

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE
REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS
SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-
05; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD –
TRUJILLO. 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

**SALINAS HERRERA, YURI KEVIN
ORCID: 0000-0001-8663-7667**

ASESORA

**MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA
ORCID: 0000-0002-9773-1322**

**TRUJILLO – PERÚ
2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Salinas Herrera, Yuri Kevin
ORCID: 0000-0001-8663-7667

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

ASESOR

Muñoz Rosas, Dione Loayza
ORCID: 0000-0002-9773-1322

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Trujillo, Perú

JURADO

Barrantes Prado Eliter Leonel
ORCID: 0000-0002-9814-7451

Espinoza Callán Edilberto Clinio
ORCID: 0000-0003-1018-7713

Romero Graus, Carlos Hernán
ORCID: 0000-0001-7934-5068

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. BARRANTES PRADO, ELITER LEONEL

Presidente

Dr. ESPINOZA CALLAN, EDILBERTO CLINIO

Miembro

Mgr. ROMERO GRAUS, CARLOS HERNÁN

Miembro

Abg. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA

Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por darme sabiduría para llegar
al final de mi segunda carrera
universitaria.

Yuri Kevin Salinas Herrera

DEDICATORIA

A mis padres:

Flor y Absolón, mil gracias por el apoyo incondicional que me brindaron por todos los sacrificios que hicieron a lo largo de mi carrera, así como su comprensión y paciencia en momentos difíciles que tuvimos.

Yuri Kevin Salinas Herrera

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05 del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, 2020? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: las sentencias de primera instancia fueron de rango muy alta, muy alta, muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta, muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

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

ABSTRACT

The research had as problem: What is the quality of the first and second instance on fixing of alimony by evidence and, according to the corresponding normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in the N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05, of the Judicial District of La Libertad – Trujillo; 2020? The objective was to determine the quality of judgments under study. It is of quantitative and qualitative type, descriptive exploratory level, and not experimental, retrospective and cross-sectional design. The sample unit was a court record, selected by convenience sampling; to collect data observation techniques and analysis of content was used; and as an instrument a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the descriptive part, considerative and resolute part belonging to: the judgment of first instance were rank: very high, high and very high; while the second instance judgment: very high, high and very high. In conclusion, the quality of judgments of first and second instance, were very high and very high, respectively range.

Key words: quality, motivation, reintegro de remuneraciones y pago de beneficios and judgment.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Título de la tesis	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación	2
1.3. Objetivos de la investigación	2
1.4. Justificación de la investigación.....	4
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	5
2.1. ANTECEDENTES.....	5
2.2. BASES TEÓRICAS.....	9
2.2.1. Procesales.....	9
2.2.1.1. Proceso laboral ordinario	9
2.2.1.1.1. Concepto.....	9
2.2.1.1.2. Principios aplicables	10
2.2.1.1.2.1. Principio de inmediación.....	10
2.2.1.1.2.2. Principio de oralidad	10
2.2.1.1.2.3. Principio de concentración	10
2.2.1.1.2.4. Principio de celeridad.....	11
2.2.1.1.2.5. Principio de economía	11
2.2.1.1.2.6. Principio de veracidad	11
2.2.1.1.2.7. Principio de primacía de la realidad.....	12
2.2.1.1.3. La audiencia.....	12
2.2.1.1.3.1. Concepto.....	12
2.2.1.1.3.2. Etapas	13
2.2.1.1.3.2.1. Traslado y citación a la audiencia de conciliación.....	13
2.2.1.1.3.2.2. Audiencia de conciliación	13
2.2.1.1.3.2.3. Audiencia de juzgamiento	13
2.2.1.1.3.2.4. Alegatos y sentencias	14

2.2.1.2. Los puntos controvertidos	14
2.2.1.2.1. Concepto.....	14
2.2.1.2.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto	14
2.2.1.3. Los sujetos del proceso	15
2.2.1.3.1. El juez.....	15
2.2.1.3.1.1. Concepto.....	15
2.2.1.3.2. Las partes.....	15
2.2.1.3.2.1. El demandante	15
2.2.1.3.2.2. El demandando	15
2.2.1.4. La prueba.....	16
2.2.1.4.1. Concepto.....	16
2.2.1.4.2. El objeto de la prueba.....	16
2.2.1.4.3. Valoración de la prueba	17
2.2.1.4.4. La carga la prueba en materia laboral	17
2.2.1.4.5. Los medios probatorios típicos y atípicos	17
2.2.1.4.6. Principios de los medios probatorios	18
2.2.1.4.7. Pruebas actuadas en el proceso examinado	19
2.2.1.4.7.1. Los documentos	19
2.2.1.4.7.1.1. Concepto.....	19
2.2.1.4.7.1.1.1. En la doctrina	19
2.2.1.4.7.1.1.2. En la norma.....	19
2.2.1.4.7.1.2. Documentales en el proceso examinado	19
2.2.1.5. La sentencia.....	20
2.2.1.5.1. Concepto.....	20
2.2.1.5.2. Estructura.....	20
2.2.1.5.3. Principio de motivación	21
2.2.1.5.3.1. Concepto.....	21
2.2.1.5.3.2. La motivación de los hechos	21
2.2.1.5.3.3. La motivación de los fundamentos de derecho.....	22
2.2.1.5.4. El principio de congruencia.....	22
2.2.1.5.4.1. Concepto.....	22
2.2.1.5.5. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia	22
2.2.1.5.5.1. La claridad	22
2.2.1.5.5.2. La sana crítica	23
2.2.1.5.5.3. Las máximas de la experiencia	23
2.2.1.6. Recurso de apelación	23

2.2.1.6.1. Concepto.....	23
2.2.1.6.2. Requisitos formales de admisibilidad	24
2.2.2. Sustantivas	24
2.2.2.1. Contrato de trabajo.....	24
2.2.2.1.1. Concepto.....	24
2.2.2.1.2. Naturaleza.....	25
2.2.2.1.3. Características.....	26
2.2.2.2. La Remuneración.....	26
2.2.2.2.1. Concepto.....	26
2.2.2.2.2. Elementos	27
2.2.2.2.2.1. Contraprestación	27
2.2.2.2.2.2. Libre disposición.....	27
2.2.2.2.3. Remuneración vacacional	28
2.2.2.3. Beneficios sociales.....	28
2.2.2.3.1. Concepto.....	28
2.2.2.3.2. Clases	29
2.2.2.3.2.1. Compensación por tiempo de servicio (CTS).....	29
2.2.2.4. Convenio colectivo	29
2.2.2.4.1. Concepto.....	29
2.2.2.4.2. Características.....	30
2.2.2.4.3. Fuerza vinculante.....	30
2.2.2.4.4. Asignaciones otorgadas vía negociación colectiva en el caso concreto	30
2.2.2.5. Gratificaciones.....	31
2.2.2.5.1. Concepto.....	31
2.2.2.5.2. Derecho de percibir	31
2.2.2.5.3. Monto	31
2.3. MARCO CONCEPTUAL	33
III. HIPÓTESIS.....	34
IV. METODOLOGÍA	35
4.1. Tipo y nivel de la investigación	35
4.2. Diseño de la investigación	37
4.3. Unidad de análisis.....	38
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	39
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	41
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	42
4.7. Matriz de consistencia lógica	44

4.8. Principios éticos	45
V. RESULTADOS	44
5.1. Resultados	44
5.2. Análisis de los resultados.....	48
VI. CONCLUSIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05.....	66
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores	91
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	100
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	106
Anexo 5. Cuadros descriptivos de resultados de sentencia de primera y segunda instancia.....	115
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio	160
Anexo 7: Cronograma de actividades	161
Anexo 8. Presupuesto	162

ÍNDICE DE RESULTADOS

Pág.

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo
Transitorio.....45

Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Segunda Sala Especializada
Laboral.....46

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La potestad de administrar justicia en el Perú, es un componente importante en el orden social, sirve para asegurar que los ciudadanos vivan de forma pacífica. El órgano de administrar justicia es el Poder Judicial, quien, a través de sus órganos jurisdiccionales, resuelven conflictos de intereses. Es por ello, de la importancia de conocer en qué situación se encuentra.

El Barómetro Global de la Corrupción en América Latina y el Caribe, arrojó como resultado general: la mayoría de ciudadanos sostienen que los Gobiernos no hacen lo suficientes para disminuir los niveles de corrupción. Por esta razón no se logra el crecimiento económicos y prestación de servicios públicos. Asimismo, la falta integridad política, genera abusos cometidos en los procesos electorales, difusión de noticias falsas, debilitamiento de las instituciones políticas. En el Perú se detectó que las instituciones más corruptas el poder ejecutivo y el parlamento, además 2 de cada 3 peruanos (65%) considera que la corrupción aumentó por lo que la desconfianza en el sistema de justicia es de 95%, siendo la más alta en Latinoamérica (Transparencia Internacional, 2019).

El Poder Judicial, con el fin de modernizar la administración de justicia viene mostrando pasos importantes y necesarios para la gobernabilidad del país, dispuso la conformación de siete equipos de trabajo, para la elaboración de líneas rectoras y presupuestas de políticas públicas sobre diversos temas en materia de justicia, de ahí que se viabilizó los cambios que la ciudadanía demanda: acceso a un sistema de justicia honesto y eficiente (El Peruano, Diario Oficial, 2019).

Por otro lado, la corrupción en la justicia peruana tuvo el mayor impacto negativo cuando se difundió audios en los que se registró diálogos del mes de enero y mayo del 2018, de tres miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el presidente de

la Corte Superior de Apelaciones del Callao y el Presidente de la Segunda Sala Penal Transitoria de la Corte Suprema, en la cual se escuchó las gestiones para hacer y devolver favores en la firma de convenios, contratación de personal y sentencias judiciales (Arroyo, 2018).

Por su parte en el Distrito Judicial de la Libertad:

El presidente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, sostuvo que los problemas de la administración de justicia en la Libertad son los siguientes: la falta de inversión en tecnología, falta de transparencia de la institución que representa no solo la institución sino de quienes la integran, y finalmente falta mejorar en el trato que brindan a los justiciables que acuden a diario a fin de que su procesos sean resueltos y que en algunos casos son indiferentes a su derecho que les corresponde como ciudadanos (Zamora, 2018).

Para los efectos del estudio se usó un proceso concluido, asunto judicializado de tipo laboral, expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05, del Distrito Judicial de: La Libertad, que luego de su revisión se extrajo el siguiente enunciado:

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05 del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05 del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, 2020.

1.3.2. Específicos

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

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

1.4. Justificación de la investigación

El estudio tiene como punto de partida, los hallazgos de la actividad jurisdiccional, donde se encontró aspectos negativos y positivos. Se destacó el ánimo por modernizar la administración de justicia conformando equipos de trabajos para elaborar propuestas de políticas públicas, por otro lado, diversas opiniones sobre el aspecto negativo, se encontró la desconfianza de los ciudadanos al sistema de justicia además la falta de inversión por mejorar en los servicios. Esto motivó a examinar casos judiciales culminados, que permiten comprobar desde otro punto de vista el quehacer judicial, de ahí, que se seleccionó el proceso judicial laboral sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales. Para desarrollar la presente investigación se determinó como objeto de estudios las sentencias de primera y segunda instancia.

En cuanto a los resultados, reveló que las sentencias se encuentran en el nivel de alta calidad. Esto fue, porque los juzgadores actuaron dentro del marco de la Ley N° 29497, aplicaron el principio de primacía de la realidad, al determinar que el demandante prestó labores permanentes en el nivel que le fue reconocido en un proceso anterior, con sentencia consentida, por tal motivo, desde la fecha del reconocimiento ordenaron a la demandada abonarle los beneficios dejados de percibir.

Por otra parte, cabe resaltar que los resultados encontrados en la investigación reflejan la calidad de las sentencias emitidas que se obtuvo en base al hallazgo de datos contenidos en el texto de las sentencias revisadas, destacan por ejemplo la aplicación del principio de motivación, la valoración de las pruebas, asimismo, se garantizó el derecho de defensa de la parte demandada.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Investigaciones en línea

Capa (2019) presentó la investigación de tipo cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal – titulada, “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima- Lima, 2019.*” La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio (los mismos que se aplicaron en el presente trabajo) la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y mediana, en conclusión, se determinó que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango: muy alta y muy alta respectivamente.

Colmenares (2019) presentó la investigación de tipo cuantitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental- titulada, “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 000068-2013-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Paita- Piura. 2019*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio (los mismos que se aplicaron en el presente trabajo) la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: alta, mediana y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, alta y muy alta, en conclusión, se determinó que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente.

Calderón (2019) presentó la investigación de tipo, cuantitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal – titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 00540-2013-0-1601-JR-LA-04; distrito judicial de La Libertad-Trujillo. 2019*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio (Los mismos que se aplicaron en el presente trabajo) la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta, muy alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y alta en conclusión, se determinó que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango: alta y muy alta respectivamente

2.1.2. Investigaciones libres

Mejía (2018) presentó la investigación descriptiva, titulada “*La condición resolutoria como causa de extinción del contrato de trabajo*”; los datos fueron extraídos de una sentencia casatorio, el objetivo del estudio fue: unificar perspectivas y darle contenido a una categoría jurídica muy estudiada en el Derecho Civil comparado, pero que, a efectos de contextualizarla con situaciones concretas de la realidad laboral, se confunde y mal aplica, utilizándose la condición resolutoria para fines que afectan la esencia e institucionalidad del Derecho del Trabajo mediante figuras como el abuso del derecho y/o poder de la parte más fuerte de la relación, el empleador, y sus conclusiones fueron: 1) La condición resolutoria, para el ordenamiento laboral, es una causa de extinción del contrato de trabajo, pues, claramente, sus efectos, cumplir con los requisitos de validez y al verificarse el hecho futuro e incierto, terminan por extinguir la relación laboral. Así como el plazo, la condición resolutoria se encuentra directamente relacionada con la duración del contrato laboral; 2) Para analizar un contrato laboral condicionado con efectos resolutorios, se debe empezar por delimitar si se está ante una condición resolutoria o no, se confunde el concepto jurídico de condición con el de previsión condicional lo que es, para la doctrina más autorizada,

incorrecta por que la previsión puede ser considerada condición pues el hecho que subordina el evento condicionado terminara siendo subjetivo, en el primer caso, y propio, “conditio iuris”.

