4ta. ed.) Lima, Perú: Editorial Jurista Editores.
- Código Procesal Civil. (2008). Artículo 74°, 80°, 122°, 362°, 364°, 384° al 405°, 424°, 425°, 428°.
- Constitución Política del Perú (1993). Artículo 2°, 22° al 29°, 139°.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (18-DIC-1979)
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (18-DIC-1979)
- Declaración Universal de Derechos Humanos (10-DIC-1948)
- Diccionario de la lengua española (s.f.) *Inherente* [en línea]. En, portal wordreference. Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/inherentes> (25-09-2016)
- Expediente N° 03544-2013-0-2501-JR-LA-01 “Demanda reintegro de remuneraciones pago de beneficios sociales y otros” – Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa (24-07-2013)
- Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. T-II. (1ra. Ed.). Lima, Perú.

- Gonzales, 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=S071834372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S071834372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es). (23.11.2013)
- Gómez Valdez, F. (1996) *Derecho del Trabajo - Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima, Perú. Editorial San Marcos.
- Gregorio, C. (19 Mayo, 1966). *Gestión judicial y reforma de la administración de justicia en América Latina*. Recuperado de: <http://www.iijusticia.org/docs/sgcDoc13-S.pdf> (15-11-2015)
- Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill
- Igartúa. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*. Lima, Perú: Temis.
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- LeónPastor, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima, Perú: Jusper.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz González, 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*. (p.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Ley N° 29497. *Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Artículo 16°, 23°
- 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](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf)
- Neves Mujica, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Ara Editores.

- Montoya Melgar, A. (1990). *Derecho del trabajo*. Madrid, España: Editorial Tecnos.
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ª ed.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (16-DIC-1966)
- Perú, C. P. (1993). *Congreso Constituyente Democrático*. Lima, Perú: Palestra. Obtenido de <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>
- Ramirez, A. &. (2009). La argumentación jurídica en la sentencia, en contribuciones a las Ciencias Sociales.
- Repositorio de Uladech. Fuente de internet
- Rodriguez, L. M. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima, Perú: Marsol.
- 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](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)
- Súmar, O, Mac Lean, A. C. & Deustua, C. (2011). *Administración de justicia en el Perú*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Lima, Perú.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Torre, J. (12 de noviembre de 2014). *SEMANAeconómica.com*. Obtenido de web de SEMANAeconómica.com: <https://semanaeconomica.com/article/economia/147754-cade-2014-como-mejorar-la-administracion-de-justicia/>
- ULADECH. (2015). Manual de Metodología de la Investigación Científica - MIMI. En J. B. Granda. Chimbote - Perú: ULADECH CATÓLICA.
- ULADECH. (2019). Reglamento de Investigación. Versión 012. Chimbote - Perú: ULADECH CATÓLICA.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011- CUULADECH 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 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/leccion\\_31\\_\\_conceptos\\_de\\_calidad.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContentadoEnLinea/leccion_31__conceptos_de_calidad.html)

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

Zuleta, H. (2005). La fundamentación de las sentencias judiciales. Una teoría crítica a la teoría deductivista. <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmc9c794>.

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

ANEXO 1

**Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia**

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El encabezamiento evidencia: 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. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>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). <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>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. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>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. <b>Si cumple/No cumple</b></li> </ol>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,</li> </ol>

				argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple/No cumple.</b>
			<b>Motivación de los hechos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.</b> (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)). <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>2. <b>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>3. <b>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>4. <b>Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple/No cumple.</b></li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b> (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). <b>Si cumple/No cumple.</b></li> </ol>

		<p style="text-align: center;"><b>PARTE CONSIDERATIVA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>2. <b>Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (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) <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>3. <b>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>4. <b>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></li> </ol>
		<p style="text-align: center;"><b>PARTE RESOLUTIVA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.</b> (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>2. <b>El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas</b> (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (<b>Si cumple/No cumple</b>)</li> <li>3. <b>El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>4. <b>El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa</b></li> </ol>

				<p>respectivamente. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (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). <b>Si cumple/No cumple.</b></p>
			<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>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. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b>: 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. <b>Si cumple/No cumple.</b></li> </ol>

**Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia**

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El <b>encabezamiento</b> evidencia: <b>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición</b>, menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>2. Evidencia el <b>asunto</b>: ¿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. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: 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. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b>: 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. <b>Si cumple/No cumple</b></li> </ol>

			<p><b>Postura de las partes</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b>/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación</b>/o la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>3. Evidencia las <b>pretensiones de quién formula la impugnación</b>/o de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>4. Evidencia las <b>pretensiones de la parte contraria al impugnante</b>/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b>: 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. <b>Si cumple/No cumple</b></li> </ol>
		<b>CONSIDERATIVA</b>	<p><b>Motivación de los hechos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las razones evidencian la <b>selección de los hechos probados o improbadas</b>. (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 pretensiones. <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>2. Las razones evidencian la <b>fiabilidad de las pruebas</b>. (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). <b>Si cumple/No cumple</b></li> <li>3. Las razones evidencian <b>aplicación de la valoración</b></li> </ol>

				<p><b>conjunta.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. <b>Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad:</b> 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. <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<p><b>Motivación del derecho</b></p>		<p>1. <b>Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala las normas 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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. <b>Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (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) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. <b>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de unas normas razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. <b>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que</p>

			<p>sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
	<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del principio de congruencia</b>	<p>1. <b>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</b></p> <p>2. <b>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</b></p> <p>3. <b>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. <b>El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras,</p>

				<p>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). <b>Si cumple/No cumple.</b></p>
			<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</b></li> <li>2. <b>El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</b></li> <li>3. <b>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</b></li> <li>4. <b>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</b></li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b>: 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. <b>Si cumple/No cumple.</b></li> </ol>

## ANEXO 2

### CUADRO DESCRIPTIVO DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

#### CUESTIONES PREVIAS

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

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

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

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
		<b>Si cumple</b> (cuando en el texto se cumple)
		<b>No cumple</b> (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

### **Fundamentos:**

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

### **Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

**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**

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

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

**Fundamentos:**

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.
- La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.
- Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación.

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

**Cuadro 5**

**Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)**

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x1 =2	2x2 =4	2x3 =6	2x4 =8	2x5 =10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			<b>X</b>			<b>14</b>	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				<b>X</b>			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

## **Fundamentos:**

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

## **Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

### **5.3. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia**

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

#### **Fundamento:**

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo. La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

•

## **6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS.** Se realiza por etapas.

### **6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia**

**Cuadro 6**

**Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia**

Variable	Dimensión	Sub dimensión	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 sentencia	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30					
		Postura de las partes							[7 - 8]	Alta						
							X		[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17- 20]	Muy alta						
						X			[13-16]	Alta						
		Motivación del derecho							[9- 12]	Mediana						
					X				[5 -8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy baja						
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta						
						X			[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						

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

## **Fundamentos**

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
  - 1) Recoger los datos de los parámetros.
  - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
  - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
  - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el cuadro.
  - 5) 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.

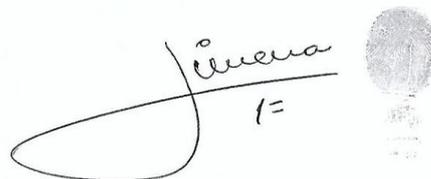
### ANEXO 3

#### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* la autora del presente trabajo de investigación “Demanda de reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales y otros” declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea.

También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado.

Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítima autora se firma el presente documento. Chimbote, mayo del año 2019.-----



---

**JIMENA ISELA VILCHEZ FLORES**  
Código de estudiante: 0106082065  
DNI N° 32982851

## **ANEXO 4**

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
DEL SANTA**

**PRIMER JUZGADO DE TRABAJO**

---

---

**SENTENCIA**

**EXPEDIENTE** : 03544-2013-0-2501-JR-LA-01  
**DEMANDANTE** : A  
**DEMANDADO** : B  
**MATERIA** : REINTEGRO DE REMUNERACIONES, PAGO DE BENEFICIOS  
SOCIALES Y OTROS  
**JUEZ** : C  
**SECRETARIO** : D

**RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO**

*Chimbote, quince de julio  
del año dos mil catorce.*

**SENTENCIA:** *Vistos los actuados, el Juez del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente Sentencia:*

**1. PARTE EXPOSITIVA.-**

**1.1.-** *Con escrito de folios 158 a 180, doña A, interpone demanda contra B, sobre REINTEGRO DE REMUNERACIONES, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, sustentando sus pretensiones en que labora para la demandada desde el 01 de julio del año 2004 a octubre del año 2007 como registradora, y desde noviembre del año 2007 desempeñando las funciones de administradora de la zona jefatura, con sede en la ciudad de Chimbote. Señala que en el primer tramo, esto es desde el 01 de julio del año 2004 al 30 de junio del año 2008, se le contrató bajo la modalidad de locación de servicios, siendo desnaturalizados convirtiéndose en verdaderos contratos de trabajo con su típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la remuneración, desempeñándose de manera personal, como persona natural, y no como*

*persona jurídica, sin que se haya valido de otras personas o dependientes a su cargo, ni menos que haya transferido sus funciones a un tercero, lo que demuestra que en su caso existió prestación personal con lo que se acredita la existencia de vínculo de trabajo con la demandada en aplicación de la presunción de laboralidad establecida en el Artículo 23, numeral 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, debiendo además cumplir órdenes de sus superiores jerárquicos, así como cumplir con las directivas de la institución, teniéndose en cuenta que el hecho que se le haya contratado bajo contratos de locación de servicios no personales, no implica de ninguna manera la existencia de un vínculo de naturaleza civil con la demandada, toda vez que en el contrato civil no existe dependencia o subordinación, además con respecto a la invalidez de los contratos administrativos de servicios (CAS) indica que luego de habersele contratado hasta el 30 de junio del año 2008, bajo supuestos contratos de locación de servicios no personales desnaturalizados en verdaderos contratos de trabajo sin solución de continuidad, a partir del 01 de julio del año 2008 hasta la fecha, presta servicios bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios (CAS) los cuales resultan inválidos porque no podía ser re contratada en la misma entidad y con las mismas funciones bajo una diferente modalidad contractual conforme a lo establecido en el Artículo 78 del título Único Ordenado del Decreto legislativo N°728, manifestando también que establecida la existencia de un verdadero vínculo laboral, además de no haberle reconocido sus beneficios sociales, le dieron un trato remunerativo desigual y discriminatorio, puesto que al igual que otros compañeros de trabajo en un inicio, esto es desde el 01 de julio del año 2004 al 31 de octubre del año 2007, desarrolló funciones de registradora o terminalista conforme al manual de organización y funciones (MOF) de la entidad demandada, percibiendo montos menores a lo que cancelan a otros registradores como es el caso de doña E a quien se le venía pagando un monto mayor, de igual modo señala que a partir del mes de noviembre del año 2007 se desempeñó como administradora de agencia al igual que otros trabajadores de la entidad, sin embargo, le pagaron suma menor a diferencia de otro administrador de agencia como el señor F, administrador de la agencia de Pacasmayo, solicitando por último el pago de beneficios sociales, escolaridad, refrigerios, movilidad, canasta navideña, incremento de remuneraciones, así como bonificación por cierre de pliego de acuerdo a los laudos arbitrales. Fundamentando jurídicamente y ofrece medios probatorios.*

**1.2.-** *A través de la resolución número uno de folios 181 a 182 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la realización de la audiencia de conciliación a llevarse a cabo el día 21 de noviembre del año 2013, a horas ocho de la mañana, diligencia que se desarrolló (véase acta de folios 287 y 288) no arribando las partes a ningún acuerdo conciliatorio, dejándose constancia de la concurrencia de ambas partes*

del proceso, señalándose fecha para audiencia de juzgamiento el 31 de marzo del año 2014, a horas ocho de la mañana.

**1.3.-** La demandada dentro de la audiencia de juzgamiento que se llevó a cabo el día 08 de julio del 2104, pasó a exponer sus alegatos de apertura, señalando que la demandante ha suscrito los Contratos Administrativos de Servicios de manera voluntaria, siendo válidos, teniendo derechos sólo a 30 días de vacaciones y el derecho de la seguridad social, por lo que, los demás derechos como son las gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, así como la bonificación por escolaridad, y la asignación familiar, deben ser declarados infundados. Señala además que en el supuesto negado que se ampare la demanda con respecto a la naturaleza de los contratos (contratos indeterminados), con los trabajadores que se pretende homologar (tanto como cuando ejercía la labor de registradora, como cuando realizaba labores de administradora) existen elementos suficientes y objetivos para justificar una diferencia en el pago de la remuneración, asimismo menciona que la trabajadora Victoria Briceño Loje tiene 10 años de experiencia, laborando antes de la B en el J, y que la actora no es titulada, no correspondiéndole ganar igual que la trabajadora con quien se pretende homologar ya que la mencionada persona tiene experiencia además de contar con título universitario, precisando además que los conceptos reclamados por laudos no le corresponde pues el Sindicato que lo suscribió no tiene la mayoría de trabajadores. Fundamenta jurídicamente y ofrece medios probatorios.