López (2018) presentó la investigación descriptiva, no experimental - titulada “*Pago de beneficios sociales*” los datos fueron extraídos de sentencias judiciales, el objetivo del estudio fue: dar a conocer todo lo referente sobre pago de beneficios sociales: cts, gratificaciones, pago de horas extras, vacaciones, etc. Asimismo una breve comparación con otros países de como rigen los beneficios sociales y sus conclusiones fueron: 1) Tanto las empresas como los trabajadores, deben regir sus relaciones laborales, con base en las leyes vigentes, celebrando contratos claros, así como estipulando los beneficios económicos en cifras, de forma tal que ante una cesación de la relación, o cualquier eventualidad que genere pagos al trabajador, el monto sea la cantidad justa para el empleador y el empleado; 2) En cuanto a la naturaleza de los beneficios sociales, algunos son de carácter remunerativo, tales como: gratificaciones legales, vacaciones, asignación familiar, retribuciones por sobretiempo y otros no constituyen remuneración por exclusión legal del artículo 7 de la LPCL y art. 19, 20 de la LCTS (como utilidades laborales, indemnizaciones legales, seguro de vida y CTS); 4) Si bien existe el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, si podría renunciarse a una parte de la remuneración siempre y cuando esta no exceda al mínimo vital y el caso de los beneficios sociales el prestador de servicios no podría renunciar de los beneficios impuestos por ley pero sí podría dejar de lado los beneficios sociales convencionales.

Duarte (2013), en Costa Rica, realizó una investigación cualitativa – descriptiva titulada: “*El juez y la motivación de la sentencia. Análisis de casos prácticos frente a los juicios paralelos periodísticos*”; utilizó para el presente estudio el acceso al campo y la recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas y breves encuestas, el objetivo del estudio fue: el análisis de la incidencias de los juicios paralelos periodísticos en la decisión del juez y la motivación de la sentencia, con el fin de lograr determinar cuáles son las principales debilidades del sistema y sus

conclusiones fueron: a) Para lograr una correcta administración de justicia, el juez debe basar sus decisiones en los principios procesales de independencia judicial, de imparcialidad y objetividad. b) En ese sentido, en cuanto a la independencia, los jueces y juezas deben dictar resoluciones, basadas en su propio entendimiento de las Leyes, sin intromisiones ni presiones de ningún tipo que alteren dichas resoluciones. c) En ese sentido, en cuanto a la independencia, los jueces y juezas deben dictar resoluciones, basadas en su propio entendimiento de las Leyes, sin intromisiones ni presiones de ningún tipo que alteren dichas resoluciones) El juez está sometido a la Ley y a las pruebas suministradas. c) Por otra parte, la imparcialidad se refiere a la ajenidad del juez a cualquier tipo de interés de las partes en la causa, poniendo en una balanza los derechos de ellas, de forma que se le dé lo suyo a cada uno. d) Igualmente, de acuerdo con el principio de objetividad, el juez está sometido a la Ley y a las pruebas suministradas. e) Cuando el operador jurídico toma una decisión, sin interferencias por parte de superiores jerárquicos, demás poderes, medios de comunicación, conglomerado social y otros, se puede hablar de una sentencia motivada.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. Proceso laboral ordinario

2.2.1.1.1. Concepto

Es uno de las principales novedades de la nueva ley procesal laboral Ley N° 29497 (NLPT). Se encuentra estructurado por dos audiencias la primera que es la audiencia de conciliación (permite la obtención de justicia de manera eficiente y la otra la de juzgamientos (acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones (Alarcón y otros, 2019).

Huamán (citado en Serra, 2016) refiere:

Es el proceso típico, el más recurrente de los procesos regulados en la ley procesal laboral y, por ende, es el que absorbe la mayor carga procesal. Esto sucede porque el proceso ordinario laboral es de carácter general, dado que se aplica para resolver una gran diversidad de conflictos jurídicos (...) (p.44).

Asimismo, se considera también como un proceso de conocimiento, de ser un proceso de tipo a ser llamado procesos especiales. La explicación está en que los códigos procesales vienen regulando de forma separada los aspectos generales, como la demanda, la prueba, la sentencia, los medios impugnatorios, son temas comunes inherentes a todos los procesos incluyendo al ordinario. La NLPT señala que el proceso ordinario que es de competencia de los juzgados laborales. La norma advierte que no legisla aspecto del ser o la conducta del ser, sino resalta el aspecto de las prescripciones normativas de las conductas humanas, por esta razón esta norma debería denunciarse la ley de procedimiento laboral (Romero, 2012).

2.2.1.1.2. Principios aplicables

2.2.1.1.2.1. Principio de inmediación

Se refiere a que los magistrados deben tener una cercanía durante todo el proceso, deben estar en las audiencias de conciliación y juzgamiento, este mecanismo que adoptan es una de las herramientas principales para alcanzar la conciliación y una sentencia debidamente fundamentada (Alarcón y otros, 2019).

Asimismo, este principio es la que exige al juez, una asertiva aproximación con el desarrollando del proceso y como también las partes involucradas, a su vez una intermediación objetiva, de tal forma tener acceso a todas la herramientas y lugares relacionados con la actividad de probar un hecho determinado (Hinostroza, 2017).

2.2.1.1.2.2. Principio de oralidad

Predomina el hablar más que el escribir, tiene mucha relación con otros principios, y su presentación son mediante varias diligencias en conjunto que, la audiencia considerada como única, y lo amerite (Alarcón y otros, 2019).

Asimismo, este principio es el fundamento del nuevo proceso laboral sobre él se asientan los demás principios. La intermediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, es así que se otorga al juez la facultad de dirigir el proceso (Vinatea y Toyama, 2012).

2.2.1.1.2.3. Principio de concentración

Es aquel donde se concentra la mayor parte de los actos en una sola audiencia, denominado unidad de acto. La NLPT, trata de concentrar al menos parte de los actuados procesales y de esa manera darle mayor eficacia y razonabilidad al proceso (Alarcón y otros, 2019).

Es aquel principio que se orienta a garantizar la finalidad del nuevo proceso. Que se la misma persona quien conozca las diversas pretensiones los hechos, su fundamentación, y como también su demostración, todo esto ya sea con la menor cantidad de actos posibles a fin de que con garantía del proceso de intermediación, la

autoridad que apreciado toda la actividad sea quien decida sobre aquella causa (Vinatea y Toyama, 2012).

2.2.1.1.2.4. Principio de celeridad

Alude a acelerar los procesos con responsabilidad, eficacia, razonabilidad y posterior tramitación (Alarcón y otros, 2019).

Este principio permite que los procesos puedan diligenciarse en menor tiempo posible; expidiendo los jueces sus fallos dentro de los plazos previstos en la normatividad y de esta manera contribuyen considerablemente a eliminar las trabas que perjudiquen el acceso a la tutela judicial (Arévalo, 2018).

2.2.1.1.2.5. Principio de economía

Mediante este principio se pretende realizar los actos procesales con una máxima eficiencia y veracidad, pero a su vez utilizando un mínimo de gasto y tiempo de las partes (Alarcón y otros, 2019).

Asimismo, la NLPT incluye expresamente el principio de economía procesal, en el entendido que el ahorro en el gasto económico, así también la disminución en el tiempo de duración y el esfuerzo dedicado son fundamentales para que el proceso laboral se desarrolle normalmente (Arévalo, 2018).

2.2.1.1.2.6. Principio de veracidad

Por este principio prevalece la verdad judicial con la verdad de los presuntos hechos que son materia de investigación (Alarcón y otros, 2019).

Es aquel donde el juez debe buscar a través del proceso la verdad de lo hechos esto entre lo que manifiesten los litigantes, asimismo la versión de las partes puede ser no siempre una información adecuada, sea por error de apreciación de quien litiga de buena fe pero equivocado respecto a los hechos o como al derecho, o porque uno de los sujetos del proceso pretende inducir a error a la autoridad con informaciones falsas (Arévalo, 2018).

2.2.1.1.2.7. Principio de primacía de la realidad

Es aquel principio que busca y garantiza proteger al trabajador, ante posibles diferencias entre lo que ocurre en la práctica, como los hechos reales, comprobables o intangibles, dándose preferencia a lo primero, esto siempre y cuando que este sea en beneficio del trabajador, la norma dará preferencia a lo observable en el área de los hechos (Verona, 2020).

Asimismo, es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que se genera en la práctica, asimismo con el referente principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con el cual se procede a la protección que corresponde como tal (Silva, 2008).

Para Arbulú (2005) es aquel principio que se aplica cuando existen discordancias entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados, asimismo este principio tiene como principal objetivo evitar situaciones de fraude y simulación para evadir la aplicación la aplicación de garantías de la normas del derecho de trabajo, siendo de forma se señaló, una expresión de carácter tuitivo que irradia a todo el derecho laboral.

2.2.1.1.3. La audiencia

2.2.1.1.3.1. Concepto

La audiencia en el nuevo proceso laboral peruano, se considera como una técnica procesal de manera compleja por que guarda los múltiples actos procesales de las partes de un proceso, su objetivo principal es de brindar una debida, coherencia y una eficiente solución inmediata a la controversia (Poder Judicial, 2017).

La audiencia es una herramienta indicada por el juez, establece el día y la hora para su realización teniendo en consideración que durante el tiempo que se efectuó el juez tiene comunicación directa con las partes del proceso y recepcionar personalmente la

actuación de las pruebas, y si es posible de manera oral para que la autoridad judicial pueda definir con asertividad los hechos en el caso concreto (Ledesma, 2017).

2.2.1.1.3.2. Etapas

2.2.1.1.3.2.1. Traslado y citación a la audiencia de conciliación

El juez invita a las partes a obtener un acuerdo conciliatorio para dar por concluido el proceso o parte de él, evitándose de esa manera pasar a la fase de juzgamiento (Alarcón y otros, 2019).

Para Romero (2012) una vez que se haya realizado la verificación de los requisitos de hecho y de derecho de la demanda, el juzgador de conformidad el artículo 42° de la NLPT, emite una resolución y a su vez dispone admitir la demanda, citar a las partes del proceso a la audiencia de conciliación, en el tiempo determinado de veinte o treinta días hábiles de calificada la demanda, indicando a hora y fecha de la audiencia; también emplaza al demandado para que concurra a la audiencia, con su respectiva contestación y anexos.

2.2.1.1.3.2.2. Audiencia de conciliación

Tiene como característica principal la oralidad entre el juez y las partes del proceso a fin de lograr la solución del problema, de tal manera el debate en la audiencia de conciliación se da de forma privada, es decir, en esta etapa las actuaciones y debates no se registran en un sentido audiovisual, lo que permite que las partes y el juez actúen con plena libertad (Alarcón y otros, 2019).

2.2.1.1.3.2.3. Audiencia de juzgamiento

En esta etapa la principal característica es la oralidad e inmediación, siendo que durante toda la audiencia que implica el debate oral entre las partes y la actuación probatoria el juez participa de forma constante y personal, lo que le permite un juicio valorativo (Alarcón y otros, 2019).

La audiencia de juzgamiento se realiza en un acto único, concentra la etapa de confrontación de posiciones de las partes procesales, también actuación de medios probatorios, alegatos y sobre todo se da la sentencia. Esta audiencia inicia con la

acreditación de las partes y sus respectivos abogados, si en el caso que las partes no participen en la audiencia, el juez mediante sus facultades podrá declarar concluida el proceso (Romero, 2012).

2.2.1.1.3.2.4. Alegatos y sentencias

Es la fase donde los abogados presentan sus alegatos oralmente, lo que genera la fiscalización de la actuación probatoria, al culminar, el juez de forma inmediata da conocer a las partes el fallo de su sentencia, como también da a conocer que dentro de los cinco días hábiles emitirá la sentencia, que posteriormente será notificada a las partes. De tratarse de un caso complejo, el fallo se dictará dentro de los cinco días hábiles posteriores y se notificará a las partes para que comparezcan al juzgado (Romero, 2012).

2.2.1.2. Los puntos controvertidos

2.2.1.2.1. Concepto

Los puntos controvertidos son producto de los hechos expuestos por parte de los justiciables y guardan una estrecha relación necesariamente con lo que es materia de proceso, es decir con las pretensiones de la demanda (Ariano, 2016).

Para Hurtado (2014, Tomo II) son los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal ubicados en la demanda y que entran en controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda.

2.2.1.2.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto

Determinar si corresponde pagar al demandante, el reintegro de remuneración básica, asignación por día de trabajo y día de la madre, remuneración vacacional, asignación vacacional, gratificaciones, bonificación por quinquenio reintegro de CTS, e intereses legales, costas y costos del proceso (expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05).

2.2.1.3. Los sujetos del proceso

2.2.1.3.1. El juez

2.2.1.3.1.1. Concepto

El juez es aquella persona que aplica el derecho conforme corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes procesales. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar una decisión en hechos diversos de los que ha sido expuestos por los justiciables (Jurista Editores, 2019).

De acuerdo con Gonzales (2014) es aquella persona natural que tiene la facultad de forma unipersonal o colegida, investida del poder jurisdiccional del Estado, para juzgar o emitir una decisión de la cosa juzgada en una incertidumbre jurídica.

2.2.1.3.2. Las partes

2.2.1.3.2.1. El demandante

Es el recurrente del proceso, inicia el ejercicio de la acción y a su vez expresa su pretensión ante el órgano jurisdiccional a fin de que resuelva su conflicto jurídico y obligue a cumplir a la parte demandada con la pretensión que plantea (Ovalle, 2013).

2.2.1.3.2.2. El demandando

Es aquel contra quien va dirigida la demanda, es el destinatario que soporta los derechos solicitados por la parte demandante, quedando sometido las obligaciones y las cargas de un proceso (Rioja, 2017a).

Para Idrogo (2014) es la persona contra quien se interpone la demanda, la misma que contiene las pretensiones, tiene como función principal contradecir o afirmar los hechos alegados en la misma, en razón que pueda ejercer el derecho a su defensa.

2.2.1.4. La prueba

2.2.1.4.1. Concepto

Según Alvarado (2019) es:

El instrumento que la ley permite para demostrar la veracidad o falsedad de los hechos discutidos por las partes en un proceso, así a través de la prueba el juzgador puede apreciar el sustento fáctico de las alegaciones efectuadas, respecto a la ocurrencia de hechos pasados, y determinar la materia controvertida y los hechos sobre los cuales deberá pronunciarse, emitiendo una decisión razonada y justificada, con base en la valoración de los medios probatorios admitidos y la aplicación de la norma jurídica pertinente (p. 18).

Es la materialización o comprobación de la existencia de un acto que llega a conocimiento del juez y de esta forma se puede contrastar con lo afirmado por los sujetos procesales (Rioja, 2017b).

Para Hurtado (2014, Tomo II) es la herramienta de mayor importancia en las actividades de verificación en un proceso, se utiliza con el propósito de crear convicción en otro sujeto de la existencia o veracidad de un hecho.

2.2.1.4.2. El objeto de la prueba

En la opinión de Alvarado (2019): “El objeto de prueba será todo aquello que se quiere comprobar en el proceso por ser objeto de discusión en el mismo, por ejemplo: el despido, horas extras, la relación laboral, entre otros” (p. 29).

Es generar una certeza en el juez sobre los hechos que han sido puestos a su conocimiento en los actos de postulación del recurrente y del emplazado, esto mediante la acreditación de la veracidad o falsedad de las proposiciones, de esta forma el juzgador a través de su amplio razonamiento dará solución el conflicto (Rioja, 2017b).

2.2.1.4.3. Valoración de la prueba

Es aquella pieza fundamental de la función de juzgar, debido que este acto se ejerce con base y fundamento en el resultado de las pruebas que se han propuesto y que son admitidas, practicadas y también parecidas a la luz de los principios constitucionales y legales (Liñan, 2017)

Es el proceso mediante el cual el juzgador analiza y califica en mérito de cada medio de prueba, mide el grado de convencimiento que ellas han generado para resolver dicha incertidumbre y de esa manera generar sus fundamentos del porqué de su posterior decisión (Ledesma, 2015, Tomo II).

2.2.1.4.4. La carga la prueba en materia laboral

Lo realizan las partes procesales para convencer al juzgador, asimismo si una de las partes procesales decide ejercer la carga de la prueba, lo más probable es que resulte perjudicado (Martínez, 2018).

Según el artículo 23 de la NLPT, la carga de la prueba le corresponde a quien afirma los hechos, o quien los contradice. El demandante tiene la carga de la prueba cuando invoca la calidad de trabajador o ex trabajador para acreditar el motivo de nulidad invocado, acto de hostilidad padecido, daño alegado y el demandado como empleador para acreditar el cumplimiento de normas legales, obligaciones contractuales, extinción o inexigibilidad, motivo razonable distinto al hecho lesivo, vínculo laboral y motivo del despido (Congreso de la República del Perú, 2010).

2.2.1.4.5. Los medios probatorios típicos y atípicos

Los medios de prueba típicos se encuentran tipificados en los artículos 22 al 28 de la NLPT como son: a) la declaración de testigos, b) la declaración de partes, c) exhibición de planillas, d) pericia y e) inspección judicial, mientras que los medios probatorios atípicos, con aquellos que no se encuentran tipificados, pero son auxilios técnicos y científicos (Congreso de la República del Perú, 2010).

Rodríguez (1999) refiere que los medios probatorios no son limitados, o enumerados a lo que la norma puede establecer, existe *numerus apertus*, por lo que la regla de medios probatorios atípicos, es importante, por ejemplo, las pruebas cuantificas, los análisis hematológicos o bacteriológicos, que cuentan con interpretaciones.

Gómez (citado en Alvarado, 2019) señala que:

Los medios probatorios atípicos, que en la práctica procesal los documentos que posee el trabajador son, casi siempre, las exhibiciones solicitadas, las verificaciones realizadas por los auxiliares de justicia y, específicamente, el informe de revisión de planillas o la pericia contable o médica o científica que determinarán la validez y convicción de la prueba ofrecida y actuada, así como las planillas electrónicas que pondrá a disposición del juez la Sunat, encargada de su exclusivo manejo (p. 24).

2.2.1.4.6. Principios de los medios probatorios

Según Alvarado (2019) son los siguientes:

- a) Principio de adquisición:** los medios de prueba pasan a formar parte del proceso cuando son incorporados al proceso, y dejan de pertenecer a la parte que lo ofreció, de ahí que la contraparte pueda hacer uso y presentar los argumentos pertinentes.
- b) Principio de contradicción:** las partes deben presentar todas las pruebas que permitan acreditar la veracidad de las afirmaciones, así la contraparte pueda contradecir, mediante tachas u oposiciones.
- c) Principio de pertinencia:** los medios de pruebas ofrecidos deben guardar vínculo directo con los hechos acontecidos, caso contrario serán desestimados en la etapa correspondiente.

2.2.1.4.7. Pruebas actuadas en el proceso examinado

2.2.1.4.7.1. Los documentos

2.2.1.4.7.1.1. Concepto

2.2.1.4.7.1.1.1. En la doctrina

Los documentos son aquellos que contienen informaciones importantes relacionadas con el proceso, siendo que estos documentos pudieron haber sido redactados de diferentes formas, tipeado, a mano o por otro cualquier otro medio que sea útil para ingresar una serie de información o relatos importantes en el proceso (Rioja, 2017b).

2.2.1.4.7.1.1.2. En la norma

Los documentos se encuentran enmarcados en el ordenamiento jurídico civil ubicado en el artículo 233, el cual señala que se considera documentos a todo escrito y demás objetos con lo que se pueda acreditar la existencia de hechos (Jurista Editores, 2019).

2.2.1.4.7.1.2. Documentales en el proceso examinado

En la sentencia de primera instancia el juez tuvo en cuenta los siguientes medios probatorios: la sentencia emitida en otro proceso judicial que reconoció al demandante en el nivel TII, partiendo de ello, verificó el cuadro de asignación de personal (CAP) de 1997, 1998, 2004, 2007, que donde se encontró la estructura remunerativa de la categoría que le correspondió al demandante, el convenio colectivo de 1994, que acreditó el acuerdo entre el demandante y los trabajadores entre ellos el demandado, sobre el pago de un porcentaje de la remuneración mensual por concepto del día del trabajo, día de la madre, asignación vacacional y bonificación de quinquenio. Respecto a la sentencia de segunda instancia, el colegiado solo tuvo en cuenta el acta de audiencia de juzgamiento que permitió acreditar el nivel profesional del demandado (expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05).

2.2.1.5. La sentencia

2.2.1.5.1. Concepto

Para Echandia (citado en Gaceta Jurídica, 2015, Tomo II) la sentencia es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho contradictoria, de resolver sobre las pretensiones de la parte demandada y las excepciones de mérito.

Es concluyente y decisiva, pues a través de esta el Juez resuelve un conflicto de intereses, dentro de los límites efectuados, por las pretensiones de las partes, despliega sus efectos cuando es considerada cosa juzgada (Vásquez, 2014).

2.2.1.5.2. Estructura

Para Hinostroza (2017) la sentencia se divide en tres partes son: expositiva, considerativa y resolutive. Como también la redacción de la sentencia debe ser clara, precisa y coherente. Para ello la sentencia debe contar una estructura que permita ser entendida por las partes del proceso.

- a) La parte expositiva: es la descripción de todo el desarrollo del proceso en forma detallada y concreta.
- b) La parte considerativa: son todos los medios probatorios que fueron admitidos y debatidos en el proceso, el juez tiene que aplicar su apreciación razonada.
- c) La parte resolutive: es la decisión del magistrado, el fallo de los hechos controvertidos en el proceso, admitiendo o desestimando la pretensión contenida en la demanda.

En la opinión de Alarcón y otros. (2019):

a) La parte expositiva. - es aquella que tiene como objetivo principal individualizar a las partes, señalando el objeto sobre el cual recaerá el pronunciamiento judicial y argumentando brevemente los hechos controvertidos, es decir abarca las pretensiones del actor y objeciones o defensas del demandado y las circunstancias en que se ha ido desarrollando el proceso.

b) La parte considerativa. - es la fundamentación fáctica y jurídica del fallo, como también la indicación de las razones que impulsan al juez a tomar la decisión del caso, asimismo se aprecia el alegato por las partes y se valora el material probatorio aportado.

c) La parte resolutive. - es la que contiene la decisión del asunto en litigio, asimismo constituye el pronunciamiento expreso con respecto a cada uno de los puntos controvertidos. Es la que contienen la decisión concreta con arreglo a las pretensiones ventiladas en el proceso y a los argumentos de defensa del demandado, si como también con arreglo a la normatividad jurídica, esto en virtud de la cual se declara el derecho de ambas partes, acogiendo definitivamente la pretensión del actor de forma parcial o total.

2.2.1.5.3. Principio de motivación

2.2.1.5.3.1. Concepto

La motivación de la sentencia se refiere a la justificación lógica, coherente y conforme a las normas constitucionales y legales, así mismo debiendo encontrarse con arreglo a los hechos y al petitorio formulado por las partes procesales esto en los actos de postulación; entonces la motivación adecuada y suficiente comprende tanto en la motivación de los hechos y como también del derecho, por ende, se efectúa una correcta interpretación de la sentencia (Rioja, 2017a).

En palabras de Calamandrei (citado en Colomer, 2013):

La motivación es una prueba lógica, para controlar, a la luz de la razón, la bondad de una decisión emanada del sentimiento: es la racionalización del sentido de la justicia; es la demostración, que el juez quiere darse a sí mismo antes que a las partes, de la *ratio scripta* que confirma el descubrimiento obtenido mediante su intuición (p. 40).

2.2.1.5.3.2. La motivación de los hechos

Es aquella actividad realizada por el magistrado, en función con los sucesos alegados por los justiciables, de tal forma que pueda resolver el conflicto interpretándolos y calificándolos para que se emita una determinada decisión (Hurtado, 2014, Tomo II).

2.2.1.5.3.3. La motivación de los fundamentos de derecho

La estructura de una resolución judicial está conformada por un orden en base a los fundamentos de hecho y de derecho, ninguna de estas puede ir por separado e incluso no pueden llevar contenidos que no se semejen a su realidad jurídica. El juez debe aplicar correctamente la norma en base a los fundamentos de hecho que son expuestos en el proceso, para que de esa manera le otorgue un mejor énfasis y pueda así desarrollar adecuadamente el juicio con las normas respectivas (Rojas, 2016).

2.2.1.5.4. El principio de congruencia

2.2.1.5.4.1. Concepto

Este principio permite limitar las decisiones del juez, quien debe resolver un determinado conflicto jurídico de conformidad con lo solicitado por las partes, se entiende que no puede resolver más de lo solicitado, ni menos, ni diferente, de ahí que no tiene facultades para disponer dentro de su sentencia fundamentos no peticionado (Idrogo, 2014).

El principio de congruencia es aquella regla procesal, que por intervención del juez se obliga a que sus decisiones seas concordantes con los hechos y todas las peticiones que se realizan en el escrito de demanda (Benítez, 2017).

2.2.1.5.5. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia

2.2.1.5.5.1. La claridad

Para que exista claridad en una sentencia debe contener palabras y redacción coherente, es decir; se deben evitar tecnicismo, reiteraciones, transcripciones innecesarias, y usar frases cortas, con uso preciso de signos ortográficos, puntuación, adverbios y entre otros requisitos, lo primordial es atender las reglas gramaticales (Nava, 2010).

Asimismo, se refiere que el juez al momento de emitir la una resolución debe expresarse del modo más comprensible posible, para que de esa manera todo el público en general pueda comprender su contenido y asimismo luego de conocidos los hechos del proceso y relacionarlos con la norma tengan una visión que el juez tomo una decisión adecuada para el conflicto determinado (Carrión, 2004, Tomo III).

2.2.1.5.5.2. La sana critica

Según Cañón (citado en García y Vicuña, 2013) es el conjunto de reglas que sirven para juzgar la veracidad de las cosas; resultan del conjunto de principios y normas éticas también psicológicas que la propia mentalidad del jefe judicial tiene forjado.

2.2.1.5.5.3. Las máximas de la experiencia

Según Alvarado (2019): “son aquellos conocimientos que el juez ha obtenido culturalmente con costumbres, usos sociales, reglas, experiencias, es decir, con el solo vivir y son utilizados por este para apreciar y valorar la prueba” (p. 51).

2.2.1.6. Recurso de apelación

2.2.1.6.1. Concepto

Es el desacuerdo con el contenido de la decisión en el acto mismo de emisión de la sentencia, y privilegiando su oralidad como un elemento que determinante del nuevo modelo procesal, este debe fundamentar los motivos contundentes y jurídicos que garanticen su impugnación. Así, aplicando de una forma supletoria el Código Procesal civil, el impugnante tiene la obligación de cumplir con la tasa judicial y la fundamentación por escrito del recurso de apelación plantado en el plazo determinado por la ley (Acevedo, 2013).

Es la solicitud al superior jerárquico para revissar la resolución que ha ocasionado agravio a una parte del proceso, quien argumenta punto por punto el objeto de impugnación, de ahí que la instancia superior, revoque, confirme o declare nulo la resolución impugnada (Gaceta Jurídica, 2011).

Es el acto procesal de los justiciables y constituye, en términos generales, un medio de impugnación y, en términos particulares, el más importante recurso ordinario,

tiene como finalidad la revisión por parte del órgano judicial superior la resolución emitida por el órgano inferior (Huaroc, 2018).

Es aquel recurso ordinario y vertical o de alza formulado por quien se considera agraviado con una resolución judicial que adolece de vicio, y encaminado a lograr que el órgano jurisdiccional superior en grado al que la emitió la revise y proceda a anularla o revocarla, esto y sea parcial o totalmente, dictando otro en su lugar u ordenando al juez a quo que emita una nueva resolución de acuerdo al considerando de la decisión emanada del órgano revisor (Hinostraza, 2011).

2.2.1.6.2. Requisitos formales de admisibilidad

Según Alarcón y otros. (2019) los requisitos son:

i) Personas legitimadas para apelar. - la NLPT específicamente no señala quienes son los legítimos para presentar el recurso de apelación, sin embargo; aplicando el Código Procesal Civil, podemos señalar que están legitimados para presentar el recurso de apelación las partes y los terceros legitimados como terceros adhesivos coadyuvantes, terceros adhesivos litisconsorciales, etc.

ii) Juez ante el que se interpone en curso. - se interpone ante el juez que emitió la sentencia, quien sin más trámite eleva el expediente a segunda instancia dentro de los cinco días hábiles posteriores.

iii) Plazo para interponer el recurso. - cinco días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o citados las partes para su notificación.

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. Contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Es el instrumento de autonomía privada, regula las relaciones patrimoniales, contiene los intereses de particulares, y requiere la concurrencia de dos o más declaraciones para tener fuerza obligatoria entre las partes (Puntriano et al., 2019).

Para Ferrero (2019) implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección, pues así el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, esto es por cuenta de su empleador, asimismo estos servicios los deben ejecutar personalmente; esto sin delegarlos a una tercera persona.

Benavides (2008) sostiene que el contrato de trabajo es el consenso entre empresario y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario asimismo los servicios prestados por el trabajador y el salario pagado por el empresario constituyen el objeto del contrato de trabajo.