**1.4.-** La audiencia de juzgamiento se realizó el día ocho de julio del año dos mil catorce, a horas 11:30 de la mañana, diligencia a la cual asistieron ambas partes, expresando sus alegatos de apertura, conforme quedó registrado en audio y video, fijándose los hechos que son materia de actuación probatoria, admitiéndose y actuándose los medios probatorios, así como escuchado los alegatos finales o de clausura de ambos justiciables, correspondiendo en este estado emitir sentencia.

## **2. CONSIDERANDOS.-**

**PRIMERO:** A fin de lograr el reconocimiento u otorgamiento de los derechos laborales era necesario tender los puentes que permitan al trabajador reclamar aquellos beneficios negados por el empleador, como ejercicio del Derecho Fundamental a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, entendido como la garantía con que cuentan las personas, por el sólo hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho. La doctrina mayoritaria ha postulado que la tutela jurisdiccional como derecho constitucional engloba otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial; puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo

139° de la Constitución Política del Perú, y que cobran notoriedad en el artículo I del título Preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.

**SEGUNDO:** Antes de resolver sobre el fondo de la controversia, se debe resolver los medios de defensa como son las excepciones de incompetencia y de falta de agotamiento de la vía administrativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 31° de la Ley N°29497, debiéndose precisar que en la audiencia de juzgamiento la demandada se desiste de las excepciones propuestas en su escrito de contestación de demanda.

**Vinculación entre la demandante y la demandada (periodo mes de julio del año 2004 hasta junio del 2008)**

**TERCERO:** El artículo 23° de la Ley N°29497 señala que: “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario...”, dispositivo del cual se desprende que corresponde al demandante acreditar la existencia del vínculo laboral para con ello establecer la procedencia o no de los conceptos reclamados.

**CUARTO:** El numeral 12.1 de la norma invocada, prescribe: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que consiste en imprimir carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la inmediación, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

**Principio de Primacía de la Realidad**

**QUINTO:** La doctrina procesal laboral, en relación a la verdad, ha señalado la existencia de dos categorías, una la verdad formal y otra la verdad real; la primera permite a las

*partes acreditar a través de los medios probatorios las obligaciones que en documento se han pactado aunque ello no se ajuste a la realidad y, la segunda, permite afirmar con los medios probatorios pertinentes la coincidencia entre la realidad y lo que se pretende probar, para ello, debe buscarse en el proceso la prevalencia de la realidad frente a la verdad formal, calificando jurídicamente los hechos reclamados*

**SEXTO:** *Ante la ausencia de reconocimiento de los derechos que nacen al interior de la relación laboral, la doctrina y la jurisprudencia se han encargado de incorporar instituciones que permiten hacer viable su otorgamiento compeliendo al empleador a su pago, tal es así, que el Tribunal Constitucional indicó que: “El principio de la primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que ocurre en lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos” (Exp. 1944-2002-AA, 28/01/03, S1, FJ.3), donde “... en virtud del principio de la primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y lo que se aprecia en los hechos... La actividad desarrollada por la demandante, más allá de lo pactado en los contratos de prestación de servicios no personales, está impregnada de los elementos típicos de un contrato de trabajo...”. (Exp. N° 03710-2005)*

**SÉTIMO:** *Teniendo como base los dos considerandos precedentes es que nace la necesidad de prevalecer la realidad frente a la formalidad o los hechos no reconocidos, como la negación de la existencia del vínculo laboral, ello como consecuencia del respeto al Principio de Veracidad contenido en el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N°29497; siendo ello así, corresponde analizar si existe o no relación de carácter laboral antes de la celebración del Contrato Administrativo de Servicios que permita el reconocimiento y otorgamiento de los beneficios sociales reclamados.*

**OCTAVO:** *El artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...”, dispositivo del cual se pueden extraer los elementos que conforman un contrato de trabajo, estos son: 1. Prestación personal de servicios, 2. Contraprestación por el servicio recibido (Remuneración), y 3. Subordinación, siendo éste último el elemento más importante y que diferencia a las*

demás prestaciones de servicio (entre ellas de carácter civil), donde en el caso que nos ocupa debe verificarse su existencia a fin de afirmar si el vínculo entre las partes es de naturaleza laboral.

**NOVENO:** De los medios probatorios presentados por la actora y habiendo indicado algunos detalles que permiten evaluar el tipo de relación que unió a las partes, debemos precisar que: 1. El servicio prestado por la demandante fue desarrollado en la propia dependencia del demandado (oficinas) y en horario establecido por él, con los materiales e instrumentos entregados, resultando ilógico que se contrate personal para que a su libre elección decidan donde ejecutar la labor, sino la función debe estar organizada cuya responsabilidad recae en el receptor del servicio (demandado); 2. La demandante recibió capacitación de parte del mismo demandado (folios 54) y que redundaba en el servicio que debía prestarse, es decir, era la propia entidad que establecía los parámetros o formas en que se cumpliría con el encargo, conforme es de verse de los memorándums entregados; 3. Se contaba con un superior quién dirigía, controlaba, supervisaba y sancionaba las funciones asignadas a la actora; 4. El desarrollar funciones de manera personal y en coordinación con otras personas que prestan servicios en la misma entidad, denota la coordinación en la prestación del servicio a favor del usuario, situación que nos lleva a afirmar que formaba parte de la organización laboral de la entidad, a tal punto de otorgársele constancia de trabajo (folios 05) reservado para los trabajadores, pues las actuaciones no lo realizaba por cuenta propia sino por encargo de un tercero (el demandado); 5. Todos estos aspectos nos permiten concluir que el contrato de locación de servicios con los cuales el demandado pretende hacer creer respecto a la existencia de un vínculo de naturaleza civil no surten efecto alguno en el caso de autos, toda vez que la ejecución del servicio muestra la existencia de los elementos del contrato de trabajo como son: prestación de servicios, remuneración y subordinación, éste último elemento que conforme al artículo 9º del Decreto Supremo N°003-97-TR habilita al empleador a reglamentar las labores, dictar órdenes y sancionar disciplinariamente, introduciendo cambios (traslados de dependencias), no acreditando RE que el servicio prestado por la demandante fueron independientes; en tal sentido, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad hecho mención precedentemente debemos afirmar que entre las partes existió un vínculo laboral de naturaleza laboral y que corresponde regirse por las normas del régimen privado donde el artículo 4º del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado...”, siendo que los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes no tendrían eficacia alguna al comprobarse la existencia de un contrato de trabajo, presumiéndose por imperio de la ley la existencia de un contrato a

plazo indeterminado, correspondiéndole por tanto los beneficios sociales que este régimen reconoce.

**Invalidez o nulidad de los Contratos Administrativos de Servicios, (periodo desde el mes de junio del año 2008 en adelante)**

**DÉCIMO:** Conforme lo ha indicado la demandada, la accionante a partir del mes de julio del 2008 mantuvo una relación contractual sujeta al régimen del Decreto Legislativo N°1057, tal y como se puede apreciar de las documentales de folios 187 a 210, hecho que además ha sido reconocido por la actora quien aduce haber sido contratada por la misma entidad y con las mismas funciones bajo diferentes modalidades contractuales.

**DÉCIMO PRIMERO:** El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, **ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador**. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” (lo resaltado es nuestro), debiendo entenderse del citado artículo que en atención al Principio Protector, que sustenta el Derecho Laboral, el Estado tiene un rol preponderante en la atención y respeto del trabajo, poniendo límites a las acciones de los empleadores que pretendan desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (motor primordial del aparato productivo del país), haciendo posible que él goce de todas las prerrogativas adquiridas al inicio del vínculo laboral y que por ningún motivo se le someta a tratos vejatorios dentro de la organización laboral de la entidad, sea ésta pública o privada.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Por su parte el artículo 26° de la Convención Americana de Derechos Humanos indica que: “Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”, dispositivo internacional que tiene relación con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que en su artículo 2.1. expresa: “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente pacto, sin distinción

*alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”, estableciendo en su artículo 5.2 que: “No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado”, de ambos dispositivos podemos extraer que en la relación laboral a la cual también cabe aplicarlos existe la posibilidad de que los derechos que la involucran pueden ser mejorados pero nunca desmejorados pues ello atentaría contra la dignidad del trabajador.*

**DÉCIMO TERCERO:** *El Magistrado T en la publicación realizada en Gaceta Constitucional tomo 44, Lima, Agosto 2011, páginas 218 a 227, en relación al Principio de Progresividad y no regresividad en materia laboral indicó que: “De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como consecuencia la prohibición de regresividad de ello. En función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva, lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamando principio de no regresividad”, dejando sentado con ello que en la relación laboral atendiendo al inicio del vínculo cabe la posibilidad de mejorar sus condiciones pero nunca provocar perjuicios en el trabajador, prohibición de no regresividad que incluso debe ser observado por el propio Estado.*

**DÉCIMO CUARTO:** *Si bien se consideró que entre las partes existió desde sus inicios un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada (sin solución de continuidad), y que se produjo con anterioridad a la suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios que estuvieron vigentes a partir del 01 de julio del 2008, y que también resultarían siendo contratos de trabajo conforme se ha dejado sentado en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N°00002-2010-PI/TC, cuyo fundamento 19 señala: “Por ello, este Colegiado concluye expresando que el contenido del contrato regulado en la norma impugnada tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, en la medida en que prevé aspectos tales como la determinación de la jornada de trabajo (que implica incluso determinar el horario de*

trabajo, pues de lo contrario sería imposible controlar la jornada semanal), así como los derechos semanales y anual. Cabe considerar también que la denominación dada por el legislador a la norma cuestionada resulta, cuando menos, imprecisa, dado que le pretende conferir un significado distinto al contenido que regula”, (régimen laboral independiente a los ya existentes y propio de la administración pública), afirmando con ello que existiría conflicto entre los Contratos Administrativos de Servicios y régimen laboral reconocido a la accionante.

**DÉCIMO QUINTO:** A consideración del suscrito, dada la existencia del Contrato Administrativo de Servicios como una nueva modalidad contractual del Estado, debe entenderse que su validez corresponde únicamente cuando se dé inicio a la relación laboral (admisión) y no para aquellas donde existiendo ya un vínculo laboral con anterioridad se pretenda el cambio cuando el Principio de Irrenunciabilidad (inciso 2 del artículo 26° de la Constitución) que inspira el Derecho Laboral hace conocer la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho del Trabajo en beneficio propio, y que lógicamente se produciría en desmedro del trabajador, pues si bien tanto el contrato de trabajo regulado por el Decreto Supremo N°003-97-TR como por el Decreto Legislativo N°1057 reconocen beneficios sociales, este último lo hace de manera diminuta implicando ello que el trabajador renuncie a derechos ya ganados en mejores condiciones, sumándose a ello que ha existido continuidad en la prestación de los servicios cumpliendo siempre la misma labor (Principio que se encuentra implícito en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú), toda vez que no existe renuncia alguna al cargo para dar inicio a la relación laboral regulada por el Contrato Administrativo de Servicios.

**DÉCIMO SEXTO:** De lo antes expuesto teniendo esta judicatura la condición de protector de la Constitución Política del Estado (conclusión que se extrae del fundamento cinco de la Sentencia del Tribunal Constitucional N°0206-2005-PA/TC) podemos expresar con convicción que los Contratos Administrativos de Servicios suscritos desde el 01 de julio del 2008 y los siguientes (vínculo laboral vigente) no surten efecto alguno (inválidos) en el presente caso, pues como se dijo debe respetarse los derechos ya ganados por la trabajadora no siendo posible ir en contra de los Principios de Primacía de la Realidad, Irrenunciabilidad, de Continuidad en el Trabajo, Progresividad y No Regresividad en materia laboral, tal y conforme se ha dejado sentado en la Casación N°07-2012-LA; por lo que, debe considerarse que el tiempo de servicios prestados desde el 01 de julio del 2008 en adelante, es bajo las reglas del Contrato de Trabajo de naturaleza indeterminada que pregona el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-07-TR, forma contractual declarada y que ha sido mantenido por la demandada en el tiempo, no existiendo argumentación ni medio probatorio que permita diferenciar la prestación de

servicios en las modalidades contractuales a la que fue sometida la demandante, más si no hubo disolución del vínculo, recogiendo además las opiniones vertidas en la Casación Laboral N°1642-2012-LA, tal y conforme además ha sido reconocido en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral al señalarse, en relación al tema 2, al señalar que: “Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos: 2.1.3. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta”, procediéndose a dilucidar los derechos reclamados bajo las disposiciones que regulan el régimen laboral común de la actividad privada, no siendo posible declarar la nulidad de los contratos CAS al cumplirse con los requisitos que establece el artículo 140° del Código Civil sin que el demandante haya atacado la no concurrencia de éstos que afectan la estructura del contrato mismo, habiéndose emitido decisión sobre la no eficacia de su funcionalidad a través de la ineficacia.