2.2.2.1.2. Naturaleza

Es de naturaleza *genus voum*, que le son aplicables de manera supletoria los conceptos y reglas del Derecho Civil, sin embargo, solo serán aplicables si son compatibles con el carácter propio del contrato de trabajo, tiene como fin la conformación de una relación obligatoria (Puntriano et al., 2019)

Asimismo, Cabanellas (citado en Puntriano et al., 2019) menciona lo siguiente:

- a) es un contrato de arrendamiento, es decir, un contrato por el cual una persona (el arrendador), mediante un precio, se obliga a poner cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona (el arrendatario), que se obliga a pagarle el arriendo (...)
- b) es un contrato de venta, el cual consiste en una conversión por la cual uno se obliga a entregar una cosa o transmitir la propiedad de ella a otra, que por su parte se compromete a pagarla.
- c) es un contrato de los llamados innominados por el Derecho Romano, contrato *ut facias* si se le considera con relación al patrono, y *facio ut des* si se le considera respecto al obrero.
- d) es un contrato de sociedad en el que el patrono y los obreros, colocados en condiciones de igualdad y tratando en cierto modo de potencia a potencia, ponen en común el uno sus capitales y su experiencia, y los otros su fuerza de trabajo (...) (p. 44).

2.2.2.1.3. Características

En la opinión de Puntriano et al. (2019) son las siguientes:

- a) Consensual: se perfecciona con el acuerdo de las partes.
- b) Bilateral: para que exista se necesita la presencia de dos partes, trabajador y empleador.
- c) Oneroso: ambas partes obtienen ventaja económica.
- d) Principal: no necesita de otro acto para generar efectos.
- e) De tracto sucesivo: las obligaciones se desarrollan a través del tiempo.
- f) Típico: se encuentra reconocido por la legislación laboral.
- g) Dirigido o normado: el contenido se encuentra regulado por fuentes que provienen de leyes, convenios, disposiciones, etc.
- h) Conmutativo: las prestaciones son equivalentes.
- i) Personalísimo: se contrata a una persona con determinadas habilidades para el cargo, de ahí que no se acepta reemplazo.

2.2.2.2. La Remuneración

2.2.2.2.1. Concepto

Es aquello cuando el trabajador recibe una retribución económica por la prestación de sus servicios, el cual es otorgado en forma de dinero o en especie, tiene carácter de omnicomprendido, de modo que en términos generales y con prescindencia de la denominación que se faculte, todo lo que el trabajador percibe como retribución de sus servicios se le considera como remuneración, esto, siempre que se de libre disposición (Ferrero, 2019).

De conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 23 inciso 2 estipula que: Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Según Pizarro (2018) es: “(...) la ventaja patrimonial percibida por el trabajador como contraprestación global o genérica, principalmente conmutativa, pero con rasgos aleatorios, a la puesta a disposición de su fuerza de trabajo” (p.34).

2.2.2.2.2. Elementos

2.2.2.2.2.1. Contraprestación

Es la entrega al trabajar de una retribución por los servicios brindados, sin embargo, va más allá debido a que hay periodos en los cuales el trabajador no trabaja, pero recibe el pago de remuneración, de ahí que, se defina como remuneración al pago por los servicios efectivamente prestados (Pizarro, 2018).

La Corte Suprema de Justicia de la Republica (2012), se ha pronunciado al respecto de esta característica de la remuneración, y ha establecido como criterio firme y consolidado en la Casación N° 5192-2012/Junín, lo siguiente:

(...) no existe derecho a remuneraciones por el periodo no laborado, interpretación que también es concordante con el criterio del Tribunal Constitucional respecto de este derecho constitucional, lo cual, obviamente, no implica negar que efectivamente pueda existir clara verosimilitud sobre la existencia de daños al impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismo que deben ser evaluados e indemnizados, según los hechos de cada caso concreto y ante el Juez y vía procedimental predeterminados por ley (p. 6).

2.2.2.2.2.2. Libre disposición

Es la facultad con la que cuenta el trabajador para disponer de los bienes o servicios que recibe como contraprestación, es ejercida al momento en el que el trabajador participa en la elaboración de la estructura remunerativa y equivale a la posibilidad de utilizar el bien recibido para un fin distinto del trabajo (Pizarro, 2018).

La Casación Laboral N° 6168-2013-Lima, establece que: “(...) la característica primordial para efectos de determinar si un concepto es remunerable (sic) o no lo constituye la libertad que tiene el trabajador para su disfrute (..)” (La Corte Suprema de Justicia de la República, citado en Pizarro, 2018, p. 62).

2.2.2.3. Remuneración vacacional

Es aquel periodo de días al año en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para tomar un descanso, pero manteniendo el sueldo, es decir, que el periodo de vacaciones laborales es pagado. Esto es compatible con procesos de baja o incapacidad temporal, es decir si en caso de que el calendario de vacaciones coincida con una baja por maternidad o por alguna enfermedad, el trabajador mantiene derecho a disfrutar sus vacaciones (Sánchez, 2015).

2.2.2.3. Beneficios sociales

2.2.2.3.1. Concepto

Pizarro (2018) lo define desde las siguientes posiciones:

Concepción estricta:

Son beneficios los regulados por la ley, es decir, la bonificación por tiempo de servicios, póliza segura de vida, compensación por tiempo de servicios etc.

Concepción amplia:

Son todos los pagos recibidos por o con ocasión del trabajo, dependiente de las condiciones de trabajo y de la remuneración habitual fijada.

Concepción legalista:

Es el beneficio legal, como las participaciones de los trabajadores en las utilidades de la empresa y la asignación familiar.

Concepción plural:

Por este criterio los beneficios son todos aquellos derivados de la relación de trabajo, entregados de forma social, es decir, a todos los trabajadores, proveniente de la voluntad del empleador, la costumbre o convenio.

Asimismo, se consideran que son precepciones que otorgan al trabajador para promover mayor motivación y bienestar a él y la de su familia. No se atribuyen directamente a la prestación del servicio. Y proviene de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral (Díaz, 2014).

2.2.2.3.2. Clases

2.2.2.3.2.1. Compensación por tiempo de servicio (CTS)

Es aquel beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral, como también cubrir sus necesidades y a las de su familia mientras se reincorpora al campo laboral; de esa manera el trabajador que cesa, por cualquier motivo, percibirá el dinero acumulado en su fondo de CTS y poder cubrir sus necesidades (Montoya, 2018).

En palabras de Díaz y Benavides (2016) es el beneficio social que sirve para afrontar las contingencias ocurridas ante un cese inesperado, por renuncia o despido. Constituye un ahorro en favor del trabajador.

2.2.2.4. Convenio colectivo

2.2.2.4.1. Concepto

Según la Casación Laboral N° 11028-2016-Cajamarca:

Entendida como el proceso conciliatorio de dialogo social entre el empleador y las organizaciones sindicales, constituye un derecho fundamental que debe ser acatado por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como en el caso del Perú y que además ha alcanzado reconcomiendo en nuestra Constitución en su inciso 2) del artículo 28, por lo que el derecho a la negociación colectiva tiene carácter general, tanto en el sector privado como en el público (...) (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

De acuerdo con Mercader (2015) es el proceso formalizado del dialogo entre los empresarios y los representantes de los trabajadores, en ejercicio de su autonomía llegan a condiciones que regulan las relaciones entre ambos.

Se deduce de la sentencia N° 008-2005-PI/TC como el acuerdo que permite crear, modificar, extinguir derechos y obligaciones, referidas a las condiciones de trabajo, productividad, es decir, las relaciones laborales. Permite reglamentar y administrar a los empleador y trabajadores sus intereses sin llegar a conflicto. Constituye instrumento idóneo para armonizar las exigencias de los trabajadores y la realidad económica de la empresa (Tribunal Constitucional del Perú, 2005).

2.2.2.4.2. Características

Según la sentencia N° 008-2005-PI/TC las principales características son: a) la supraordinación del convenio al contrato de trabajo, porque el convenio puede modificar algunos aspectos del contrato de trabajo, favorable para el trabajador. b) la aplicación retroactiva de los beneficios acordados por el convenio. c) La duración del convenio tiene una duración no menor de un año. d) Los alcances del convenio están vigentes hasta el vencimiento del plazo, aun cuando la empresa fuese objeto de fusión, venta, traspaso, etc (Tribunal Constitucional del Perú, 2005).

2.2.2.4.3. Fuerza vinculante

Según el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú de 1993, las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado por lo que obliga a las personas celebrantes, a las personas representadas en la suscripción y a las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración (Congreso Constituyente de 1993, 1993).

De la sentencia N° 008-2005-PI/TC se deduce que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatoriedad en el cumplimiento, entre las personas que se celebró y las que posteriormente se incorporan (Tribunal Constitucional del Perú, 2005).

2.2.2.4.4. Asignaciones otorgadas vía negociación colectiva en el caso concreto

En las sentencias revisadas, se advierte que el juzgador otorgó al demandante la asignación por el día del trabajo y día de la madre en cumplimiento del Convenio

Colectivo que suscribieron el empleador con los representantes de los trabajadores, donde la empresa conviene en otorgar a cada trabajador una vez al y en las oportunidades correspondiente al Día del Trabajador y Día de la madre los equivalentes al 7% de la remuneración total mensual. Asimismo, asignación vacacional, donde la empresa mediante Convenio Colectivo, acordó pagar el 100% de la remuneración total mensual a cada trabajador y por último el reintegro del quinquenio en mérito al Convenio Colectivo que prescribe otorgar la bonificación por quinquenio a todos los trabajadores que hayan cumplido 10 años de servicios exclusivo a la empresa (expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05).

2.2.2.5. Gratificaciones

2.2.2.5.1. Concepto

Es un derecho laboral que tienen los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, comprende tanto al sector privado como público, se otorga dos veces al año, y cubren los gastos incurridos por los trabajadores en las festividades por: fiestas patrias y navidad (Instituto Pacífico, 2017).

De conformidad con el artículo 7 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competividad Laboral, no constituyen remuneración las gratificaciones extraordinarias u otro pago a título de liberalidad de empleador, las asignaciones, bonificaciones, movilidad, tampoco la alimentación proporcionada directamente por el empleador y tenga la calidad de condición de trabajo (Congreso de la República del Perú, 1997).

2.2.2.5.2. Derecho de percibir

El trabajador tiene que encontrarse laborando para recibir el derecho, el cálculo por fiestas patrias se considera los meses de enero a junio y la de navidad por el periodo de julio a diciembre, equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre (Instituto Pacífico, 2017).

2.2.2.5.3. Monto

De conformidad con el artículo 2 de la Ley 27735 el monto de cada una de las gratificaciones equivale a la remuneración que perciba el trabajador en la

oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. La gratificación por navidad se calcula en base a la remuneración percibida por el trabajador en la segunda quincena del mes de diciembre (Congreso de la República del Perú, 2002).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05, Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativa. La investigación se inició con el planteamiento del problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado Juez laboral quien decide sobre un conflicto de intereses de índole privado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

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

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

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de

manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05, que trata sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están en el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en

cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

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

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si,

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

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

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

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

la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2020

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, sociales, en el expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, 2020.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

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

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

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

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Segunda Sala Especializada Laboral.

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

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

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

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

5.2. Análisis de los resultados

En la presente investigación, el objeto de estudio fueron las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales recaídas en el expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05, emitidas por los órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de La Libertad. El objetivo fue: determinar la calidad de cada uno de ellas; por lo tanto, luego de aplicar los procedimientos y criterios establecidos en este estudio; los resultados revelaron que la primera sentencia (cuadro 1) es muy alta; y la segunda sentencia (cuadro 2) muy alta.

Respecto a la sentencia de primera instancia: fue de calidad muy alta.

Reveló un contenido que reconoce situaciones resaltantes, durante el desarrollo del proceso, entre ellos los siguientes la demanda, la vía procedimental: proceso ordinario laboral. Se evidenció que cumplió con los requisitos formales, la estructura que presenta es la que se utiliza judicialmente, asimismo se evidenció el número del expediente judicial, los datos que identifican a las partes judiciales, lugar y fecha de emisión. El contenido permitió comprender el proceso sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales; como refiere Alarcón y otros (2019) es uno de las principales novedades de la NLPT. Se encuentra estructurado por dos audiencias la primera que es la audiencia de conciliación (permite la obtención de justicia de manera eficiente y la otra la de juzgamientos (acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones.

Asimismo, el órgano judicial realizó una adecuada interpretación y aplicación de las normas en la resolución del caso. Primero tuvo en cuenta la Ley N° 27497 al determinar la competencia del juzgado especializado en lo laboral que conoció y resolvió la sentencia de primera instancia. Segundo aplicó el principio de veracidad laboral, pues valoró como medio probatorio la sentencia judicial que reconoció al demandante con un nivel jerárquico superior desde el año 2005, y desde esa fecha le corresponde recibir los beneficios sociales correspondiente. Asimismo, tuvo en

cuenta los convenios colectivos para la asignación del beneficio por el día del trabajador y el día de la madre. Por lo tanto, se evidenció la aplicación del principio de motivación en la sentencia, pues la justificación del juez es lógica, coherente conforme las normas, la relación del hecho con el derecho. Asimismo, se evidenció la aplicación del principio de congruencia debido a que el juez resolvió todas las pretensiones solicitadas por el demandante.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Se evidenció que la redacción fue clara precisa y coherente, el colegiado consignó todos los datos de las partes procesales, el número de expediente, fecha, lugar, además, resume las pretensiones impugnatorias, analizó cada argumento impugnatorio, comparando con los argumentos que el juez de primera instancia expuso en la sentencia. Se evidenció la correcta aplicación del principio de motivación, emitieron las razones claramente, así como los pasos que se siguió para determinar que al demandante le corresponde lo solicitado.

VI. CONCLUSIONES

En función a los resultados obtenidos y analizados de las sentencias objeto de estudio de la presente investigación, se estableció las siguientes conclusiones:

La sentencia de primera y segunda instancia fueron de rango muy alta calidad.

En mérito a la calidad de la sentencia de primera instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente. La calidad de la parte expositiva se obtuvo de la introducción: donde se evidenció la individualización de las partes, el encabezamiento, y de las posturas de las partes se evidenció congruencia con la pretensión del demandante y demandado. Y se evidenció los puntos controvertidos. En base a la calidad de la parte considerativa donde se evidenció las razones de hecho y derecho del juzgador, entre ellas desde el aspecto doctrinario hasta normativo donde desarrollo cada pretensión solicitada por el demandante además se evidenció la aplicación de la valoración conjunta de las pruebas. Finalmente, en base a la calidad de la parte resolutive se evidenció la aplicación del principio de congruencia, el juzgador se pronunció por todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; esto evidenció que cumplió con su deber constitucional, respecto a la descripción de la decisión, de manera expresa identificó al demandado quién debe cumplir con emitir con pagar a favor del demandante.