#### **Trato salarial discriminatorio**

**DÉCIMO SÉTIMO:** Debe ponderarse el contexto en que se ubica la relación laboral, donde subsiste un acentuado desbalance a favor del empleador en desmedro del trabajador, pues, “La relación laboral no se da entre partes iguales, sino, por el contrario, netamente desiguales. Esa desigualdad, que en la relación sustantiva se manifiesta en la subordinación que somete al trabajador al control y la dirección del empleador, se traslada y aun exacerba en la relación procesal entre ellas” (...) En efecto, a las manifestaciones jurídicas, económicas y subjetivas del poderío empresarial y correlativa debilidad del trabajador, se añade una nueva manifestación estrictamente procesal: la supremacía del empleador en materia de prueba” (...) “Los documentos ¿en poder de quien están?. Los libros de planillas, los recibos y comprobantes, las instrucciones escritas, los memorandos, todos los documentos en que el trabajo quedan registrados o que directamente son generados por este permanecen en poder de la empresa”. (“El principio protector en el proceso laboral”.- Mario Pasco Cosmópolis.- Libro: Trabajo y Seguridad Social Estudios Jurídicos en Homenaje de Luis Aparicio Valdez.- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social – Editora Grijley EIRL.- año 2008, paginas 518 -519).

**DÉCIMO OCTAVO:** El empleador por disposición legal está dotado de los poderes de dirección, administración y disciplinaria, y para el logro de sus objetivos establece una serie de oficinas especializadas (técnicas, asesorías, administrativas, recursos humanos, operativas, etc.); siendo relevante para el caso de autos, la oficina de recursos humanos o de personal, por ser la que tiene a su cargo la nómina de trabajadores, las planillas de

remuneraciones y el manejo salarial y demás beneficios sociales, sobre todo las relaciones laborales del binomio empresa- trabajador para mantener un clima de paz laboral, difundiendo e informando a cabalidad los cambios de las condiciones de trabajo y de las remuneraciones que puedan suscitarse.

**DÉCIMO NOVENO:** En cuanto al trato discriminatorio alegado por la actora, la demandada señala que no acredita el por qué su remuneración debe ser equiparada a la de los otros trabajadores de la institución ni tampoco precisa el cargo ocupacional al cual debe equipararse, alegando además que la demandante no ingresó a la institución vía concurso público no ocupa plaza alguna dentro del CAP de la institución, siendo ésta la razón que le impide equipararse con un trabajador de la institución que cuenta con plaza y que accedió por concurso, asimismo manifiesta que tampoco acredita cumplir con el perfil exigido para obtener la remuneración que dice corresponderle.

**VIGÉSIMO:** A folios 05 obra la constancia de trabajo expedido por la RE, documento del cual se desprende, que desde el 01 de julio del año 2004, la actora tenía asignada el Cargo de terminalista en el B, asimismo la demandada afirma que efectivamente la actora cumplía la función de registradora terminalista, señalando además que hasta el 30 de julio del año 2008 se le contrató bajo la modalidad de contratos de locación de servicios, para después (01 de julio del año 2008) se le contratara bajo los contratos CAS, por lo que, al no desvirtuar la empleadora que doña A haya tenido un cargo distinto al de registradora terminalista (que viene hacer lo mismo conforme lo indicó la demandada en la audiencia de juzgamiento), queda en su obligación desacreditar lo indicado por la reclamante, más si no ha presentado documentación alguna que demuestre lo contrario, concluyendo en efecto que desde el inicio del vínculo laboral se prestó servicios como registradora terminalista hasta el mes de octubre del año 2007, tal como lo indica la demandante en la audiencia de juzgamiento, no existiendo contradicción alguna por parte de la demandada.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Por otro lado, a folios 102 obra copia del Oficio N°2500-2011/GRH/B donde se menciona que la trabajadora E está contratada bajo contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de enero de 1997 en el cargo de Técnico 3 con indicación de las remuneraciones percibidas, y si bien procedería del J (véase folios 265 y que no exime a la empleadora uniformizar las remuneraciones que otorga como B), precisándose en el Memorando Múltiple N°000878-2010/TRU (folios 100) que la trabajadora antes indicada tendría el cargo de registradora, correspondiendo dilucidar a continuación la ubicación de doña A en el CAP aprobado por la demandada.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Debemos precisar en primer lugar que conforme al dicho de la demandada a partir del 2005 estaría vigente la estructura remunerativa y Cuadro de Asignación de Personal, teniendo en cuenta que la reclamación de reintegro de remuneraciones data desde el año 2004, periodo en el cual no existía la escala remunerativa, ni el CAP, siendo responsabilidad de la empleadora regularizar u homogeneizar las remuneraciones de sus trabajadores, dando a conocer con precisión las funciones que debía cumplir cada uno, a fin de evitar distorsiones que acaben con reclamaciones como la que nos ocupa en el presente caso. La demandada en el desarrollo del proceso no ha logrado demostrar que las categorías de Auxiliar 1, Auxiliar 2 y Técnico 3 que corresponden al cargo de registrador hayan estado vigentes desde el inicio del vínculo laboral de la actora, entendiéndose que todos aquellos que ostentan un mismo cargo y que cumplen las mismas funciones (no desvirtuado por la demandada) deben ser retribuidos en los mismos montos a fin de evitar desigualdades, quedando también en obligación del empleador categorizar a sus trabajadores una vez vigente el CAP, que al parecer en el caso de la demandante no habría ocurrido, tal y conforme se advierte de las copias del libro de retenciones de folios 82 a 85 de autos, bajo la justificación que no ingresó por concurso, olvidando que se trata de una trabajadora con contrato de trabajo de naturaleza indeterminada que no debe ser dejada de lado en el esquema organizacional de la entidad.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Resulta necesario mencionar además que de la revisión del clasificador de cargos de folios 262 a 264, el cargo registrador nivel ocupacional Técnico 3 está reservado para un titulado de instituto superior o estudios universitarios en el sexto ciclo, con una experiencia no menor de 02 años, conforme a la fecha de vigencia de esta escala remunerativa (2004) la accionante ya habría ganado la experiencia requerida además que conforme la copia del título de profesional técnico en computación e informática emitido el año 1995 (folios 07), se prueba que cumplía el requisito solicitado en el cargo de técnico 3 cumpliéndose de esta forma con los requisitos para la Categoría Técnico 3, sin que la demandada haya asignado tal nivel, siendo irrelevante el tipo de estudios profesionales que se cursen toda vez que no se ha delimitado que tal o cuál profesiones son las únicas para ocupar el cargo. A ello debemos ratificar que a la fecha de ingreso de la demandante (01 de julio del 2004) no hubo escala remunerativa alguna ni CAP conforme lo ha precisado la propia demandada, siendo viable revisar únicamente las funciones hechas tanto por la actora como la señora E para establecer el pago diferenciado sin justificación alguna debidamente comprobada, siendo ilógico además que para ser considerada en el cargo de registrador tenga que concursar para ser considerada dentro del CAP.

**VIGÉSIMO CUARTO:** De lo antes indicamos concluimos que existiendo diferencias en la remuneraciones percibidas por la demandante y doña E, a pesar de tener el mismo cargo (registrador) diferenciándolas únicamente la fecha de ingreso, realizando se entiende la misma función que no ha sido desvirtuada por la demandada, deben percibir la misma remuneración conforme al inciso 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos que dispone: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales cuyo artículo 7° prescribe: “Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie”, el Convenio OIT N° 100 en su artículo 2.1 que indica: “... garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración...”, dispositivos de orden internacional que cautelan la igualdad para prevenir o corregir prácticas discriminatorias, más aún si la igualdad ante la ley se encuentra reconocida en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, procediéndose al cálculo del reintegro de remuneraciones tomando como referencia las percibidas por doña E conforme a la documental de folios 102 al no presentar la demandada las planillas de la indicada trabajadora, con las incidencias en las gratificaciones, vacaciones, y compensación por tiempo de servicios, por el periodo comprendido entre el mes de julio del año 2004 a octubre del 2007, ya que hasta esa fecha ha quedado demostrado en autos dicha función, no existiendo contradicción alguna por parte de la demandada a lo señalado por la actora, al decir que cumplió la función de terminalista hasta el mes de octubre del año 2007, más si a folios 14 obra el informe docente N°01-2007/STA/, donde se aprecia que con fecha del mes de noviembre del año 2007 la actora se le asigna el cargo de administrador encargado agencia santa.

**VIGESIMO QUINTO:** De folios 14 a 29, y 45 a 50 obran documentales que describen que la actora tenía asignado el cargo de administradora, advirtiéndose lo mismo en las boletas obrante de folios 87 a 92 de autos, entendiéndose de ello que desde el mes de noviembre del año 2007 la accionante tenía asignado el cargo de administradora, no emitiendo la empleadora pronunciamiento alguno que contradiga lo dicho por la actora en cuanto que ha realizado la función de administradora hasta el mes de junio del año 2013.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Por otro lado, a folios 93 obra copia del informe N°017-2010/TRU/ donde se aprecia que el trabajador E, tiene la función de administrador de la agencia Pacasmayo en el cargo de Técnico 2, además que a folios 97 obra una boleta del trabajador antes referido. La demandada alega en la audiencia de juzgamiento que existen razones suficientes para que la diferencia del pago se existe entre la actora y el trabajador con quien se pretende homologar, por lo que, resulta necesario precisar que

del cuadro realizado por la demandada en cuanto a las comparaciones de los requisitos de cada uno de los cargos (auxiliar 1, técnico 2, técnico 3, etc.), se puede apreciar que en los requisitos para tener el cargo de técnico 2, es necesario ser titulado de instituto superior, requisito que la actora lo tiene ya que a folios 7 obra el título emitido por un instituto superior, teniendo además más de dos años de experiencia en cargos a fines, como es la de registradora, con conocimiento de sistemas o procesos de áreas, entendiéndose que todos aquellos que ostentan un mismo cargo y que cumplen las mismas funciones (no desvirtuado por la demandada) deben ser retribuidos en los mismos montos a fin de evitar desigualdades, quedando también en obligación del empleador categorizar a sus trabajadores una vez vigente el CAP y conforme a la labor que desempeñan, que al parecer en el caso de la demandante no habría ocurrido, tal y conforme se advierte de la boleta de pago de folios 97, a pesar de contar con los requisitos para ser considerada en el cargo (vía encargatura o de manera definitiva), bajo la justificación que no ingresó por concurso, olvidando que se trata de una trabajadora con contrato de trabajo de naturaleza indeterminada que no debe ser dejada de lado en el esquema organizacional de la entidad.

**VIGÉSIMO SÉTIMO:** De lo antes indicamos concluimos que existiendo diferencias en la remuneraciones percibidas por la demandante y el señor F, a pesar de tener el mismo cargo (administrador), realizando se entiende la misma función que no ha sido desvirtuada por la demandada, deben percibir la misma remuneración, bajo el argumento indicado precedentemente, procediéndose al cálculo del reintegro de remuneraciones tomando como referencia las percibidas por don F conforme a la documental de folios 97 al no presentar la demandada las planillas de la indicada trabajadora, con las incidencias en las gratificaciones, vacaciones, y compensación por tiempo de servicios, por el periodo comprendido entre el mes de noviembre del año 2007 hasta el mes de junio del año 2013, conforme a la liquidación detallada más adelante.

#### **Gratificaciones de fiestas patrias y navidad.**

**VIGÉSIMO OCTAVO:** El artículo 2 de la Ley N°27735 señala que: “El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”, norma que tiene su antecedente en la Ley N°25139, vigente hasta la entrada

el 28 de mayo del 2002, donde en el segundo párrafo del artículo 1° especificó que: “El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio”, introduciendo la Ley vigente en su artículo 6 el pago proporcional de la gratificación a los meses laborados, advirtiéndose que se deberá descontar los pagos realizados por la demandada por concepto de aguinaldos en las boletas del mes de julio y diciembre del año 2012 de folios 236 y 241, por un monto de S/.300.00 Nuevos Soles por cada uno, ya que éstos corresponden al pago de gratificaciones de julio y diciembre del año 2012, procediéndose a liquidar teniendo como base lo antes mencionado, conforme a la liquidación detallada más adelante.