En mérito a la sentencia de segunda instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. El órgano superior expuso las pretensiones impugnatorias realizadas por la parte demandada, número de expediente, fecha, lugar, número de resolución, en la parte considerativa tuvo en cuenta la normativa aplicable al caso, así como el valor sustancial a la sentencia expedida en otro proceso judicial donde se le otorga al

demandado un nivel profesional distinto. Confirma la sentencia de primera instancia en todos los extremos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (Primera edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Acevedo, M. (2013). *La nueva ley procesal del trabajo. Comentarios jurisprudencia y estadística*. (Primera edición). Lima, Perú: Tinco
- Alarcón, M., Alva, A., Campos, S., Castañeda, E., Delgado, E., Feliciano, M., García, A., Girao, J., Huamán, E., Lagos, C., Mantallana, R., Medina, I., Mercado, E., Morales, A., Morales, C., Munayco, C., Ortega, C., Paz, S., Quispe, G., Rodríguez, F., Saldaña, A., Soltau, S., Trelles, A., y Zuta, Karla. (2019). *Nueva ley procesal del trabajo: análisis y comentarios*. (Primera edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Alvarado, C. (2019). *La prueba en el proceso laboral*. (Primera edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Arbulú, L. (2005). *La consideración y aplicación del principio de primacía de la realidad en el procedimiento de inspección del trabajo*. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16972/17273>
- Arévalo, J. (2018). *Los principios del proceso laboral*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6760598.pdf>

- Ariano, E. (2016). *Resoluciones judiciales, impugnaciones y la cosa juzgada, ensayos*. (Segunda edición). Lima, Perú: Pacífico Editores
- Arroyo, P. (2018). *La corrupción en la Justicia Peruana*. (Artículo del Instituto Bartolomé de Las Casas, 16 de julio de 2018). Recuperado de: <http://bcasas.org.pe/wp-content/uploads/2018/07/IBC-CoyunturaJulio2018.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *La declaración universal de Derechos Humanos*. Recuperado de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Benavides, A. (2008). Manual práctico de contrato laboral, como formalizar el contrato adecuado. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=uOzkyLjmlEkC&printsec=frontcover&dq=manual+practico+de+contratacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwIjv4fWxdXpAhUDVN8KHTkRDQYQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false>
- Benítez, D. (2017). *Principio de congruencia en el proceso civil*. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/david-felipe-benitez-rojas-2530668/del-principio-de-congruencia-en-los-procesos-judiciales-2560718>
- Calderón, J. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 00540-2013-0-1601-JR-LA-04; distrito judicial de La Libertad- Trujillo. 2019*. (Tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11177/CALIDAD_PAGO_CALDERON_LOZADA_JACKELYNE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Capa, L. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del distrito judicial de Lima- Lima, 2019*. (Tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15867/CALIDAD_PAGO_BENEFICIOS_SOCIALES_CAPA_BARRIOS_LEYDEN_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrión, J. (2004). *Tratado de derecho procesal civil. Teoría general del proceso*. Volumen III. Tomo III. Lima, Perú: Grijley
- 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://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (Sin edición). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Colmenares, A. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 000068-2013-0-2005-JR-LA-01, del distrito judicial del Paita- Piura. 2019*. (Tesis de pre grado

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11363/BENEFICIOS_SOCIALES_SENTENCIA_COLMENARES_CASTILLO_ANA_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Colomer, I. (2003). *La motivación de las sentencias sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia, España: Tirant to Blanch

Congreso Constituyente de 1993 (1993). *Constitución Política del Perú de 1993*. Recuperado desde:
<http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion2019/index.html>

Congreso de la República del Perú. (1997). *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR*. En: Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: 21 de marzo de 1997. Recuperado de: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0010/12-reglamento-del-texto-unico-ordenado-del-decreto-legislativo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-1.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley N° 27735 Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad*. En: Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: 27 de mayo del 2002. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/\\$FILE/ley_27735_de_gratificaciones.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/$FILE/ley_27735_de_gratificaciones.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2010). *Nueva ley procesal del trabajo. Ley N° 29497*. En: Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: 15 de enero del 2010
Recuperado de:

https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt__ley_29497.pdf

Corte Suprema de Justicia de la Republica. (2012). *Casación N° 5192-2012/Junín*. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/95943f8040d216368172c9726e1ea793/CAS.+LAB.+N%C2%BA+5192-2012+-+JUNIN+-+21.01.2013.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=95943f8040d216368172c9726e1ea793>

Corte Suprema de Justicia de la Republica. (2016). *Casación Laboral N° 11028-2016-Cajamarca*. Recuperado de: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/04/Cas.-11028-2016-Cajamarca-Legis.pe_.pdf

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

Díaz, T. y Benavides, C. (2016). *Derecho individual del Trabajo*. (Segunda edición). Lima, Perú: Grijley

Duarte, Y. (2013). *El juez y la motivación de la sentencia. Análisis de casos prácticos frente a los juicios paralelos periodísticos*. (Tesis para optar al título de licenciada en derecho. Universidad de Costa Rica Facultad de Derecho). Recuperado de: <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/El-Juez-y-la-motivaci%C3%B3n-de-la-sentencia.-An%C3%A1lisis-de-casos-pr%C3%A1cticos-frente-a-los-juicios-paralelos-period%C3%ADsticos.pdf>

El peruano. Diario Oficial. (2019). *Una justicia eficiente*. Recuperado de:
<https://www.elperuano.pe/noticia-una-justicia-mas-eficiente-80590.aspx>

Expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05. Octavo Juzgado de Trabajo - Trujillo.
Distrito Judicial de La Libertad

Ferrero, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. (Primera edición).
Lima, Perú: Fondo editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú

Gaceta Jurídica. (2011). *Estudios de los medios impugnatorios*. (Primera edición).
Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Gaceta Jurídica. (2015). *Manual del proceso civil*. Tomo II. (Primera edición).
Lima, Perú: Gaceta Jurídica

García, L y Vicuña, M. (2013). *Elementos de la sana crítica en el proceso civil*.
Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/just/n26/n26a04.pdf>

Gonzales, N. (2014). *Lecciones de derecho procesal civil – el proceso civil peruano*.
Lima, Perú: Jurista Editores

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

Hinostroza, A. (2011). *Resoluciones judiciales y cosa juzgada, doctrina y jurisprudencia*. (Segunda edición). Lima, Perú: Jurista Editores

Hinostroza, A. (2017). *Derecho procesal civil, doctrina jurisprudencial práctica forense*. (Segunda edición). Lima, Perú: Jurista Editores

Huaroc, I. (2018). *Algunas pautas para la formulación del recurso de apelación en el proceso civil*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/pautas-formulacion-recurso-apelacion-proceso-civil/>

Hurtado, M. (2014). *Estudios de derecho procesal civil*. Tomo II. (Segunda edición). Lima, Perú: IDEMSA

Idrogo, T. (2014). *El proceso de conocimiento*. (Segunda edición). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. *Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000*. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

Jurista Editores. (2019). *Código Civil*. Lima, Perú: Jurista Editores

Ledesma, M. (2015). *Comentarios al código procesal civil*. Tomo II. (Quinta edición). Lima, Perú: El Búho

Ledesma, M. (2017). *La prueba en el proceso civil*. (Primera Edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica

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

Liñan, L. (2017). *Teoría de la prueba en el proceso civil y en el proceso penal*. Academia de la Magistratura. Recuperado de: <https://edwinfigueroag.files.wordpress.com/2017/06/manual-autoinstructivo-amag-teorc3ada-de-la-prueba-2017.pdf>

López, E. (2018). *Pago de beneficios sociales*. (Trabajo de suficiencia pre grado Universidad San Pedro). Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10381/Tesis_58125.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, P. (2018). *La valoración y motivación de la prueba y su procedimiento en la jurisprudencia*. (Primera edición). Lima, Perú: Grijley

Mejía, J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>

- Mejía, C. (2018). *La condición resolutoria como causa de extinción del contrato de trabajo*. (Tesis para optar el grado académico de magister en la maestría en derecho del trabajo y de la seguridad social. Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12863/MEJ%c3%8dA_MEJ%c3%8dA_CLAUDIA_VANESSA_2019-01-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mercader, J. (2015). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. (Octava edición). Valencia España: Tirant to Blanch
- Montoya, L. (2018). *La compensación por tiempo de servicios en el Perú*. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Nava, S. (2010). *La sentencia como palabra e instrumento de la comunicación*. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4062157.pdf>
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (Tercera unidad). Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

- Ovalle, J. (2013). *Derecho procesal civil*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=F_pcDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=demandante+en+un+proceso+civil+conceptos&ots=sa2-XYo7Qi&sig=42Tj8_4JkpL1aOYRVd--MkZb52A#v=onepage&q=demandado%20&f=false
- Pizarro, M. (2018). *La remuneración. Enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Poder Judicial. (2017). *La audiencia en el nuevo proceso laboral peruano*. Publicado en el portal institucional del poder judicial. Recuperado de: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/43b61c00419de4ebba56be03f71bac16/PONENCIA+dr+Victor+Castillo+-+Seminario+Taller+ETIINLPT+Canete+-+Asia+12+junio+2017.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=43b61c00419de4ebba56be03f71bac16>
- Puntriano, C.; Valderrama, L. y Gonzales, L. (2019). *Los contratos de trabajo. Régimen Jurídico en el Perú*. (Primera edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Rioja, A. (2017a). *Compendio de derecho procesal civil*. (Primera edición). Lima, Perú: Adreus D&L Editores
- Rioja, A. (2017b). *El derecho probatorio en el sistema procesal peruano*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>

Rodríguez, E. (1999). *Manual de derecho procesal civil*. (Tercera edición). Lima, Perú: Grijley

Rojas, M. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre otorgamiento de escritura pública de compra venta en el exp. 01590-2012- 0-2001-JR-CI-01 del distrito judicial de Piura – Piura*. 2016. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/670/OTOR_GAMIENTO_ESCRITURA_ROJAS_SIANCAS_MARCO_ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, F. (2012). *El nuevo proceso laboral*. (Segunda edición). Lima, Perú: Grijley

Sánchez, L. (2015). *Vacaciones laborales*. Recuperado de: <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales>

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

Serra, M. (2016). *La oralidad como principio fundamental para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nulo dentro del nuevo proceso ordinario laboral*. (Tesis para optar el título profesional de abogada. Universidad de Piura). Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2677/DER_089.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva, A. (2008). *El principio de la primacía de la realidad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5503274>

Transparencia Internacional. (2019). *Barómetro Global de la Corrupción América Latina y el Caribe. Opiniones y experiencias de los ciudadanos en materia de corrupción*. Recuperado de: <https://www.proetica.org.pe/noticias/barometro-global-de-corrupcion-de-transparencia-internacional-extendida-corrupcion-en-el-acceso-y-uso-de-servicios-publicos-sigue-siendo-un-desafio-para-el-peru/>

Tribunal Constitucional del Perú. (2004). *Expediente N° 2868-2004-AA/TC*. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/00905-2001-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2005). *Expediente N° 008-2005-PI/TC*. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2019). *Línea de investigación: Tendencias de las instituciones jurídicas – Área de Investigación: Administración de Justicia en el Perú – Aprobado por Resolución N° 1334-2019-CU-ULADECH – Católica - Del 14 de noviembre del 2019*. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

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

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (Primera edición). Lima, Perú: San Marcos

Vásquez, L. (2014). *El precedente laboral: aplicación y ejecución inmediata a través de la extensión de los efectos de sentencia de casación*. (Tesis para optar el grado de Magister en Derecho Procesal de la Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5562>

Verona, J. (2020). *Derecho laboral: la primacía de la realidad*. Recuperado de: <http://grupoverona.pe/derecho-laboral-la-primacia-de-la-realidad/>

Vinatea, L. y Toyama, J. (2012). *Análisis de la nueva ley procesal del trabajo*. (Primera edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Zamora, J. (2018). *Presidente de la Corte de La Libertad una autocrítica a su gestión*. Recuperado de: <https://rpp.pe/peru/la-libertad/presidente-de-la-corte-de-la-libertad-hace-una-autocritica-a-su-gestion-noticia-1137761?ref=rppE>

A N E X O S

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05

EXPEDIENTE : 01896-2014-0-1601-JR-LA-05.
DEMANDANTE : A.
DEMANDADO : B.
MATERIA : REINTEGRO DE REMUNERACIONES, BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS COLECTIVOS.
JUEZ : C.
SECRETARIA : D.

SENTENCIA N° -2015-1JETT-NLPT

RESOLUCIÓN NÚMERO : TRES
Trujillo, Tres de Setiembre
del año Dos Mil Quince.

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número **01896-2014-0-1601-JR-LA-05**, seguido por **A**, contra la empresa **B.**, sobre **REINTEGRO DE REMUNERACIONES, BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS COLECTIVOS**, tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I) PARTE EXPOSITIVA:

- 1.1)** El actor **A.**, sostiene en su escrito de demanda obrante de folios 37 a 56, lo siguiente:
- Tener vínculo laboral vigente con la demandada **B.**, ingresando a laborar el 03 de agosto del 1979 en calidad de empleado contratado, posteriormente desempeñó los cargos de lectorista, técnico de medición, jefe de oficina o agencia, con una remuneración mensual de S/. 1,901.47 nuevos soles, con un record laboral de 09 años y 09 meses.
 - Señala que actualmente ostenta el cargo de Auxiliar de Atención al Cliente ZN con nivel jerárquico T-II. Sostiene además el actor que mediante proceso judicial signado con el Expediente Judicial 1210-2005, solicita el reconocimiento del nivel jerárquico T-II y el pago de reintegro de remuneraciones y otros, del periodo comprendido ente octubre del 2001 hasta agosto del 2005, y que mediante la Sentencia N° 69 contenida en la Resolución Judicial N° 33 de fecha 05 de marzo de 2012, emitida por el Primer Juzgado Laboral Transitorio de Descarga de Trujillo, declaró fundado en parte la demanda, con lo que se acredita el reconocimiento del nivel T-II y el pago de reintegro de remuneraciones básicas y colaterales. Además señala que mediante la Sentencia contenida en la Resolución Judicial N° 38 de fecha 16 de setiembre de 2012, emitida por la Cuarta Sala Laboral se confirma la sentencia del actor, en la cual se le reconoce el nivel T-II por desempeñar las funciones de Jefe de Oficina de Chao y Chocope, la demandada mediante el Memorando N° 181-2014-B -4300-SGRH, de fecha 17 de febrero de 2014, reconoce el nivel jerárquico T-II al actor, y que mediante la Boleta de Remuneraciones del actor, correspondiente al mes de febrero de 2014, se acredita que la demandada ha cumplido con otorgar el nivel jerárquico T-II al actor a partir del mes de febrero de 2014; debiéndose tener presente que la demandada ha reconocido al actor el nivel jerárquico T-II, desde el mes de octubre de 2001 hasta el mes de agosto de 2005, así como también a partir del mes de febrero de 2014 a la fecha, este reconocimiento expreso refleja el derecho adquirido del nivel T-II el periodo comprendido entre el 01 de setiembre de 2005 al 31 de enero de 2014.
 - En síntesis, el actor demanda el reintegro de la Remuneración Básica, Asignación por el Día del Trabajo y Día de la Madre, Remuneración Vacacional, Asignación Vacacional, reintegro de las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, reintegro de Bonificación por Quinquenio y el reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.); más el pago de los Intereses Legales, las Costas y Costos del Proceso. Con lo demás fundamentos que señala en su demanda.