**Pago de vacaciones e indemnización por no disfrute del descanso.**

**VIGÉSIMO NOVENO:** El artículo 10° del Decreto Legislativo N°713 establece que: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período: c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley”, precisándose en el artículo 15° que: “La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Asimismo se debe tener en cuenta el Decreto Legislativo 713 contempla el supuesto de que el trabajador del régimen laboral general de la actividad privada no goce oportunamente o no goce nunca de las vacaciones que le correspondan, señalando en su Artículo 23° lo siguiente: Los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que se adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: **a)** una remuneración por el trabajo realizado; **b)** una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y **c)** una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso; esta indemnización no está sujeta al pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo, advirtiéndose que se procederá a descontar las vacaciones otorgadas y pagadas de acuerdo a la hoja resumen que obra de folios 291 a 294, así como las boletas que obran de folios 228 a 231, de autos del año 2009 en S/.

575.00, 2011 en S/. 575.00, 2012 en S/. 575.00, y en el año 2013 en S/. 550.00 Nuevos Soles, teniéndose en consideración también el año 2010 por un monto de S/. 575.00 Nuevos Soles, más si en la audiencia de juzgamiento la actora reconoce que a partir del mes de julio del año 2008 (contrato CAS) la demandada le reconocía 15 días de vacaciones, debiendo pagársele la diferencia del abono conforme a la remuneración real que le corresponde (administradora) y los 15 días de indemnización por no haber hecho uso del descanso físico que otorga el Decreto Legislativo N°713, con excepción de los periodos 2011-2012 y 2012-2013 donde se le habría otorgado los 30 días de vacaciones sin que la demandante haya formulado cuestionamiento alguno, no correspondiéndole en dichos periodos pago alguno por indemnización, conforme a la liquidación detallada más adelante.

### **Pago de Compensación por Tiempo de Servicios.**

**TRIGÉSIMO:** La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social que nace de la relación laboral que le unió al demandante con la demandada, donde el artículo 1 del Decreto Supremo N°001-97-TR indicó que: “La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”, pues su existencia viabiliza que el ex trabajador cuente con un fondo dinerario que le permita cubrir sus necesidades más elementales cuando se presente su cese en el trabajo, donde: “Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas” (artículo 4), estableciéndose en los artículo 8° y 9° del mismo texto normativo los días de trabajo que se toman en cuenta para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, así como la remuneración computable; precisándose que teniendo la actora vínculo laboral vigente debe ordenarse su abono a una cuenta que designe la trabajadora en caso no la tenga, procediéndose al cálculo.

### **Escolaridad.**

**TRIGESIMO PRIMERO:** Con respecto a este concepto al haberse establecido la existencia de vínculo laboral desde el mes de julio del año 2004 en adelante, corresponde liquidar el beneficio solicitado teniendo como base las bonificaciones dadas en el transcurso del tiempo en los diferentes decretos supremos tales como; **Año 2004:** Decreto Supremo N° 046-2004-EF (07.04.2004) - 300 nuevos soles. **Año 2005:** Decreto Supremo N° 021-2005-EF (09.02.2005) - 300 nuevos soles. – **Año 2006:** Decreto Supremo N° 011-2006-EF (09.02.2006) - 300 nuevos soles. – **Año 2007:** Decreto Supremo N° 010-2007-EF (08.02.2007) - 300 nuevos soles, Decreto Supremo 026-2009-

*EF, Decreto Supremo **Nº 001-2010-EF**, Decreto Supremo. Nº 004-2011-EF, Decreto Supremo 003-2012-EF, y el Decreto Supremo **Nº 003-2013-EF**, debiéndose realizar la liquidación de los beneficios amparados teniéndose en cuenta el periodo de labor, descontándose los pagos realizados, con el siguiente detalle general:*

1.- REINTEGRO DE REMUNERACIONES

FECHA DE INICIO  
FECHA DE TERMINO  
CARGO  
TRABAJADOR COMPORADO

01/07/2004  
30/10/2007  
TERMINALISTA  
VALERA VILLENA ROSA CECILIA

MES 2004	REMUNERACION ACTOR	CONCEPCION BRICEÑO LOJE	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	C.T.S
JULIO	1150.00	1345.60	195.60		
AGOSTO	1150.00	1345.60	195.60		
SEP	1150.00	1345.60	195.60		
OCTUBRE	1150.00	1345.60	195.60		
NOVIEMBRE	1150.00	1345.60	195.60		521.60
DICIEMBRE	1150.00	1345.60	195.60	1,345.60	
<b>TOTAL</b>	<b>6900.00</b>	<b>8073.60</b>	<b>1173.60</b>	<b>1345.60</b>	<b>521.60</b>

MES 2005	REMUNERACION ACTOR	CONCEPCION BRICEÑO LOJE	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2200.00	1050.00				
FEB	1150.00	2200.00	1050.00				
MAR	1150.00	2200.00	1050.00			300.00	
ABR	1150.00	2200.00	1050.00				
MAY	1150.00	2200.00	1050.00				977.58
JUN	1150.00	2200.00	1050.00		4,400.00		
JUL	1150.00	2200.00	1050.00	2,200.00			
AGOSTO	1150.00	2200.00	1050.00				
SEP	1150.00	2200.00	1050.00				
OCT	1150.00	2200.00	1050.00				
NOV	1150.00	2200.00	1050.00				1,111.11
DIC	1150.00	2200.00	1050.00	2,200.00			
<b>TOTAL</b>	<b>13800.00</b>	<b>26400.00</b>	<b>12600.00</b>	<b>4400.00</b>	<b>4400.00</b>	<b>300.00</b>	<b>2088.69</b>

MES 2006	REMUNERACION ACTOR	CONCEPCION BRICEÑO LOJE	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2200.00	1050.00				
FEB	1150.00	2200.00	1050.00				
MAR	1150.00	2200.00	1050.00			300.00	
ABR	1150.00	2200.00	1050.00				
MAY	1150.00	2200.00	1050.00				1,111.11
JUN	1150.00	2200.00	1050.00		4,400.00		
JUL	1150.00	2200.00	1050.00	2,200.00			
AGOSTO	1150.00	2200.00	1050.00				
SEP	1150.00	2200.00	1050.00				
OCT	1150.00	2200.00	1050.00				
NOV	1150.00	2200.00	1050.00				1,111.11
DIC	1150.00	2200.00	1050.00	2,200.00			
<b>TOTAL</b>	<b>13800.00</b>	<b>26400.00</b>	<b>12600.00</b>	<b>4400.00</b>	<b>4400.00</b>	<b>300.00</b>	<b>2222.22</b>

MES 2007	REMUNERACION ACTOR	CONCEPCION BRICEÑO LOJE	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2200.00	1050.00				
FEB	1150.00	2200.00	1050.00				
MAR	1150.00	2200.00	1050.00			300.00	
ABR	1150.00	2200.00	1050.00				
MAY	1150.00	2200.00	1050.00				1,111.11
JUN	1150.00	2200.00	1050.00		4,400.00		
JUL	1150.00	2200.00	1050.00	2,200.00			
AGOSTO	1150.00	2200.00	1050.00				
SEP	1150.00	2200.00	1050.00				
OCT	1150.00	2200.00	1050.00				
<b>TOTAL</b>	<b>11500.00</b>	<b>22000.00</b>	<b>10500.00</b>	<b>2200.00</b>	<b>4400.00</b>	<b>300.00</b>	<b>1111.11</b>

1.- REINTEGRO DE REMUNERACIONES

FECHA DE INICIO  
FECHA DE TERMINO  
CARGO  
TRABAJADOR COMPORADO

01/11/2007  
30/06/2013  
ADMINISTRADORA  
ALVA ANDIA MANUEL ABRAHAM

MES 2007	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES		C.T.S
NOVIEMBRE	1150.00	2800.00	1650.00				1,111.11
DICIEMBRE	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
<b>TOTAL</b>	<b>2300.00</b>	<b>5600.00</b>	<b>3300.00</b>	<b>2800.00</b>			<b>1,111.11</b>

MES 2008	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2800.00	1650.00				
FEB	1150.00	2800.00	1650.00				
MAR	1150.00	2800.00	1650.00			300.00	
ABR	1150.00	2800.00	1650.00				
MAY	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
JUN	1150.00	2800.00	1650.00		5,600.00		
JUL	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
AGOSTO	1150.00	2800.00	1650.00				
SEP	1150.00	2800.00	1650.00				
OCT	1150.00	2800.00	1650.00				
NOV	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
DIC	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
<b>TOTAL</b>	<b>13800.00</b>	<b>33600.00</b>	<b>19800.00</b>	<b>5600.00</b>	<b>5600.00</b>	<b>300.00</b>	<b>3455.56</b>

MES 2009	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2800.00	1650.00				
FEB	1150.00	2800.00	1650.00				
MAR	1150.00	2800.00	1650.00			300.00	
ABR	1150.00	2800.00	1650.00				
MAY	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
JUN	1150.00	2800.00	1650.00		3,625.00		
JUL	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
AGOSTO	1150.00	2800.00	1650.00				
SEP	1150.00	2800.00	1650.00				
OCT	1150.00	2800.00	1650.00				
NOV	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
DIC	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
<b>TOTAL</b>	<b>13800.00</b>	<b>33600.00</b>	<b>19800.00</b>	<b>5600.00</b>	<b>3625.00</b>	<b>300.00</b>	<b>3455.56</b>

MES 2010	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2800.00	1650.00				
FEB	1150.00	2800.00	1650.00				
MAR	1150.00	2800.00	1650.00			400.00	
ABR	1150.00	2800.00	1650.00				
MAY	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
JUN	1150.00	2800.00	1650.00		3,625.00		
JUL	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
AGOSTO	1150.00	2800.00	1650.00				
SEP	1150.00	2800.00	1650.00				
OCT	1150.00	2800.00	1650.00				
NOV	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
DIC	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
<b>TOTAL</b>	<b>11500.00</b>	<b>28000.00</b>	<b>19800.00</b>	<b>2800.00</b>	<b>3625.00</b>	<b>400.00</b>	<b>3455.56</b>

MES 2011	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2800.00	1650.00				
FEB	1150.00	2800.00	1650.00				
MAR	1150.00	2800.00	1650.00			400.00	
ABR	1150.00	2800.00	1650.00				
MAY	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
JUN	1150.00	2800.00	1650.00		3,625.00		
JUL	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
AGOSTO	1150.00	2800.00	1650.00				
SEP	1150.00	2800.00	1650.00				
OCT	1150.00	2800.00	1650.00				
NOV	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
DIC	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
<b>TOTAL</b>	<b>13800.00</b>	<b>33600.00</b>	<b>19800.00</b>	<b>5600.00</b>	<b>3625.00</b>	<b>400.00</b>	<b>3455.56</b>

MES 2012	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2800.00	1650.00				
FEB	1150.00	2800.00	1650.00				
MAR	1150.00	2800.00	1650.00			400.00	
ABR	1150.00	2800.00	1650.00				
MAY	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
JUN	1150.00	2800.00	1650.00		2,225.00		
JUL	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
AGOSTO	1150.00	2800.00	1650.00				
SEP	1150.00	2800.00	1650.00				
OCT	1150.00	2800.00	1650.00				
NOV	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
DIC	1150.00	2800.00	1650.00	2,800.00			
<b>TOTAL</b>	<b>13800.00</b>	<b>33600.00</b>	<b>19800.00</b>	<b>5600.00</b>	<b>2225.00</b>	<b>400.00</b>	<b>3455.56</b>

MES 2013	REMUNERACION ACTOR	ALVA ANDIA MANUEL	REINTEGRO REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES	REMUNERACION VACACIONES	ESCOLARIDAD	C.T.S
ENE	1150.00	2800.00	1650.00				
FEB	1150.00	2800.00	1650.00				
MAR	1150.00	2800.00	1650.00			400.00	
ABR	1150.00	2800.00	1650.00				
MAY	1150.00	2800.00	1650.00				1,727.78
JUN	1150.00	2800.00	1650.00		2,250.00		
<b>TOTAL</b>	<b>6900.00</b>	<b>16800.00</b>	<b>9900.00</b>	<b>0.00</b>	<b>2250.00</b>	<b>400.00</b>	<b>1727.78</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>	
<b>PERIODO</b>	<b>REINTEGRO</b>
	<b>REMUNERACIONES</b>
AÑO 2004	1173.60
AÑO 2005	12600.00
AÑO 2006	12600.00
AÑO 2007	13800.00
AÑO 2008	19800.00
AÑO 2009	19800.00
AÑO 2010	19800.00
AÑO 2011	19800.00
AÑO 2012	19800.00
AÑO 2013	9900.00
	<b>149073.60</b>