- 1.2) Por su parte, la empresa **B.**, a través de su Apoderado Judicial, al contestar la demanda obrante de folios 78 a 80, señala lo siguiente:
- Precisa que deberá realizarse la liquidación correspondiente de acuerdo al cuadro de remuneraciones presentadas (de donde se sacará el monto que se debió percibir) y los montos efectivamente pagados (que se obtendrán de las boletas de pago y planillas adjuntadas) y de ordenarse algún pago y como quiera que se encuentran ante una empresa de propiedad del estado, a la que resulta obligatoria la observancia de la ley de presupuesto que cada año se dicta, resultando por lo demás razonable, pues brindan un servicio público esencial.
 - Respecto a las pretensiones que tiene como fuente normativa a los convenios colectivos celebrados entre su representada y el Sindicato de Obreros AF. indica que corresponde al actor probar el cumplimiento de los requisitos y condiciones para poder acceder a ellos, pues no se otorgan en forma general, sino solo a determinados trabajadores. Con los demás fundamentos que señala.
- 1.3) **Actividad Procesal:**
- El escrito de demanda corre de folios 37 a 56.
 - El escrito de contestación de demanda corre de folios 78 a 80.
 - El Acta de Audiencia de Conciliación obra en el folio 81; no habiendo arribado a acuerdo conciliatorio alguno.
 - El Acta de Audiencia de Juzgamiento que corre de folios 112 a 113, y su grabación de audio y video que ya corre asociado al Sistema Integrado Judicial-S.I.J.

II) **PARTE CONSIDERATIVA:**

INTRODUCCIÓN:

PRIMERO: El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y por ende la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada **A.**, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea.

SEGUNDO: De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “*Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley*”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹ - como: “*(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social*”. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo procesal laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello merced a la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

TERCERO: En este sentido, debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el *Principio de Veracidad*; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo

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

del *principio de facilitación probatoria*² que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a *flexibilizar* – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de *hiposuficiencia* en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

CUARTO: Lo últimamente expuesto, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el *enjuiciamiento laboral*, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

HECHOS QUE NO NECESITAN DE ACTUACIÓN PROBATORIA Y PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO:

QUINTO: En el presente proceso constituyen hechos no necesitados de actuación probatoria, porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), los siguientes aspectos de la Litis: i) La existencia de la relación laboral entre el demandante y la demandada; ii) La fecha de ingreso: 03 de agosto de 1979; iii) La condición laboral a plazo indeterminado; iv) El cargo

² Este es definido como: “*el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal*”. En: PAREDES PALACIOS, Paúl. “PRUEBA Y PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL”. ARA Editores; Lima-Perú, 1997; página 152. Por su parte, en relación también a este punto, el profesor nacional, Vinatea Recoba, nos refiere que el órgano jurisdiccional debe de “*suavizar o flexibilizar las cargas probatorias del trabajador en todo litigio laboral (...) esa protección (en el derecho sustantivo conocida como Principio Protector) debe manifestarse en el proceso laboral a través de una “intensificación” de los principios informadores de la Constitución (Principio Protector, Irrenunciabilidad, Tutela Judicial, Debido Proceso) y de los principios que expresan la opción ideológica de nuestro ordenamiento procesal, desde el punto de vista constitucional (Principio de Socialización del Proceso, facultades inquisitivas del juez y el establecimiento de normas de equiparación y compensación igualitarias)*” (VINATEA RECOBA, Luis. “EXPOSICIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO” en SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo. “LA LEY PROCESAL DE TRABAJO, ANTECEDENTES Y COMENTARIOS”. Gaceta Jurídica, Lima-Perú, 1996; página 145.

del demandante: Auxiliar de Atención al Cliente ZN; y, v) El nivel que reclama es nivel T-II. Asimismo, las pretensiones que corresponden emitir pronunciamiento son:

- 1) Reintegro de la Remuneración Básica.
- 2) Reintegro de Asignación por el día de la Madre y el día del Trabajo.
- 3) Reintegro de la Remuneración Vacacional.
- 4) Reintegro de Asignación Vacacional.
- 5) Reintegro de Gratificaciones.
- 6) Reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.).
- 7) Reintegro de la Bonificación por Quinquenio.
- 8) El Pago de los Intereses Legales, las Costas y Costos del Proceso.

DETERMINACIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA:

SEXTO: Corresponde resolver la pretensión de reintegro de la Remuneración Básica, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:

a) La parte demandante solicita el reintegro de la Remuneración Básica, desde el 01 de setiembre del 2005 hasta el 31 de enero del 2014, con el nivel T-II.

b) Al respecto, no se puede limitar el derecho de todo trabajador a tener un trato igualitario, respecto de un trabajador de su misma categoría o nivel, sin que existan motivos razonables, y justificados; en ese sentido, es importante el Principio de Igual Trabajo a Igual Derecho, el cual se encuentra consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual prescribe en su artículo 23° inciso 2 que: *“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”*, el que se debe concordar con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el mismo que indica en su artículo 7° inciso i) que: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie (...)”*; asimismo, como antecedente se tiene la Constitución Política de 1979, donde su artículo 43° señalaba que: *“(…) El trabajador, varón o mujer tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador (...)”*; aquella esencia, no ha sido derogada por la vigente Carta Magna de 1993, la cual señala en su artículo 22° que *“[El] trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*, mientras que su artículo 23° precisa que: *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*, y el artículo 24° menciona que: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”*, asimismo el artículo 26° prescribe que: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación”*.

c) Cabe precisar que, toda persona tiene derecho a ser tratada con igualdad y a no ser objeto de discriminación alguna. De otro lado, este derecho fundamental opera a todo nivel, ya sea respecto de la ley, en el ejercicio de los poderes públicos e inclusive en relaciones *inter privatos*. Ahora bien, en el Derecho del Trabajo se le define a la igualdad como aquél que: *“lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima”*³; también es enunciado como: *“(…) el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratado igual que los demás en relación a hechos, situación o acontecimiento coincidentes; por ende como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual, de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias”*⁴. Así, la igualdad se configura como el derecho de la persona *“a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratado de manera dispar respecto a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable de semejanza de trato”*⁵. En esa misma vertiente, el profesor

³ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”. Tercera Edición Actualizada. Editorial Depalma; Buenos Aires-Argentina, 1998; página 415.

⁴ CARILLO CALLE, Martín. “LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DE IGUALDAD DE TRATO Y DE NO DISCRIMINACIÓN, EN EL ANTE PROYECTO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO”. En LABOREM, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Volumen N° 3, Agosto de 2003; página 83.

⁵ LOC. CIT.

Javier Neves Mujica enseña que: “si el trato prescrito por el principio se produce sin justificación estamos ante una discriminación. Este término alude, pues, a una distinción arbitraria, que es aquella –en palabras del Tribunal Constitucional español– carente de causa objetiva y razonable”⁶. Por su parte Guillermo Boza señala que: “El principio de igualdad no impide un trato diferenciado. Lo que no permite es un trato discriminatorio fundado en causas subjetivas o arbitrarias. Por ello, si en un determinado supuesto, dos o más trabajadores se enfrentan a circunstancias que objetivamente son disímiles, sería posible un trato desigual entre ellos, puesto que en tal situación se rompe la paridad que sirve de sustrato para la aplicación del principio”⁷.

d) Asimismo, el artículo 1º del Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que fue ratificado por Estado Peruano, a través del Decreto Ley número 17687 del 07 Junio de 1969, establece que la discriminación implica: “**a)** cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; **b)** cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación que podría ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados”; de manera que para que exista una discriminación prohibida debe producirse un acto de distinción sobre la base de un motivo prohibido y, adicionalmente, dicha distinción debe tener el efecto de anular la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo⁸, lo que implica una desventaja en el trato laboral derivado del acto discriminatorio. En ese panorama, nuestra constitución no ha sido ajena a la trascendencia de tal principio, consagrando, en el numeral 1 de su artículo 26º, que: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación”. Ahora, como bien advierte Javier Neves Mujica, la falta de tecnicismo en la redacción de este aludido precepto podría denotar, en estricto sentido, que el principio citado sólo opera en el acceso al empleo y no propiamente en la fase de la ejecución del trabajo⁹; empero, su correcta interpretación nos revela que aquél rige plenamente desde el acceso al empleo, así como durante su desarrollo; esta comprensión más amplia de sus alcances es adecuada en tanto ofrece la posibilidad de excluir “todo tipo de discriminación, desde el acceso al puesto de trabajo a todo aspecto de la relación de trabajo”¹⁰.

e) De igual manera, Wilfredo Sanguineti Raymond¹¹ manifiesta que la “noción de igualdad” relevante en términos constitucionales constituye no sólo un “principio rector de la organización y actuación del Estado Democrático de Derecho”, sino un “derecho fundamental de la persona” a “obtener un trato igual” y “evitar los privilegios y desigualdades arbitrarias”, cuya quiebra se produce “cuando a través del proceso de formulación o interpretación-aplicación de la ley se genera consecuencias jurídicas diferentes entre una persona y otra, por el mero hecho de ser tales”. (...) de lo anterior se deriva la necesidad de paridad de trato a ultranza, que elimine por completo la posibilidad de establecer diferencias entre los individuos. (...) como apunta el tribunal, “el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto esta estuviere fundada en una base objetiva, razonable, racional y proporcional”¹². Así las cosas, cualquier normatividad que establezca una diferencia en torno a los salarios de los trabajadores, sin que ello se encuentre debidamente justificado en causas o motivos objetivos y razonables, contraviene el “bloque de constitucionalidad”¹³, debiendo sancionarse tal discriminación con una medida de

⁶ NEVES MÚJICA, Javier. “INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO”, Ara Editores; Lima - Perú, 1997; página 116.

⁷ BOZA PRO, Guillermo. “EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES”. En “MATERIALES DE ENSEÑANZA DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”; Curso a distancia sobre Fundamentos del Derecho del Trabajo; Lima - Noviembre de 2000; página 97.

⁸ LOC. CIT.

⁹ NEVES MÚJICA, Javier. “LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN DE 1979 Y 1993”. En Revista del Foro N° 01. Año 1993.

¹⁰ MARCENARO FRERS citado por SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO. RELACIONES DE TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL”. Editorial Gaceta Jurídica; Lima-Perú, 2007; página 84.

¹¹ Está muy ilustrativa sentencia en torno al principio de igualdad puede visualizarse en su integridad en la siguiente página web: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.html>.

¹² SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. OP. CIT.; página 86.

¹³ Se entiende por éste a aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. En:

equiparación, nivelación, homogenización u homologación de las situaciones desiguales derivadas, justamente, de la conducta o proceder discriminatorio.

f) Otra institución jurídica valiosa para la solución de la presente causa resulta ser: “*La Clasificación Profesional*”, y que según el profesor español Antonio Martín Valverde¹⁴: “(...) *puede ser entendida en una doble dimensión: “como conjunto o cuadro objetivo de categorías y grupos ocupacionales en la organización empresarial, en primer lugar, y como acto de inserción del trabajador en esos grupos o categorías, en segundo término*”. Al respecto, en nuestro ordenamiento jurídico laboral no hay norma que obligue a los empleadores a tener un “*cuadro de clasificación profesional*”; sin embargo, ello no es óbice u impedimento para resolver las controversias formuladas, ya que por mandato constitucional el Juez está obligado a fallar, así, nuestra Carta Magna a través del artículo 139° inciso 8 ha consagrado “*El Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley (...)*”. El mismo que, se debe concordar con los principios-derecho al Debido Proceso y a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, los cuales se encuentran previstos en el inciso 3 del artículo antes aludido; del mismo modo, es valioso el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual señala que: “*Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley*”. Asimismo, es de trascendental utilidad el Artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil, el cual prescribe que: “*Los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y, preferentemente, los que inspiran el derecho peruano*”; así las cosas, debemos recurrir a los principios que informan al Derecho Laboral, en especial al de Primacía de Realidad, para así llegar a una solución eficaz, esto es, a una decisión que sea conforme a los lineamientos de la justicia y del derecho.

g) En ese panorama, resulta admisible jurídicamente que el laborante tenga el derecho a acceder a niveles o categorías superiores, o que se respete su nivel o categoría alcanzada; en ese mismo talante, se ha pronunciado la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia en su Sentencia de fecha 08 de mayo del 2009, recaída en el expediente judicial N° 0153-2009-I-SL¹⁵ quien señaló en su considerando undécimo que: “*aun cuando existe un régimen regulatorio insuficiente de la “clasificación profesional” en el Perú, no cabe ninguna duda que nuestro ordenamiento jurídico laboral regula el derecho del trabajador a: i) acceder a niveles o categorías superiores, en el marco de su contrato de trabajo; y, ii) que se respete el nivel o categoría alcanzados, sancionando con ilicitud las conductas que traduzcan una reducción inmotivada de remuneraciones o de categoría. Dicho en otros términos, nuestro ordenamiento laboral, si bien no establece la obligación de los empleadores a contar con un cuadro de categorías profesionales, sin embargo, sí prevé, con meridiana claridad, las consecuencias derivadas de un ejercicio irrazonable de la ius variandi, cuando con éste se afecta o vulnera la nueva categoría profesional alcanzada por el trabajador*”.

h) En el presente caso, se puede apreciar que el actor solicita el reintegro de la Remuneración Básica en el nivel T-II. En ese panorama, resulta prudente analizar la existencia del nivel II y su remuneración básica, así veamos:

h.1) Si bien es cierto, no existe en nuestro país la obligatoriedad de la parte patronal de desarrollar categorías profesionales, también es cierto que, ocurre lo contrario en el caso de la entidad demandada **B.**, dado que se puede verificar que cuenta con la existencia del cuadro de clasificación profesional, denominado al interior de estructura organizativa: “*Cuadro para Asignación de Personal*” (en adelante: CAP), en el cual se describe el nivel respectivo a cada cargo. Así tenemos que, de folios 31 a 34 se encuentra el CAP 1997, y que en el folio 77 obra el CD ROM, en el que se verifican los archivos digitales en PDF del CAP 1997, CAP 2004 y CAP 2007, en el que se aprecia la existencia del nivel T-II.

h.2) En ese mismo sentido, la defensa letrada de la entidad demandada reconoció oralmente –de forma libre y voluntaria– en la Audiencia de Juzgamiento que existe el Nivel T-II.