<b>PERIODO</b>	<b>REMUNERACION GRATIFICACIONES</b>	<b>MONTO PAGADO GARTIFICACIONES</b>	<b>REINTEGRO GRATIFICACIONES</b>
2004-DIC	1345.60		1345.60
2005-JULIO	2,200.00		2200.00
2005-DIC	2,200.00		2200.00
2006-JULIO	2,200.00		2200.00
2006-DIC	2,200.00		2200.00
2007-JULIO	2,200.00		2200.00
2007-DIC	2,800.00		2800.00
2008-JULIO	2,800.00		2800.00
2008-DIC	2,800.00		2800.00
2009-JULIO	2,800.00		2800.00
2009-DIC	2,800.00		2800.00
2010-JULIO	2,800.00		2800.00
2010-DIC	2,800.00		2800.00
2011-JULIO	2,800.00		2800.00
2011-DIC	2,800.00		2800.00
2012-JULIO	2,800.00	300	2500.00
2012-DIC	2,800.00	300	2500.00
TOTAL			42545.60

<b>PERIODO</b>	<b>REMUNERACION VACACIONES</b>
2004-2005	4,400.00
2005-2006	4,400.00
2006-2007	4,400.00
2007-2008	5,600.00
2008-2009	3,625.00
2009-2010	3,625.00
2010-2011	3,625.00
2011-2012	2,225.00
2012-2013	2,250.00
	<b>34,150.00</b>

PERIODO	REMUNERACION
	ESCOLARIDAD
AÑO 2005	300.00
AÑO 2006	300.00
AÑO 2007	300.00
AÑO 2008	300.00
AÑO 2009	300.00
AÑO 2010	400.00
AÑO 2011	400.00
AÑO 2012	400.00
AÑO 2013	400.00
	<b>3100.00</b>

PERIODO	PAGO DE CTS
2004-II PERIODO	521.60
2005-I PERIODO	977.58
2005-II PERIODO	1,111.11
2006-I PERIODO	1,111.11
2006-II PERIODO	1,111.11
2007-I PERIODO	1,111.11
2007-II PERIODO	1,111.11
2008-I PERIODO	1,727.78
2008-II PERIODO	1,727.78
2009-I PERIODO	1,727.78
2009-II PERIODO	1,727.78
2010-I PERIODO	1,727.78
2010-II PERIODO	1,727.78
2011-I PERIODO	1,727.78
2011-II PERIODO	1,727.78
2012-I PERIODO	1,727.78
2012-II PERIODO	1,727.78
2013-I PERIODO	1,727.78
	<b>26,060.29</b>

Debiendo la demandada cumplir con abonar al actor la suma de S/.227,519.20 Nuevos Soles, por concepto de reintegro de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones e indemnización vacacional, así como la bonificación por escolaridad, asimismo cumplir con depositar en cuenta bancaria designada por la suma de **S/.26,060.29** Nuevos Soles.

**Pago de conceptos por negociación colectiva periodo 2007-2013**

**TRIGÉSIMO SEGUNDO:** La Constitución Política del Perú de 1993, dispone en forma expresa en el segundo párrafo del numeral 2) del artículo 28° que: “La Convención Colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de los concertado”; dicha norma ha sido desarrollada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR que en su artículo 42° estipula que: “La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o

desempeñan cargos de confianza”; siendo una de sus características que: “Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador” (inciso a) del artículo 43°), donde “En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados” (artículo 9 del Decreto Supremo N°010-2003-TR).

**TRIGÉSIMO TERCERO:** En el caso que nos ocupa la demandada presentó a folios 242 el Memorando N°001039-2013/GTH/B en el cual se indica la fecha de constitución del SINTRAB (02 de julio del 2007), precisándose que al momento del inicio de la negociación colectiva no tenía la condición del sindicato mayoritario, versión que ha sido desvirtuada con la copia del Oficio N°000403-2010/ de folios 304, documento emitido por la Gerencia de Planificación y Presupuesto de la B al Director Nacional del Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, donde con referencia al Laudo Arbitral del 14 de noviembre del 2008, indica que: “... como consecuencia de la consulta efectuada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sobre si los beneficios derivados del indicado Laudo Arbitral alcanza a la totalidad de los trabajadores de la entidad considerando que el sindicato que negoció colectivamente tenía condición de minoritario al momento de presentación del pliego petitorio, y alcanza la condición de mayoritario recién antes de la emisión del Laudo que resolvió la negociación colectiva (14. Nov. 2008) ...”; es decir, que si bien el SINTRAB que fue el Sindicato participante del Laudo Arbitral antes referido en el transcurso de la emisión del Laudo alcanzó la mayoría de afiliados de la entidad, conforme al artículo 9° del Decreto Supremo N°010-2003-TR corresponde otorgar a la demandante los laudos y negociaciones colectivas reclamadas conforme a los rubros detallados en la liquidación contenida en la demanda, más si a otros trabajadores se les habría entregado (véase folios 155 Y 156), debiéndose amparar la demanda en el presente extremo, procediéndose a liquidar en el siguiente cuadro:

REINTEGRO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

CONCEPTO	IMPORTE	DIAS	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010	AÑO 2011		AÑO 2012		TOTAL	
		EFFECTIVOS	CCT-2007/2008	CCT-2007/2008	CCT-2007/2008	CCT-2007/2008	CCT-2007/2008	CCT-2011-2011	CCT-2007/2008	CCT-2011-2011	CCT 2012-2012	GENERAL
REFRIGERIO	6.50	301	1956.50	1956.50	1956.50	1956.50	1956.50		1956.50			11739.00
CANASTA NAVIDEÑA	200.00		200.00	200.00	200.00	200.00	200.00		200.00			1200.00
BONIF. TRANSPORTE	6.00	301	1806.00	1806.00	1806.00	1806.00	1806.00		1806.00			10836.00
INCREMENTO BASICO	300.00	6 MESES						1800.00		1800.00		3600.00
BONIF EXTRAORDINARIA	1500.00	1 AÑO						1500.00				1500.00
INCREM REMUNERACION	200.00	3 MESES									600.00	600.00
BONIFI EXTRAORDINARIA	500.00										500.00	500.00
<b>TOTAL</b>			<b>3962.50</b>	<b>3962.50</b>	<b>3962.50</b>	<b>3962.50</b>	<b>3962.50</b>	<b>3300.00</b>	<b>3962.50</b>	<b>1800.00</b>	<b>1100.00</b>	<b>29975.00</b>

Por lo tanto la demandada deberá cumplir con pagar la suma de **S/. 29,975.00 nuevos soles**, por el concepto de conceptos amparados en los laudos arbitrales.

**Costos del proceso**

**TRIGESIMO OCTAVO:** El artículo 411° del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al caso de autos, señala que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”, precisando el artículo 418° que: “Para hacer efectivo el cobro de los costos, el vencedor deberá acompañar documentos indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan. Atendiendo a los documentos presentados, el Juez aprobará el monto”, precisándose en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N°29497 que: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”. Por otro lado, el cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N°29497 señala que: “El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”, en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en las audiencias convocadas con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad para la reclamación, el monto total de lo obtenido y la predisposición de las partes a conciliar, aspectos que deben tomarse en cuenta para la fijación de los costos procesales. Si bien la reclamación contenida en la demanda ha sido discutida en audiencia de juzgamiento rehusándose la demandada a reconocer los conceptos reclamados a pesar que existe pronunciamiento jurisdiccional anterior donde se declara la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral común de la actividad privada, pese a los hechos evidentes de incumplimiento de la ley laboral que han provocado que el proceso llegue a la etapa de juzgamiento dejando de lado la etapa de conciliación que

resulta ser la más importante en este nuevo modelo procesal, sin resultado positivo a favor de la empresa, tales actos pone en evidencia la actitud manifiesta que sea el juez quien resuelva el caso retrasando el trámite del proceso que bien pudo concluir en la audiencia de conciliación, razones por las cuales debe fijarse como costos del proceso el 15% de lo que se logre obtener en el presente proceso más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.

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

### **3. F A L L O.-**

Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A**, contra **B**, sobre **REINTEGRO DE REMUNERACIONES, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**; en consecuencia, **DESNATURALIZADOS** los contratos de locación de servicios del período de julio del año 2004, hasta el 30 de junio del año 2008, e **INEFICACES** los Contratos Administrativos de Servicios celebrados entre las partes del periodo desde julio del año 2008, debiendo entenderse que existe un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde el 01 de julio del año 2004, y como tal **ORDENO** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de **S/.258,844.20 (DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y CUATRO Y 20/100 NUEVOS SOLES)**, integrado por: **1.** Reintegro de remuneraciones por discriminación del periodo 01 de julio del año 2004, hasta el mes de junio del año 2013, en S/. 149,073.60 Nuevos Soles; **2.** Pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad desde julio del año 2004 hasta el mes de junio del año 2013 en S/.42,545.6 Nuevos Soles; **3.** Pago de vacaciones e indemnización por no disfrute del descanso en S/.34,150.00 Nuevos Soles; **4.** Pago de escolaridad desde el año 2005 en S/.3,100.00 Nuevos Soles; y, **5.** Pago de conceptos por negociación colectiva periodo 2007-2013 en S/.29,975.00 Nuevos Soles; más sus intereses legales y costas del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose como costos del proceso el 15% de lo que se logre obtener en el presente proceso más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa, **DEBIÉNDOSE** depositar en cuenta bancaria designada por la demandante o la que designe conforme al presente mandato la suma de **S/.26,060.29 (VEINTISEIS MIL SESENTA Y 29/100 NUEVOS SOLES)** por concepto de pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, desde el mes de julio del año 2004 hasta el mes de junio del año 2013. **INFUNDADA** la demanda respecto al pago de indemnización por no uso del descanso físico por vacaciones del periodo 2011-2012 y 2012-2013. Consentida y/o Ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHÍVESE** los de la materia en el modo y forma de ley.-----  
-----

**SENTENCIA DE  
SEGUNDA INSTANCIA**

**SALA LABORAL-Sede periférica-I**

**EXPEDIENTE NÚMERO: 03544-2013-0-2501-JR-LA-01**

**MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**

**RELATORA : VENEROS LAVERIAN, ANA**

**DEMANDADO : B**

**DEMANDANTE : A**

**RESOLUCION NÚMERO: OCHO**

Chimbote, veintiocho de abril

Del dos mil quince.-

**SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE  
SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA**

**MATERIA DE RECURSO:**

Viene en apelación la sentencia de fecha quince de Julio del dos mil catorce que declara fundada en parte la demanda interpuesta por **A** contra el **B**, sobre Pago de Beneficios sociales y otros; en consecuencia, notifíquese al B, cumpla con pagar al actor la suma de S/.258,844.20 por los siguientes conceptos: **1.-** Reintegro de remuneraciones por discriminación del período 01 de julio del 2004 hasta el mes de junio del 2013; **2.-** Gratificaciones de fiestas patrias y navidad; **3.-** Vacaciones e indemnización por no disfrute del descanso, **4.-** Escolaridad y **5.-** Reintegro por Convenios Colectivos de trabajo; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia; fijándose como costos del proceso el 15% de lo que se logre obtener en el presente proceso, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa, debiéndose depositar en cuenta bancaria el monto de S/.26,060.29 nuevos soles por concepto de compensación por tiempo de servicio; e infundada la demanda respecto al pago de indemnización por no uso del descanso físico por vacaciones.

**FUNDAMENTOS DE LA APELACION:**

La demandada como fundamento de su expresión de agravio, señala: **a).** La resolución nos causa agravio por cuanto sustenta el fallo en el principio de primacía de la realidad por encima del principio de legalidad, es más, omite emitir

pronunciamiento respecto a éste último, no obstante existir impedimento legal para que su representada pueda celebrar contratos de naturaleza laboral con sus servidores, conllevando con ello grave perjuicio económico así como la vulneración de dispositivos legales; **b)** El juzgado no ha analizado correctamente los hechos ni la normatividad aplicable al caso, no obstante el impedimento legal que tiene su representada para celebrar contratos de naturaleza laboral con sus locadores, sobre todo el correspondiente al régimen privado; **c)** No se ha tenido en cuenta en la apelada que se ampara la pretensión de la demandante estableciendo básicamente que ésta desarrolla las funciones de registradora y por lo tanto su remuneración debe ser equiparada con la remuneración de la servidora **E**; **d)** A partir del 2005 se contó con documentos de gestión tales como CAP, MOF y ROF y escala remunerativa, por lo que se podría aplicar de manera extensiva los requisitos exigidos por su clasificador de cargos y requisitos mínimos transcritos en su contestación de demanda, siendo esto así podría percibir la remuneración de la trabajadora **E** al no contar con una experiencia de dos años; en peor de los escenarios es recién a partir del año 2006 que procedería un reintegro; **e)** Agrega además que la demandante no ha acreditado haber informado a la institución ostentar título alguno, por lo que no puede equipararse con la servidora **E**, asimismo hace conocer que en la apelada no se ha pronunciado expresamente respecto al concurso público de plazas del 2006, en el cual se encontraba la plaza de la registradora a la cual la demandante no postuló por motivos personales conforme lo señaló en audiencia de juzgamiento; **f)** Con respecto a la homologación, debemos indicar que la parte demandante no cumple con acreditar que el servidor **F** se haya desempeñado como administradora de agencia el mes de noviembre del 2007, solo ha acreditado que el servidor prestó servicios como administrador de agencia durante el año 2011, es importante destacar que la demandante fue contratada para prestar servicios como registradora, habiendo prestado servicios por necesidades laborales como encargada de la administración, debiéndose tener en cuenta al momento de liquidar el supuesto reintegro de remuneraciones por los servicios prestados como administradora una remuneración de S/.2,800.00 nuevos soles, habiendo la demandante indicado que su remuneración ascendía a S/.2,500.00 nuevos soles; **g)** Con respecto al laudo arbitral, señala que tiene vigencia a partir de diciembre del 2007, de manera que en forma

indebida se ha liquidado desde enero a noviembre del 2007; además, los conceptos de refrigerio y transporte se abonan por días efectivos de trabajo, de manera que no se consideran los días feriados y los días de descanso vacacional, agregando, que en el mes de setiembre del 2012 se le abonó la suma de S/. 500.00 lo cual no se ha considerado en la liquidación correspondiente.

#### **FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR:**

##### **Pretensión de la actora:**

44. La actora mediante escrito de fojas 158 a 180, solicita desnaturalización de los contratos de locación de servicios no personales -SNP- suscritos por periodo comprendido entre 01 de julio del 2004 al 30 de junio del 2008 y los Contratos Administrativos de Servicios – CAS por el periodo comprendido entre 01 de julio del 2008 en adelante; asimismo, demanda reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio desde 01 de julio del 2004 hasta 30 de junio del 2013 y por los periodos que se devengan en lo futuro y pago de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad desde junio del 2004 a diciembre del 2012; vacaciones por el periodo comprendido entre 2004-2009 a 2010 a 2013, más los periodos que generen en adelante; escolaridad correspondiente a los años de 2004 hasta 2013; compensación por tiempo de servicios desde 01 de julio del 2004 hasta junio del 2013 y los nuevos depósitos que generen en adelante y finalmente demanda pago de beneficios remunerativos proveniente del Convenio Colectivo desde enero de 2007 a junio del 2013, más montos que devenguen en lo futuro.

##### **Régimen laboral de la actora:**

45. Antes de analizar si los contratos de locación de servicios no personales y los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), se encuentra desnaturalizados, estando a que la demandada como fundamento de su apelación señala que el juez no ha analizado la normatividad aplicable al caso, no obstante el impedimento legal que tiene su representada para celebrar

contratos de naturaleza laboral con sus locadores, sobre todo el correspondiente al régimen privado. Es preciso analizar el régimen laboral que pudiera corresponder al demandante en caso de determinarse la desnaturalización de dichos contratos, es decir, el régimen laboral público normado por el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa del Sector Público y el Decreto Supremo No. 05-90-PCM que Reglamenta, o es que le corresponde el régimen laboral del Sector Privado y si existe impedimento legal para contratar a plazo indeterminado.

46. Al respecto, al respecto, si bien es cierto la demandada B, es un organismo autónomo que cuenta con personería jurídica de derecho público interno creada por Ley N° 26497 de fecha 12 de julio de 1995, dispone que culminado el proceso de integración de personal y acervo documentario fijado en 36 meses a partir de la vigencia de la norma, los ***“ (...) trabajadores del B quedarán automáticamente incorporados a las disposiciones de la Ley No. 4916 y demás normas modificatorias y conexas”***, en este sentido, de conformidad con el artículo 142° de la Resolución Jefatural N° 124-2013/JNA/B, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del B, precisa: “El personal de B está sujeto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo 728, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo No. 003-97-TR, así como por las demás normas ampliatorias, modificatorias y conexas; siendo esto así, atendiendo que el actor sostiene que ingresó al servicio de la demandada con fecha 10 de julio del 2004, en caso de determinarse la desnaturalizarse Contratos de Locación de Servicios no Personales y Contratos Administrativos de Servicios, se encuentra comprendido dentro del régimen laboral del Sector Privado; siendo el caso, que esta norma permite la contratación de los trabajadores sujetos al contrato de trabajo a plazo indeterminado como regla general y contratos de trabajo a plazo determinado conforme el artículo 53 y siguientes del Decreto Supremo No. 003-97-TR, de manera que no puede alegarse impedimento legal para su contratación.

47. En este sentido, el actor laboró bajo **Contratos de Locación de Servicios** por el periodo comprendido entre el 01 de julio del 2004 al 30 de junio del 2008 y **Contratos Administrativos de Servicios (CAS) del 01 de julio del 2008 a la fecha, lo cual no está en controversia y por el contrario reconocen las partes y corrobora con los contratos de fojas 211 a 227 y de fojas 187 a 210**, del cual se colige que el actor labora en forma continua e ininterrumpida al servicio de la demandada desde 01 de julio del 2004 a la fecha. En consecuencia, estando a la pretensión de desnaturalización de los contratos de trabajo, el análisis de la presente controversia se realizará teniendo en cuenta la forma la naturaleza jurídica de los contratos antes mencionados, en base a los principios de derecho de trabajo y de manera especial, la primacía de la realidad, la continuidad en la prestación de servicios, principio protector y principio de progresividad y no regresividad, todo ello en base a los medios de prueba ofrecidos, admitidos y debatidos en el proceso **Contrato Locación de Servicios:**
48. En **relación al periodo que el actor laboró bajo Contratos de Locación de Servicios por el periodo comprendido entre 01 de julio del 2004 hasta 30 de junio del 2008**, corrobora con los Contrato de Locación de Servicios de fojas **211 a 227**. Al respecto, debe tenerse presente que en toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual *“el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”*, de lo que se sigue que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.
49. De lo expuesto se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que

se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

50. Según lo manifestado es posible que en la práctica el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Ante dichas situaciones el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad cuya aplicación tiene como consecuencia que “(…) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (STC N.º 1944-2002-AA/TC, fundamento 3).
51. En la sentencia recaída en el expediente N° 02069-2009-PA/TC, de fecha 25 del mes de marzo de 2010, en el fundamento cuatro, el Tribunal Constitucional señala que para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, para lo cual debe evaluarse si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad, que a continuación se detalla: *“a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.”*(sic).
52. Del estudio de autos se advierte que a fojas 5, corre constancia de trabajo de fecha 21 de abril del 2005 firmado por Jefe Chimbote de la demandada mediante la deja constancia, que la actora “Viene prestando servicio en el B, como encargada de la Agencia de Casma, (...) en el cargo de terminalista, desde 01 de julio del año 2004 y hasta la fecha, realizando una labor satisfactoria, demostrando eficiencia, cumplimiento, esmero y puntualidad en las funciones encomendadas”; mediante Memorándum No. 070-2005-SA se

le comunica la rotación del personal, indicando que se desempeñará como encargado de la oficina de Casma a partir del 01 de marzo del 2005 (fs. 10) y por Memorándum Circular No. 039-2005-SA de fecha 12 de julio del 2005 dirigido a la demandante por la Administradora Chimbote (fs. 13) se le llama la atención por incurrir en una serie de errores en la elaboración de los Kardex, impartiendo directivas e instrucciones precisas para mejor cumplimiento de sus funciones que de por sí se explican, precisando en la última parte del memorándum, bajo el presente texto: *“Considerando la gravedad que reviste los errores incurridos y que en muchas veces se les ha llamado la atención en forma verbal y en otras oportunidades se les ha hecho entrega de memorandos de llamada de atención, se les comunica, que a partir de la fecha el incumplimiento de las presente directiva (Puntos indicados para la confección de los Kardex), será sancionado en forma más drástica hasta la Suspensión de labores sin goce de haberes; por lo que se les invoca enmendar su actitud y poner de su parte mayor cuidado y responsabilidad, no es posible pese a las advertencias y directivas impartidas que la suscrita esté corrigiendo mensualmente los errores encontrados en los Kardex, principalmente de los Encargados de los Puntos de Atención”*.

53. Con la constancia de trabajo de fecha 21 de abril del 2005 de fojas 5, Memorándum No. 070-2005-SA de fecha 01 de marzo del 2005 de fojas 10, sobre rotación de personal, entre otros, la demandante se le comunica la rotación del personal, Memorándum Circular No. 039-2005-B-GO/CHIM/SA de fecha 12 de julio del 2005 de fojas 13, mediante el cual se le llama la atención por incurrir en una serie de errores en la elaboración de los Kardex, impartiendo directivas e instrucciones precisas para mejor cumplimiento de sus funciones, queda de manifiesto, que la demandante, real y efectivamente prestó sus servicios de naturaleza subordinada, cumpliendo funciones propias del trabajador dependiente, pues la propia demandada le reconoce como trabajador al extender la constancia de trabajo, haciendo uso de facultad directriz del empleador, también efectúa su rotación al Punto de Atención Casma; como si esto fuera poco, imparte instrucciones y directivas como consecuencia de haber observado errores en la elaboración de los Kardex,

incluso, pone de manifiesto que se le llamó la atención verbal entregándosele los memorándums correspondiente, exhortándose que en caso de incumplimiento, se le aplicará medida disciplinaria de suspensión sin goce de haberes; además, con cargo de Terminalista, se encuentra dentro de la Estructura Orgánica de la entidad demandada, documentos que no han sido materia de tacha, por consiguiente tiene mérito probatorio, que acreditan de manera incontrovertible la existencia del contrato de trabajo.

54. Por otro lado, el artículo 23.3, literal b) de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal Laboral, aplicable al presente caso, corresponde probar a la empleadora demandada el estado del vínculo laboral, en este caso, que la prestación de servicios fue en forma autónoma o libre, lo cual no está acreditado en el presente proceso, por el contrario, desempeñaba sus funciones dentro de la institución demandada y cumpliendo las funciones propias del cargo de Registradora y posteriormente Administradora.
55. De lo expuesto, se acredita que la relación desarrollada entre ambas partes es uno de naturaleza laboral por la presencia de los caracteres de los contratos laborales, subordinada, *intuitu personae* y remunerada, conforme el artículo 4 del Decreto Supremo No. 003-97-TR; por consiguiente, estando acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado.
56. En este sentido, resulta clara la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, por aplicación del principio de primacía de la realidad, descrito en los fundamentos precedentes, por lo que la relación debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado y no una de carácter civil como señala la demandada.

#### **Contrato Administrativo de Servicios (CAS):**

57. En relación a los servicios que el actor prestó bajo contratos sujetos a modalidad y al periodo durante el cual el actor prestó servicios bajo Contratos Administrativos de Servicios – CAS- suscrito entre las partes a partir del 01 de julio del 2008 a la fecha, para realizar el análisis del presente caso se debe mencionar que el actor ha prestado sus servicios para la demandada, primero, bajo un contrato de locación de servicios desde 01 de julio del 2004 al 30 de

- junio del 2008 y a partir del 01 de julio del 2008 hasta la fecha Contrato Administrativo de Servicios (CAS), es decir, desde la fecha de ingreso viene prestando sus servicios en forma permanente y sin solución de continuidad.
58. Bajo dicho contexto es menester invocar uno de los principios que iluminan el derecho del trabajo como es el **Principio de Continuidad**, que en términos de Américo Pla Rodríguez: *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantáneo de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.”* (sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este principio señala que *“...Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada.”* (sic). (Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230).
59. De lo expuesto, se debe tener en cuenta que en la legislación vigente se encuentra regido por principios, uno de los cuales, como guía rectora, es el llamado **principio de preferencia de la contratación indefinida**, que se encuentra plasmado en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, norma aplicable al presente caso, de manera que estando acreditada la prestación personal de servicios, corresponde a la demandada probar el trabajo autónomo e independiente, lo cual ni siquiera ha alegado en la secuela del proceso.
60. En consecuencia, habiéndose establecido que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado por el período comprendido entre el **01 de julio del 2004 hasta 30 de junio de 2008**, no podría ser contratado a

través del Contrato Administrativo de Servicios a partir del 01 de julio del 2008 en adelante, como así ha ocurrido en el caso de autos.

61. Por otro lado, se debe tener en cuenta que la demandante es sobre todo una persona, centro de derechos y obligaciones, su defensa y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en términos del artículo 1 de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, toda la amalgama de normas tanto nacional e internacional deben confluír para el progresivo bienestar de éste y de su familiar, tanto es así, que al hablar de bienestar de la persona humana, no tiene la misma proyección en las diferentes legislaciones latinoamericanas y europeas, por lo que se debe tomar en cuenta la mejor situación y por ende la regulación normativa más favorables, lo que conocemos por el principio Protector, en su variante, la condición más beneficiosa.
62. Respecto, al Principio Protector, el Profesor Américo Plá Rodríguez, señala que: *“La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”* (sic.) (En: Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Tercera Edición, 1998, pág. 108).
63. En efecto, siendo que el trabajador al declararse desnaturalizado el contrato de locación de servicios ya era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, someterlo a un régimen de contratación distinta (Contrato de trabajo a plazo fijo y CAS) en la que se le reconocen menores derechos, no solamente desde el punto de vista económico sino en lo referido a su estabilidad en el trabajo, implica definitivamente la afectación al principio de condición más beneficiosa que como se tiene anotado se encuentra íntimamente ligado al Principio Protector recogida en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado y más específicamente en la última parte del mismo cuando señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.
64. También corresponde invocar el **Principio de Progresividad** previsto en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y

Culturales y en el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

65. Al respecto, doctor Omar Toledo Toribio en el artículo “El Principio de progresividad y no regresividad en materia laboral”, publicado en Gaceta Constitucional, Tomo 44, Lima, agosto 2011, página 218 a 227, ha tenido la oportunidad de señalar que: “De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como consecuencia la prohibición de regresividad de ellos, en función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva, lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamado principio de no regresividad”.
66. En este sentido, la orientación de la legislación se debe concretar al desarrollo progresivo, esto es, de mayor protección a los derechos fundamentales de las personas, en este caso en materia laboral.
67. En la misma dirección corresponde invocar el principio-derecho de igualdad se encuentra reconocido en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución, según el cual:

*“Toda persona tiene derecho a: (...) 2. La igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.*

En Contrato Administrativo de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, si bien ha proveído beneficios sociales para los trabajadores, estos han sido determinados en forma diminuta en comparación a los derechos reconocidos por el Decreto Legislativo N° 728, lo cual afecta el principio-derecho de igualdad ante la ley aspecto que ha sido puesto en relieve

por la jurisprudencia laboral. Por otro lado, se debe tener en cuenta, que las circunstancias en que el Estado, mediante la norma antes citada, reconozca a los trabajadores normas de índole laboral, puesto que en un primer periodo no lo hacía con la suscripción de contratos de Locación de Servicios, significa la aceptación por parte del ente estatal de que los ciudadanos sometidos a estos contratos se encontraban en una situación de desprotección en lo que se refiere a sus derechos laborales, reconocimiento que se patentiza con la promulgación de la Ley 29849, del 05 de abril de 2012, que establece la eliminación progresiva del Régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales a los trabajadores sometidos a este régimen laboral.

68. Por tanto, en aplicación de los principios antes citados, teniendo en cuenta que este colegiado ha concluido que el trabajador se encontró sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, la suscripción posterior del Contrato Administrativo de Servicios implica desmejorar la situación laboral del trabajador, lo cual afecta la vigencia el principio de continuidad laboral, el principio de la condición más beneficiosa, el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales, el principio protector y el principio de igualdad en las relaciones laborales principio este último cuya garantía se encuentra tutelada por el Convenio 111, Convenio Fundamental de la OIT que forma parte del derecho nacional.
69. En la orientación del reconocimiento de los derechos laborales del régimen común a los trabajadores que luego de estar sometidos a contratos de locación de servicios han suscrito contratos CAS, se ha pronunciado la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia en el expediente de Casación N° 2275 – 2010 CAJAMARCA, cuarto y quinto considerado, mediante resolución publicada en el Diario oficial “El peruano” el 31 de enero de 2012 y en la Casación N° 2891-2010 CAJAMARCA, sexto considerando, mediante resolución publicada en el mismo diario el 2 de mayo de 2012.
70. Si bien, el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el Expediente N° 0002-2010PI-TC, publicado el 20 de setiembre 2010, declaró que el Régimen Especial de Contratación administrativa regulado por el Decreto legislativo N° 1057 resulta compatible con el marco constitucional dicho pronunciamiento es

vinculante a partir de su fecha de publicación conforme a los artículos 81 y 82 del Código Procesal Constitucional. En ese sentido, sus efectos no pueden tener carácter retroactivo y en perjuicio del trabajador cuya relación laboral se encuentra acreditada y se inicia con notoria anterioridad a la vigencia de dicho régimen especial, en este caso, 01 de julio del 2004.

71. Por tanto, corresponde declarar la existencia, entre las partes, de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada, por lo que corresponde realizar el cálculo de los beneficios que el actor solicita en su escrito de demanda y por el periodo peticionado.

**Trato Salarial discriminatoria:**

72. La demandante sostiene que desde 01 de julio del 2004 hasta octubre del 2007 trabajó como Registradora o Terminalista y pretende que se le homologue su remuneración con la servidora E, quién desempeña mismo cargo y con categoría de Técnico 3.
73. Al respecto, de la constancia de trabajo expedido con fecha 21 de abril del 2005 de fojas 5, queda acreditada que la actora ingresó al servicio de la demandada con fecha 01 de julio del 2004 con cargo de Terminalista, lo cual también corrobora con copia de la Planilla de Movilidad de fecha 07 de octubre del 2004 de fojas 41, Memorándum No. 129/2006-CHIM de fojas 11 cargo de que habría desempeñado hasta octubre del 2007 como indica esta parte, pues a partir de noviembre del 2007 hasta la fecha viene trabajando como Administradora, pues mediante Memorándum No. 001-2007/STA de fecha 21 de noviembre del 2007 que corre a fojas 14, se le reconoce como Administrador Encargado de Agencia, lo cual corrobora Memorándum No. 000812008/STA de fecha 13 de marzo del 2008 que corre a fojas 17, Memorándum No. 00099-2008/CHIM de fecha 13 de marzo del 2008 que corre a fojas 18, mediante el cual comunica la aprobación al cargo de Administradora de la Agencia de parte de Gerente de Operaciones Registrales, Memorándum Múltiple No. 000225-2011/CHIM de fecha 07 de abril del 2011 que corre a fojas 20, mediante aparece con cargo de Administrador de la Agencia de Nuevo Chimbote, asimismo, corrobora con

otros memorándums remitidos por la demandante a diferentes funcionarios y dependencias de la entidad demandada, en la que aparece firmando y sellando como Administradora (ver fs. 26, 27, 28, 29).

74. El cargo de Registradora (Terminalista) desempeñado por el periodo comprendido entre 01 de julio del 2004 al mes de octubre del 2007 y cargo de Administradora desempeñado a partir de noviembre del 2007 a la fecha, no sólo está probado con las pruebas instrumentales antes indicadas, sino que no está la demandada en forma clara y precisa no contradice, al margen, de no haberse registrado en el libro de planillas por este periodo, es de concluir, que este hecho no resulta materia de análisis en vía de apelación de sentencia.
75. De modo que corresponde en esta instancia determinar, si a la actora le corresponde o no la homologación de las remuneraciones al cargo de Registradora o Terminalista con la trabajadora E por el periodo comprendido entre 01 de julio del 2004 al 31 de octubre del 2007 y con cargo de Administradora con el trabajador F por el periodo comprendido entre 01 de noviembre del 2007 hasta la fecha.
76. El artículo 24 de la Constitución, señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual y no admite discriminación por motivo de origen, raza, (...) condición económica o cualquier otra índole (art. 2 de la Constitución); del mismo modo, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que los Estados reconocen: “ *Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie*” y el artículo 23, inciso 2° de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, también señala: “ *Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna e igual salario por trabajo igual*”; normas internacionales que fueron ratificados por el Perú, en consecuencia, forman parte del derecho nacional conforme el artículo 55 de la Constitución y siendo normas referidas a derechos humanos deben interpretarse de acuerdo a los tratados y normas internacionales, conforme la

Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado.

77. Por su parte el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída No. 2510-2002-AA/TC, ha establecido que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acreditan la existencia de los dos requisitos: *a)* Paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos supuestos o acontecimientos semejantes, y *b)* Paridad, uniformidad y exactitud de trata o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones; y la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferenciación de trato; idéntica posición, también ha asumido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema al expedir la casación N° 6012006 del Santa.
78. En el caso de autos, por Resolución Jefatural No. 899-2004-JEF/B de fecha 30 de diciembre del 2004 se aprueba Clasificador de Cargos y Requisitos Mínimos que deben reunir los trabajadores de B, para ocupar las plazas que corresponda de acuerdo a la Cuadro de Asignación de Personal, en la que aparece el cargo de Técnico 3 que corresponde al cargo de Registrador, estableciendo como Requisitos Titulado de Instituto Superior y precisando experiencia laboral: “No menor de 02 años en cargos afines y en el campo de su especialidad”, también como requisitos alternativa, contempla Estudios Universitarios 6to. ciclo concluido o más, con experiencia de 02 años en cargos afines.
79. Siendo como se expone, para ocupar cargo de Registrador, se requiere una experiencia laboral no menor de 02 años, experiencia que hace merecedor al pago de las remuneraciones y demás beneficios que corresponde, en este caso, la actora habiendo ingresado al servicio de la demandada con fecha 01 de julio del 2004, la experiencia de 02 años recién obtiene a partir de julio del 2006; sin embargo, en el caso de autos, el juez homologa la remuneración básica del actor a partir de su fecha de ingreso, de tal

modo, que debe corregirse este error, máxime si se tiene en cuenta, que el trabajador homólogo E ingresó al servicio de la demandada el 01 de enero de 1997, conforme el oficio No. 2500-2011/GRH/B de fojas 102; sin embargo, realizando ambos trabajadores la misma función y en las mismas condiciones de trabajo, corresponde homologar, pero a partir del 01 de julio del 2006.

80. En consecuencia, por el periodo comprendido entre 01 de julio del 2004 al 30 de junio del 2006, no le corresponde ningún reintegro de remuneraciones, ni mucho menos incidencia en las gratificaciones, vacaciones y la compensación por tiempo de servicios.
81. El trabajador homólogo al mes de julio del 2006 percibía una remuneración básica de S/. 2,200.00 conforme copia del oficio No. 2500-2011/GRH/B de fecha 16 de abril del 2011 y el Decreto Supremo No. 198-2004-EF, sin embargo, a la demandante se le ha abonado la suma de S/. 1,150.00 mensuales, razón por la cual le corresponde un reintegro de S/. 1,050.00 desde 01 de julio del 2006 hasta 31 de Octubre de 2007, hacen un total de 16 meses y resulta S/. 16,800.00.
82. A partir de 01 de noviembre del 2007 la actora desempeña sus funciones con cargo de Administradora y se le homologa con el trabajador F, quien ostenta el mismo cargo de Administrador de la Agencia de Pacasmayo como se acredita con el informe No. 017-2010/TRU de fojas 93, siendo el caso, que esta persona ostenta cargo de Técnico 2 y percibe una remuneración básica de S/. 2,500.00 ( S/. 792.56 + S/. 1,707.44) como se aprecia de la boleta de pago correspondiente a febrero del 2009 de fojas 97, lo cual es acorde con el Decreto Supremo No. 198-2004-EF y que dicha remuneración le corresponde hasta junio del 2011 y a partir del julio del 2011, se le incrementa la suma de S/. 300.00 conforme el Laudo Arbitral de fecha 28 de junio del 2011; sin embargo, a la demandante se le ha abonado la suma de S/. 1,150.00 mensuales, razón por la cual le corresponde un reintegro de S/. 1,350.00 desde 01 de noviembre del 2007 hasta 30 de junio del 2011, hacen un total de 44 meses y resulta S/. 59,400 (44 x S/. 1,350.00); sin embargo, el juez, el juez ha liquidado con una remuneración de S/. 2,800.00 por este

periodo, cuando esta suma le corresponde recién a partir de julio del 2011 y hasta junio del 2013, hacen un total de 24 meses y la demandada le abonó la suma de S/. 1,150.00 y existe una diferencia de S/. 1,650.00 y por 24 meses, corresponde un reintegro de S/. 39,600.00, por consiguiente, por los tres periodos suman S/. 115,800.00 (S/. 16,800.00 + S/. 59,400.00 + S/. 39,600.00).

83. Con respecto a las **GRATIFICACIONES**, estando a lo previsto por la Ley 27735, le corresponde una remuneración ordinaria mensual, por cada festividad y de la siguiente forma:

<b>GRATIFICACION</b>	<b>AÑO</b>	<b>TOTAL</b>
Diciembre	2004	S/. 1,150.00
Julio	2005	S/. 1,150.00
Diciembre	2005	S/. 1,150.00
Julio	2006	S/. 1,150.00
Diciembre	2006	S/. 2,200.00
Julio	2007	S/. 2,200.00
Diciembre	2007	S/. 2,500.00
Julio	2008	S/. 2,500.00
Diciembre	2008	S/. 2,500.00
Julio	2009	S/. 2,500.00
Diciembre	2009	S/. 2,500.00
Julio	2010	S/. 2,500.00
Diciembre	2010	S/. 2,500.00
Julio	2011	S/. 2,500.00
Diciembre	2011	S/. 2,800.00
Julio	2012	S/. 2,800.00
Diciembre	2012	S/. 2,800.00

TOTAL	S/.37,400.00
Menos pagado:	<u>S/. 600.00</u>
<b>Reintegro por pagar</b>	<b>S/. 36,800.00</b>

=====

84. **VACACIONES:** Este beneficio le corresponde de acuerdo al Decreto Legislativo 713, una remuneración vacacional por periodo acumulado y no gozado y otra remuneración equivalente por concepto de indemnización por falta de descanso físico vacacional adquirido y no gozado conforme los incisos b) y c) de la norma antes citada y habiéndose corregido el monto de las remuneraciones del actor, también corresponde corregir las remuneraciones vacaciones y la indemnización correspondiente en la siguiente forma:

<b>PERIODO</b>	<b>VACAC</b>	<b>INDEM</b>	<b>SUB TOTAL</b>	<b>MENOS</b>	<b>NETO</b>
2005/2006	S/.1,150	S/.1,150	S/.2,300		S/.2,300
2006/2007	S/.1,150	S/.1,150	S/.2,300		S/.2,300
2007/2008	S/.2,500	S/.2,500	S/.5,000		S/.5,000
2008/2009	S/.2,500		S/.2,500	S/.575.00	S/.1,925
2009/2010	S/.2,500		S/.2,500	S/.575.00	S/.1,925
2010/2011	S/.2,800		S/.2,800	S/.575.00	S/.2,225
2011/2012	S/.2,800		S/.2,800	S/.575.00	S/.2,225
2012/2013	S/.2,800		S/.2,800	S/.575.00	S/.2,225
<b>TOTAL</b>	<b>S/. 18 200</b>	<b>S/. 4 800</b>	<b>S/. 23 000</b>	<b>S/. 2 875</b>	<b>S/. 20 125</b>

=====

Del periodo del 2008 al 2013 no le corresponde la indemnización vacacional, ya que la demandante gozó de 15 días de descanso físico vacacional al estar dentro del régimen de Contrato Administrativo de Servicios y cuyo abono se encuentra acreditado con las boletas de pago de fojas 228 a 231.

85. **COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:** Atendiendo a que la demanda no ha acreditado pago de la compensación por tiempo de servicios por el periodo demandada al haberse considerado al actor como un contrato de locación de servicios y posteriormente Contrato Administrativo de Servicios, corresponde al demandante este beneficio y se liquida con la remuneración computable en la oportunidad del depósito que

corresponda conforme los alcances del Decreto Supremo No. 001-97-TR, el mismo que está integrado por remuneración básica y más promedio de gratificaciones y de la siguiente forma: Del 01-07-2004 al 31-10-2004: son 4 meses y la remuneración computable asciende a S/1,150.00 y le corresponde **S/. 383.33** (4/12 x S/1,150.00).

Del 01-11-2004 al 30-04-2005: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/1,341.67 integrado por básica de S/1,150.00 y promedio de gratificación S/. 191.67 y le corresponde **S/. 670.84** (6/12 x S/1,150.00).

Del 01-05-2005 al 31-10-2005: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/1,341.67 integrado por básica de S/1,150.00 y promedio de gratificación S/. 191.67 y le corresponde **S/. 670.84** (6/12 x S/1,150.00).

Del 01-11-2005 al 30-04-2006: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/1,341.67 integrado por básica de S/1,150.00 y promedio de gratificación S/. 191.67 y le corresponde **S/. 670.84** (6/12 x S/1,150.00).

Del 01-05-2006 al 31-10-2006: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/2,391.67 integrado por básica de S/2,200.00 y promedio de gratificación S/. 191.67 y le corresponde **S/. 1,195.84** (6/12 x S/2,391.67).

Del 01-11-2006 al 30-04-2007: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/2,566.67 integrado por básica de S/2,200.00 y promedio de gratificación S/. 366.67 (S/2,200 : 6) y le corresponde **S/. 1,283.33** (6/12 x S/2,566.67).

Del 01-05-2007 al 31-10-2007: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/2,566.67 integrado por básica de S/2,200.00 y promedio de gratificación S/. 366.67 (S/2,200 : 6) y le corresponde **S/. 1,283.33** (6/12 x S/2,566.67).

Del 01-11-2007 al 30-04-2008: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/2,916.67 integrado por básica de S/2,500.00 y promedio de gratificación S/. 416.67 (S/2,500 : 6) y le corresponde **S/. 1,458.33** (6/12 x S/2,916.67).

Del 01-05-2008 al 31-10-2008: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/2,916.67 integrado por básica de S/2,500.00 y promedio de

gratificación S/. 416.67 (S/.2,500 : 6) y le corresponde **S/. 1,458.33** (6/12 x S/.2,916.67).

Del 01-11-2008 al 30-04-2009: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/.2,916.67 integrado por básica de S/.2,500.00 y promedio de gratificación S/. 416.67 (S/.2,500 : 6) y le corresponde **S/. 1,458.33** (6/12 x S/.2,916.67).

Del 01-05-2009 al 31-10-2009: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/.2,916.67 integrado por básica de S/.2,500.00 y promedio de gratificación S/. 416.67 (S/.2,500 : 6) y le corresponde **S/. 1,458.33** (6/12 x S/.2,916.67).

Del 01-11-2009 al 30-10-2010: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/.2,916.67 integrado por básica de S/.2,500.00 y promedio de gratificación S/. 416.67 (S/.2,500 : 6) y le corresponde **S/. 1,458.33** (6/12 x S/.2,916.67).

Del 01-11-2010 al 30-04-2011: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/.2,916.67 integrado por básica de S/.2,500.00 y promedio de gratificación S/. 416.67 (S/.2,500 : 6) y le corresponde **S/. 1,458.33** (6/12 x S/.2,916.67).

Del 01-05-2011 al 31-10-2011: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/.3,216.67 integrado por básica de S/.2,800.00 y promedio de gratificación S/. 416.67 (S/.2,500 : 6) y le corresponde **S/. 1,608.33** (6/12 x S/.3,216.67).

Del 01-11-2011 al 30-04-2012: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/.3,266.67 integrado por básica de S/.2,800.00 y promedio de gratificación S/. 466.67 (S/.2,800 : 6) y le corresponde **S/. 1,633.33** (6/12 x S/.3,266.67).

Del 01-05-2012 al 31-10-2012: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/.3,266.67 integrado por básica de S/.2,800.00 y promedio de gratificación S/. 466.67 (S/.2,800 : 6) y le corresponde **S/. 1,633.33** (6/12 x S/.3,266.67).

Del 01-11-2012 al 30-04-2013: son 6 meses y la remuneración computable asciende a S/3,266.67 integrado por básica de S/2,800.00 y promedio de gratificación S/. 466.67 (S/2,800 : 6) y le corresponde **S/. 1,633.33** (6/12 x S/3,266.67).

52. En consecuencia, la Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo comprendido entre 01 de julio del 2004 al 30 de abril del 2013, corresponde la suma de **S/. 19,808.32** nuevos soles, suma que deberá abonar la demandada dentro de cuarenta y ocho horas de producido el cese y con efecto cancelatorio por ser una entidad de la Administración Pública, conforme el tercer párrafo del artículo 2 del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, modificado por la Ley No. 30057, Ley de Servicio Civil, por consiguiente, no está obligada la demandada para hacer depósito en una entidad bancaria o financiera como erróneamente ha dispuesto en la apelada, de manera que se aclara en este sentido.
53. En cuanto a los beneficios establecidos por Laudo Arbitral, se tiene que la demandada alega, que el Laudo Arbitral de 1997 rige a partir de diciembre del 2007 y que el juez ha liquidado en forma indebida por el periodo comprendido entre enero a noviembre; además, alega que los beneficios de refrigerio y movilidad son abonados por días efectivos de trabajo.
54. Con respecto a la vigencia del Laudo Arbitral del año 2007 el mismo que corre a fojas 107/122, se aprecia que el mismo se expidió por el Tribunal Arbitral con fecha 14 de noviembre del 2008 correspondiente a la Negociación Colectiva del 2007, no precisando en ninguno de sus considerandos ni en la parte resolutive que el mismo tenga vigencia a partir de diciembre del 2007, razón por la cual, el juez ha ordenado a pagar los beneficios de refrigerio y movilidad a partir de enero del mismo año, de modo que al no estar acreditado, otra fecha de vigencia, no tiene asidero legal lo expuesto por la demandada.
55. En cuanto a que los beneficios de refrigerio y movilidad, se abonan por días efectivos de trabajo, no considerando los días feriados y los días de vacaciones, es de indicar, que conforme los ítem (i) y (v) de la parte

resolutiva del Laudo Arbitral del 2007, se abona por días efectivos de trabajo, siendo el caso, que el juez sólo ha descontado los domingos y feriados que hace un total de 64 días: 52 domingos y 12 feriados y deducido de los 365 días resulta 301; sin embargo, no ha considerado los días de descanso vacacional, ha disfrutado de 15 días de descanso físico por periodo 2008/2009; 15 días por periodo 2009/2010; 15 días por periodo 2010/2011; 15 días periodos 2011/2012; por consiguiente, por los años del 2009, 2010, 2011 y 2012 le corresponde sólo por 286 días efectivos de trabajo.

56. De esta manera el concepto de **refrigerio** por los años del 2009, 2010, 2011 y 2012 le corresponde S/. 1,859.00 (S/. 6.50 x 286) por cada año y hacen un total de S/. 7,436.00, al cual se agrega correspondiente a los años del 2007 y 2008 en la suma de S/. 1,956.50 por cada año y suman S/. 11,349.00 (S/. 7,436.00 + S/. 1,956.50 + S/. 1,956.50)
57. Con respecto al costo de transporte por los años del 2009, 2010, 2011 y 2012 le corresponde S/. 1,716.00 (S/. 6.00 x 286) por cada año y hacen un total de S/. 6,864.00, al cual se agrega correspondiente a los años del 2007 y 2008 en la suma de S/. 1,806.00 por cada año y suman S/. 10,476.00 (S/. 6,864.00 + S/. 1,806.00 + S/. 1,806.00)
58. Finalmente con respecto al pago a cuenta por la suma de S/. 500.00 que indica en su recurso de apelación, se tiene que la demandada, real y efectivamente le abonó esta suma pro concepto de Cierre del Pliego como se aprecia de la boleta de pago de setiembre del 2012 y corre a fojas 201, por consiguiente, no le corresponde este beneficio ordenado a pagar en la sentencia con rubro de bonificación extraordinaria.
59. El resto de los beneficios laborales establecidos por los Laudos Arbitrales del 2007 y 2008, no es materia de apelación, por consiguiente se ratifican en las mismas sumas y agregado a los conceptos de refrigerio y movilidad ascienden a la suma total de S/. 29,225.00 nuevos soles, a cuyo monto se modifica la suma ordena a pagar por este concepto.

Por cuyos fundamentos, la Sala Laboral de esta Sede Judicial,

**DECLARARON**

**CONFIRMARON** la sentencia de fecha quince de julio del dos mil catorce de fojas 311 a 334 que declara **DESNATURALIZACION** de los contratos de locación de servicios y Contratos Administrativos de Servicios (CAS), en consecuencia, sin valor legal dichos contratos, como consecuencia, existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado desde 01 de julio del 2004 en adelante, disponiendo reconocimiento de los beneficios sociales y demás condiciones de trabajo a partir de dicha fecha y en cuanto al pago de los beneficios sociales demandados, **MODIFICARON** en cuanto al monto; en consecuencia, ordenaron que la demandada **B** cumpla con abonar a la demandante **A** la suma de **S/. 204,550.00 (DOSCIENTOS CUATRO MIL QUINIENTOS CINCUENTA y 00/100)** por los siguientes conceptos: **i) Reintegro de remuneraciones por discriminación salarial por el periodo comprendido entre 01 de julio del 2006 al 30 de junio del 2013 S/. 115,800.00; ii) Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y Año Nuevo desde 2004 hasta junio del 2013 S/. 36,800.00; iii) Vacaciones e indemnización por falta de descanso físico vacacional S/. 20,125.00; iv) Pago de Escolaridad desde 2005 S/. 3,100; v) Pago de beneficios provenientes del Laudo Arbitral del 2007-2013 S/. 28,725.00;** asimismo, se dispone que en caso cese de la relación laboral, cumpla con abonar a la demandante la suma de **S/. 19,808.32** nuevos soles; y **REVOCARON** incremento de remuneraciones por discriminación salarial por el periodo comprendido entre 01 de julio del 2004 al 30 de junio del 2006 y **REFORMANDOLA** declararon infundada en este extremo; con los demás que contiene- **Juez Superior Titular Ponente M. ss.:**

L;

P.-

M;