ARANGO OLAYA, Mónica. “EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA”, este artículo puede ser visualizado en la siguiente página web <http://www.icesi.edu.co/contenido/pdfs/CIC-marango-bloque.pdf>.

¹⁴ MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ Fermín; y, GARCÍA MURCIA, Joaquín. “DERECHO DEL TRABAJO”. Editorial Tecnos S.A.; Sexta Edición; Madrid-España, 1997; página 535.

¹⁵ Sentencia de fecha 08 de mayo del año 2009, expedida por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, recaída en el expediente judicial N° 0153-2009-I-S-SL, proceso seguido por José Edilberto Gerónimo García contra Empresa SEDALIB S.A.-*paradójicamente la misma demandada en la presente causa*-.

h.3) Ahora bien, es importante conocer el monto remunerativo del cargo del **nivel T-II** que se alude en el párrafo anterior, para lo cual es importante la Estructura Remunerativa obrante en el folio 35, y que la Curva Salarial obrante de folios 586 a 587 del cuaderno que corre como acompañado, y que además éste último documento se encuentra en archivo digital en PDF en la carpeta denominada “*curva salarial obreros*” en el CD ROM obrante en el folio 77, así tenemos que la remuneración básica es la siguiente:

AÑOS	PERIODOS	NIVEL	REMUNERACIÓN BÁSICA MENSUAL
2005	ENERO A JUNIO	T-II	S/. 1,326.92
2005	JULIO A DICIEMBRE	T-II	S/. 1,342.97
2006	ENERO A JUNIO	T-II	S/. 1,369.97
2006	JULIO A DICIEMBRE	T-II	S/. 1,379.47
2007	ENERO A JUNIO	T-II	S/. 1,424.47
2007	JULIO A DICIEMBRE	T-II	S/. 1,446.97
2008	ENERO A JUNIO	T-II	S/. 1,515.97
2008	JULIO A DICIEMBRE	T-II	S/. 1,538.47
2009	ENERO A JUNIO	T-II	S/. 1,655.47
2009	JULIO A DICIEMBRE	T-II	S/. 1,668.97
2010	ENERO A JUNIO	T-II	S/. 1,845.97
2010	JULIO A DICIEMBRE	T-II	S/. 1,869.97
2011	ENERO A JUNIO	T-II	S/. 1,949.97
2011	JULIO A DICIEMBRE	T-II	S/. 1,967.97
2012	ENERO A DICIEMBRE	T-II	S/. 1,967.97
2013	ENERO A DICIEMBRE	T-II	S/. 1,967.97
2014	ENERO A DICIEMBRE	T-II	S/. 1,967.97

h.4) En esa perspectiva, resulta claro que en la estructura organizativa y salarial de la demandada **B.** se ha determinado el establecimiento del **Nivel T-II**, con las remuneraciones indicadas en el párrafo anterior, a lo que deberán agregarse los incrementos remunerativos establecidos en los Convenios Colectivos y los Laudos Arbitrales.

i) Ahora resulta, necesario analizar al encuadramiento del trabajador demandante, lo que es conocido como la adscripción del laborante a la categoría o grupo profesional, esto es que se haya desempeñado real y efectivamente en el **Nivel T-II**, para lo cual éste Juzgador debe actuar dentro del marco del Principio de la Primacía de la Realidad, y que según el Tribunal Constitucional en las Sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el citado Principio resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos; asimismo, debe estarse al Principio de Veracidad, dado que el órgano jurisdiccional está en la obligación de llevar a cabo una investigación adecuada e importante a fin de averiguar la verdad de los hechos y circunstancias ocurridas, lo cual inspira la trascendencia de la función jurisdiccional, y no permite que el Juez claudique en sus funciones, principio que se encuentra previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y que según el profesor Francisco Gómez Váldez¹⁶ es un: “*principio procesal básico la búsqueda de la verdad, verdad que deberá ser la real (principio de la primacía de la realidad) y no lo aparente o formal (...)*”. En ese panorama, éste Juzgador considera que el actor ha **prestado labores realmente** en el **Nivel T-II**, así veamos:

i.1) De folios 03 a 17, obra la Sentencia de fecha 05 de marzo del 2012, contenida en la **Resolución Judicial N° 33**, emitida por el Primer Juzgado Especializado Transitorio Laboral de Trujillo, recaída en el Expediente Judicial N° 1210-2005-0-1601-JR-LA-03, seguido por las mismas

¹⁶ GÓMEZ VÁLDEZ, Francisco. “Derecho Procesal del Trabajo – Ley Procesal del Trabajo”, Editorial San Marcos, 2° edición, 2006, página 62.

partes del presente proceso, en la que se dispuso declarar fundada en parte la demanda, precisándose en el considerando 12 lo siguiente: “Que, en virtud de los fundamentos precedentemente citados, se concluye que el demandante tiene derecho al reconocimiento del Nivel TII postulado (...)”; siendo que, dicha resolución sentencial fue confirmada por la Sentencia de Vista contenida en la **Resolución Judicial N° 38**, de fecha 17 de setiembre del 2012, emitida por la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Ahora bien, dichas resoluciones tienen la calidad de cosa juzgada, dado que éste Juzgador ha podido recurrir al portal de Internet del Poder Judicial antes citada (<http://www.pj.gob.pe/>), y de manera especial al módulo de Consulta de Expedientes Judiciales, ello por aplicación de la Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, el cual prescribe en su artículo 1° que “La presente Ley tiene por finalidad promover la transparencia de los actos del Estado y regular el derecho fundamental del acceso a la información consagrado en el numeral 5 del Artículo 2 de la Constitución Política del Perú”. En ese horizonte, se ha podido apreciar que el órgano jurisdiccional de primera instancia expidió la Resolución Judicial N° 39, de fecha 07 de mayo del 2013, en el que se dispuso: “(...) **CUMPLASE** lo ejecutoriado por el superior; en consecuencia: **NOTIFIQUESE** a la parte demandada a fin de que en el plazo de **TRES días CUMPLA con cancelar a favor del demandante la suma de CATORCE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y CUATRO Y 04/100 NUEVOS SOLES (S/. 14,974.04) por concepto de capital, bajo apercibimiento de iniciarse la ejecución forzada en caso de incumplimiento (...)**”.

- i.2) Asimismo, se fijó en la Audiencia de Juzgamiento como hecho que no necesita de actuación probatoria lo siguiente: “El cargo del demandante: Auxiliar de Atención al Cliente ZN; y, el nivel que reclama es nivel T-II”. Siendo que aquello fue establecido con la conformidad de las partes procesales, esto es no hubo reclamo alguno. Vale decir, el actor tiene reconocido a su favor el nivel T-II

j) **En esa situación coyuntural**, éste Juzgador considera que los servicios desplegados por el demandante durante el periodo que reclama, a través de las pruebas que se han hecho mención en los anteriores párrafos, se puede contrastar de manera prudente y razonada, y teniendo en cuenta el Principio de Primacía de la Realidad, que le corresponde el nivel T-II; por lo que, el demandante al ser un trabajador estable y permanente debe ser reconocido en el citado **Nivel T-II**, más aún que, la labor fue desplegada, desarrollada y ejecutada por un periodo importante de labores, esto es desde el 01 de setiembre del 2005 hasta la actualidad, donde se demostró su capacidad e idoneidad en el cargo, así como la categoría profesional ostentada por el actor al interior de la organización estructural de la empresa emplazada, lo cual es un evidente signo de la confianza que la demandada tenía en el demandante, en sus condiciones y calificaciones laborales; asimismo, se debe velar que no se vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores, además no hay una razón objetiva, justificada y razonable que motive un trato desproporcional y discriminatorio.

k) En esa coyuntura, y de los argumentos anteriormente expuestos, corresponde declarar fundada la pretensión sobre reintegro de Remuneración Básica para lo cual se debe realizar una liquidación teniendo en cuenta la *Estructura Remunerativa obrante en el folio 35, y que la Curva Salarial obrante de folios 586 a 587 del cuaderno que corre como acompañado, y que además éste último documento se encuentra en archivo digital en PDF en la carpeta denominada “curva salarial obreros” en el CD ROM obrante en el folio 77, a lo que deberá agregarse los incrementos remunerativos establecidos en los Convenios Colectivos y los Laudos Arbitrales, que obran de folios 227 a 371 en el cuaderno que corre como acompañado, y que se encuentran digitalizados en el CD ROM antes indicado, lo que no ha sido cuestionado por la demandada, debiéndose agregar la suma de S/. 30.00 nuevos soles, que fue reconocido por el Convenio Colectivo de 1998, y que no fue negado por la demandada, y que además no tuvo negación expresa; debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107, así como las documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante, así veamos:*

PERIODO	NIVEL QUE LE CORRESPONDE AL ACTOR	REMUNERACIÓN BÁSICA QUE DEBIÓ PERCIBIR EN T-II	REMUNERACIÓN BÁSICA QUE PERCIBÍA EN T-II	TOTAL
sep-05	T-II	S/. 1,372.97	S/. 1,116.17	S/. 256.80
oct-05	T-II	S/. 1,372.97	S/. 1,116.17	S/. 256.80
nov-05	T-II	S/. 1,372.97	S/. 1,116.17	S/. 256.80

dic-05	T-II	S/. 1,372.97	S/. 1,116.17	S/. 256.80
ene-06	T-II	S/. 1,399.97	S/. 1,143.17	S/. 256.80
feb-06	T-II	S/. 1,399.97	S/. 1,143.17	S/. 256.80
mar-06	T-II	S/. 1,399.97	S/. 1,143.17	S/. 256.80
abr-06	T-II	S/. 1,399.97	S/. 1,143.17	S/. 256.80
may-06	T-II	S/. 1,399.97	S/. 1,143.17	S/. 256.80
jun-06	T-II	S/. 1,399.97	S/. 1,143.17	S/. 256.80
jul-06	T-II	S/. 1,409.47	S/. 1,152.67	S/. 256.80
ago-06	T-II	S/. 1,409.47	S/. 1,152.67	S/. 256.80
sep-06	T-II	S/. 1,409.47	S/. 1,152.67	S/. 256.80
oct-06	T-II	S/. 1,409.47	S/. 1,152.67	S/. 256.80
nov-06	T-II	S/. 1,409.47	S/. 1,152.67	S/. 256.80
dic-06	T-II	S/. 1,409.47	S/. 1,152.67	S/. 256.80
ene-07	T-II	S/. 1,454.47	S/. 1,197.67	S/. 256.80
feb-07	T-II	S/. 1,454.47	S/. 1,197.67	S/. 256.80
mar-07	T-II	S/. 1,454.47	S/. 1,197.67	S/. 256.80
abr-07	T-II	S/. 1,454.47	S/. 1,197.67	S/. 256.80
may-07	T-II	S/. 1,454.47	S/. 1,197.67	S/. 256.80
jun-07	T-II	S/. 1,454.47	S/. 1,197.67	S/. 256.80
jul-07	T-II	S/. 1,476.97	S/. 1,220.17	S/. 256.80
ago-07	T-II	S/. 1,476.97	S/. 1,220.17	S/. 256.80
sep-07	T-II	S/. 1,476.97	S/. 1,220.17	S/. 256.80
oct-07	T-II	S/. 1,476.97	S/. 1,220.17	S/. 256.80
nov-07	T-II	S/. 1,476.97	S/. 1,220.17	S/. 256.80
dic-07	T-II	S/. 1,476.97	S/. 1,220.17	S/. 256.80
ene-08	T-II	S/. 1,545.97	S/. 1,289.17	S/. 256.80
feb-08	T-II	S/. 1,545.97	S/. 1,289.17	S/. 256.80
mar-08	T-II	S/. 1,545.97	S/. 1,289.17	S/. 256.80
abr-08	T-II	S/. 1,545.97	S/. 1,289.17	S/. 256.80
may-08	T-II	S/. 1,545.97	S/. 1,289.17	S/. 256.80
jun-08	T-II	S/. 1,545.97	S/. 1,289.17	S/. 256.80
jul-08	T-II	S/. 1,568.47	S/. 1,311.67	S/. 256.80
ago-08	T-II	S/. 1,568.47	S/. 1,311.67	S/. 256.80
sep-08	T-II	S/. 1,568.47	S/. 1,311.67	S/. 256.80
oct-08	T-II	S/. 1,568.47	S/. 1,311.67	S/. 256.80
nov-08	T-II	S/. 1,568.47	S/. 1,311.67	S/. 256.80
dic-08	T-II	S/. 1,568.47	S/. 1,311.67	S/. 256.80
ene-09	T-II	S/. 1,656.97	S/. 1,400.17	S/. 256.80
feb-09	T-II	S/. 1,656.97	S/. 1,400.17	S/. 256.80
mar-09	T-II	S/. 1,656.97	S/. 1,400.17	S/. 256.80
abr-09	T-II	S/. 1,656.97	S/. 1,400.17	S/. 256.80
may-09	T-II	S/. 1,656.97	S/. 1,400.17	S/. 256.80
jun-09	T-II	S/. 1,656.97	S/. 1,400.17	S/. 256.80
jul-09	T-II	S/. 1,694.47	S/. 1,437.67	S/. 256.80
ago-09	T-II	S/. 1,694.47	S/. 1,437.67	S/. 256.80
sep-09	T-II	S/. 1,694.47	S/. 1,437.67	S/. 256.80
oct-09	T-II	S/. 1,694.47	S/. 1,437.67	S/. 256.80
nov-09	T-II	S/. 1,694.47	S/. 1,437.67	S/. 256.80
dic-09	T-II	S/. 1,694.47	S/. 1,437.67	S/. 256.80
ene-10	T-II	S/. 1,871.47	S/. 1,554.26	S/. 317.21
feb-10	T-II	S/. 1,871.47	S/. 1,554.26	S/. 317.21
mar-10	T-II	S/. 1,871.47	S/. 1,554.26	S/. 317.21
abr-10	T-II	S/. 1,871.47	S/. 1,554.26	S/. 317.21
may-10	T-II	S/. 1,871.47	S/. 1,554.26	S/. 317.21
jun-10	T-II	S/. 1,871.47	S/. 1,554.26	S/. 317.21

jul-10	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
ago-10	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
sep-10	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
oct-10	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
nov-10	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
dic-10	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
ene-11	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
feb-11	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
mar-11	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
abr-11	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
may-11	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
jun-11	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
jul-11	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
ago-11	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
sep-11	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
oct-11	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
nov-11	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
dic-11	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
ene-12	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
feb-12	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
mar-12	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
abr-12	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
may-12	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
jun-12	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
jul-12	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
ago-12	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
sep-12	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
oct-12	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
nov-12	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
dic-12	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
ene-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
feb-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
mar-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
abr-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
may-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
jun-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
jul-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
ago-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
sep-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
oct-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
nov-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
dic-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
ene-14	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21
SUB TOTAL				S/. 28,896.89
DESCUENTO ENERO - MARZO 2011				S/. 603.00
DESCUENTO ENERO - JUNIO 2010				S/. 1,062.00
DESCUENTO JULIO - DICIEMBRE 2010				S/. 1,206.00
DESCUENTO JULIO - DICIEMBRE 2009				S/. 1,485.00
DESCUENTO ENERO - DICIEMBRE 2008				S/. 963.00
SUELDO BÁSICO 2007				S/. 675.00
SUELDO BÁSICO 2006				S/. 381.00
REINTEGRO ABRIL 2007				S/. 109.50
SUELDO BÁSICO 2006				S/. 102.00
SUELDO BÁSICO 2005 -2006				S/. 612.00
REINTEGRO JULIO 2006				S/. 1,893.44

SUB TOTAL	- S/. 9,091.94
TOTAL	S/. 19,804.95

l) En esa coyuntura, por concepto de reintegro de la Remuneración Básica le corresponde al actor la suma de **S/. 19,804.95 nuevos soles**; concepto que no ha sido acreditado su pago por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada, dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar del literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: “De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)”, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil, el cual señala que “La prueba del pago incumbe a quien pretende haberlo efectuado”.

DETERMINACIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE LA ASIGNACIÓN POR DÍA DEL TRABAJO Y DÍA DE LA MADRE:

SÉTIMO: Corresponde resolver la pretensión de la demandante sobre el reintegro de la Asignación por Día del Trabajo y Día de la Madre, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:

- a) La parte demandante solicita el reintegro de la Asignación por Día del Trabajo y Día de la Madre, desde el 01 de setiembre del 2005 hasta el 31 de diciembre del 2013, con el nivel T-II.
- b) Al respecto, resulta clave entender la cláusula número 12 denominada: “Día del Trabajo y Día de la Madre” del Convenio Colectivo de fecha 05 de Abril de 1994, que se encuentra en archivo digital en PDF en el CD ROM obrante en el folio 77, donde se establece que: “la empresa conviene en otorgar a cada trabajador, una vez por año y en las oportunidades correspondientes al Día del Trabajo y el Día de la Madre, las que equivaldrán al Siete (07 %) por ciento de la Remuneración Total Mensual respectivamente”. Asimismo, el actor señaló en su demanda que éste derecho nace con el Acta de Trato Directo de fecha 15 de marzo de 1984, lo cual no ha sido negado expresamente por la demandada. Asimismo, es importante indicar que por el Laudo Arbitral del 2010 que se encuentra contenido también en el citado CD ROM, dicho porcentaje se aumentó al 10%.
- c) En esa perspectiva, el análisis se centra en un derecho que tiene un origen convencional, el mismo que tiene el carácter de ser irrenunciable según la consideración más autorizada de la doctrina *jus laboralista*, dada la naturaleza normativa del convenio colectivo, ello en el marco de lo previsto por el artículo 28° de la Constitución Política del Estado, el cual indica que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, norma que ha sido recogida por el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que reitera la obligatoriedad de su cumplimiento por las partes que la concertaron, máxime que la cláusula antes descrita tiene naturaleza normativa, ya que trata el otorgamiento de un beneficio para el trabajador considerando individualmente.
- d) En esa perspectiva, se debe realizar el cálculo respectivo, debiéndose precisar que a la demandante –como ya se determinó anteriormente, le corresponde el **Nivel T-II**, debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las *Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107*, así como las *documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno*, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante, así veamos:

REINTEGRO ASIGNACIÓN POR DÍA DEL TRABAJO Y DÍA DE LA MADRE				
PERIODO	MONTO A REINTEGRAR	07%REMUNERACIÓN A REINTEGRAR POR NIVEL T-II POR EL DÍA DE LA MADRE	07%REMUNERACIÓN A REINTEGRAR POR NIVEL T-II POR EL DÍA DEL TRABAJO	TOTAL
2006	S/. 256.80	S/. 17.98	S/. 17.98	S/. 35.95
2007	S/. 256.80	S/. 17.98	S/. 17.98	S/. 35.95

2008	S/. 256.80	S/. 17.98	S/. 17.98	S/. 35.95
2009	S/. 256.80	S/. 17.98	S/. 17.98	S/. 35.95
2010	S/. 317.21	S/. 31.72	S/. 31.72	S/. 63.44
2011	S/. 317.21	S/. 31.72	S/. 31.72	S/. 63.44
2012	S/. 317.21	S/. 31.72	S/. 31.72	S/. 63.44
2013	S/. 317.21	S/. 31.72	S/. 31.72	S/. 63.44
SUB TOTAL				S/. 397.58
ASIGNAC DÍA DE LA MADRE 2010				S/. 51.42
ASIGNAC DÍA DE LA MADRE 2009				S/. 20.02
ASIGNAC DÍA DE LA MADRE 2008				S/. 9.66
ASIGNAC DÍA DE LA MADRE - REINTEGRO 2007				S/. 6.30
ASIGNAC DÍA DE LA MADRE - REINTEGRO ABRIL 2006				S/. 3.78
ASIGNAC DÍA DE LA MADRE 2006				S/. 4.76
ASIGNAC DÍA DE LA MADRE 2005				S/. 4.90
REINTEGRO JUNIO 2006				S/. 13.28
SUB TOTAL				- S/. 114.12
TOTAL				S/. 283.46

e) Así las cosas, se puede llegar a determinar que por reintegro de Asignación por el Día de la Madre y Día del Trabajo le corresponde a la actora la suma de **S/. 283.46 nuevos soles**, que viene a ser el monto que deberá pagarse. Asimismo, la demandada no ha demostrado haber cancelado la suma antes señalada, vale decir no ha acreditado el pago de aquel concepto, situación a la que estaba obligada de conformidad con el literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: *“De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)”*, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil.

DETERMINACIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE LA REMUNERACIÓN VACACIONAL:

OCTAVO: Corresponde resolver la pretensión del demandante sobre el reintegro de la Remuneración Vacacional, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:

a) La parte demandante solicita que la demandada proceda al reintegro de la Remuneración Vacacional, por los periodos 2004 al 2012, con el nivel T-II.

b) Al respecto, se denominan vacaciones al lapso de tiempo en que los trabajadores toman un descanso o un receso en su actividad luego de cada período de trabajo – normalmente un año. Claro está, se exceptúa de dicho concepto a los días feriados, días no laborables y a los días de descanso semanal. Es por eso que, las vacaciones también se les conoce como descanso anual; en esa perspectiva, el maestro José Montenegro Baca¹⁷ sostiene que las vacaciones son: *“El derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales”*, por su parte, el profesor argentino Julián Arturo de Diego¹⁸ indica que: *“es un periodo de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de contribuir a la recuperación psicofísica del trabajador y de que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia”*.

c) Ahora bien, el Decreto Legislativo N° 713 – Ley de Descansos Remunerados, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, reconocen el derecho de los

¹⁷ MONTENEGRO BACA, José. “Jornada de trabajo y descansos remunerados”, tomo I, Lima, 1959, pág. 436.

¹⁸ DE DIEGO, Julián Arturo. Obra citada, pág. 415.

trabajadores a treinta días calendarios de descanso físico vacacional por cada año completo de servicios; vale decir, se tiene la concepción que las vacaciones viabilizan la reparación de energías; sin embargo, es factible que en dicho periodo el trabajador puede desarrollar su personalidad en la forma que lo considere adecuada, en base a su dignidad; en ese sentido, se conduce, a modo referencial, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español, quien emitió la sentencia 192/2003¹⁹, de fecha 27 de octubre de 2003, donde en su séptimo fundamento jurídico afirmó que: “*la concepción del período anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente*”. Así, la autora española Eva María Ces García²⁰, analizando dicha resolución sentencial señala que: “*un trabajador, durante su periodo de descanso vacacional, puede emplear su tiempo en la realización de un trabajo, sin que ello suponga una vulneración de la buena fe contractual, ni sea por tanto, causa de despido*”.

d) Resulta indudable que a la actor le corresponde el disfrute y el pago de las vacaciones por el periodo que reclama, ya que resulta ser un beneficio social plenamente reconocido a favor de la clase trabajadora, ello de conformidad con el Decreto Legislativo N° 713, máxime que el demandante prestó servicios de forma permanente y continua a favor de la demandada dentro del régimen laboral común de la actividad privada. Ahora bien, como ya se determinó anteriormente, a la accionante le corresponde el **Nivel T-II**, lo que genera una incidencia directa en la liquidación del derecho a las Vacaciones, debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las *Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107*, así como las *documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno*, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante; en esa perspectiva, se debe realizar el siguiente cálculo, descartando el periodo 2004-2005, dado que no cabe reintegro alguno, al ser un periodo que no corresponde la nivelación T-II, así tenemos:

PERIODO	REMUNERACIÓN VACACIONAL
2005-2006	S/. 256.80
2006-2007	S/. 256.80
2007-2008	S/. 256.80
2008-2009	S/. 256.80
2009-2010	S/. 317.21
2010-2011	S/. 317.21
2011-2012	S/. 317.21
2012-2013	S/. 317.21
SUB TOTAL	S/. 2,296.04
REINTEGRO JUNIO 2006	S/. 94.83
VACACIONES - REINTEGRO 2007	S/. 34.50
SUB TOTAL	- S/. 129.33
TOTAL	S/. 2,166.71

e) Así las cosas, se puede llegar a determinar que por reintegro de la Remuneración Vacacional le corresponde al actor la suma de **S/. 2,166.71 nuevos soles**, que viene a ser el monto que deberá pagarse; concepto que no ha sido acreditado su pago por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada, dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien

¹⁹ Sentencia 192/2003 de fecha 27 de octubre del 2003, emitida por el Tribunal Constitucional Español, en el Recurso de Amparo 4492/2001. Promovido por don José Morote Lucas frente al Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo Español y las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de lo Social de Murcia y del Cuarto Juzgado de lo Social de Murcia, que desestimaron su demanda de despido contra Frutas Hermanos Martínez S.L. <http://www.boe.es/boe/dias/2003/11/26/pdfs/T00041-00048.pdf>

²⁰ CES GARCÍA, Eva María. “Vacaciones laborales: influencia de la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”. En: <http://www.mtin.es/es/publica/revista/numeros/77/Juris03.pdf>

tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar del literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil.

DETERMINACIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE LA ASIGNACIÓN VACACIONAL:

NOVENO: Ahora bien, corresponde resolver la pretensión del demandante sobre reintegro de la Asignación Vacacional, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:

a) La parte demandante solicita que la demandada proceda a reintegrarle la Asignación Vacacional, por el periodo 2004 al 2012, con el nivel T-II.

b) En esa coyuntura, resulta importante tener presente que la cláusula número 6 denominada: “*Asignación Vacacional*” del Convenio Colectivo de fecha 05 de Abril de 1994, donde se establece que: “*La Empresa conviene en otorgar a partir del 1° de enero de 1994 una Asignación Vacacional equivalente al cien por ciento (100%) de la Remuneración total mensual de cada trabajador*”; en esa perspectiva, -como ya se dijo anteriormente- el examen se centra en un derecho que tiene un origen convencional, el mismo que tiene el carácter de ser irrenunciable según la consideración más autorizada de la doctrina jus laboralista, dada la naturaleza normativa del convenio colectivo, ello en el marco de lo previsto por el artículo 28° de la Constitución Política del Estado, el cual indica que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, norma que ha sido recogida por el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que reitera la obligatoriedad de su cumplimiento por las partes que la concertaron, máxime que la cláusula antes descrita tiene naturaleza normativa, ya que trata el otorgamiento de un beneficio para el trabajador considerando individualmente. Asimismo, el actor señaló en su demanda que éste derecho nace con el Acta de Trato Directo de fecha 15 de marzo de 1984, lo cual no ha sido negado expresamente por la demandada.

c) Ahora bien, como ya se determinó anteriormente, a la accionante le corresponde el **Nivel T-II**, lo que genera una incidencia directa en la liquidación del derecho a las Vacaciones, debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las *Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107*, así como las *documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno*, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante; en esa perspectiva, se debe realizar el siguiente cálculo, descartando el periodo 2004-2005, dado que no cabe reintegro alguno, al ser un periodo que no corresponde la nivelación T-II, así tenemos:

PERIODO	ASIGNACIÓN VACACIONAL
2006-2007	S/. 256.80
2007-2008	S/. 256.80
2008-2009	S/. 256.80
2009-2010	S/. 256.80
2010-2011	S/. 317.21
2011-2012	S/. 317.21
2012-2013	S/. 317.21
2013-2014	S/. 317.21
SUB TOTAL	S/. 2,296.04
ASIGNACIÓN VACACIONAL 2010	S/. 401.70
ASIGNACIÓN VACACIONAL 2010	S/. 390.65
ASIGNACIÓN VACACIONAL 2009	S/. 143.00
ASIGNACIÓN VACACIONAL 2008	S/. 91.50
ASIGNACIÓN VACACIONAL 2007	S/. 45.00
ASIGNACIÓN VACACIONAL 2006	S/. 27.00
ASIGNACIÓN VACACIONAL 2006	S/. 34.00
ASIGNACIÓN VACACIONAL 2006	S/. 34.00
ASIGNACIÓN VACACIONAL 2005	S/. 70.00
SUB TOTAL	- S/. 1,236.85

TOTAL	S/. 1,059.19
--------------	---------------------

d) Así las cosas, se puede llegar a determinar que por reintegro de la Asignación Vacacional le corresponde a la demandante la suma de **S/. 1,059.19 nuevos soles**, que viene a ser el monto que deberá pagarse; concepto que no ha sido acreditado su pago por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada, dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar del literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil.

DETERMINACIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE LAS GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD:

DÉCIMO: Corresponde resolver la pretensión del demandante sobre reintegro de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, para lo cual se debe efectuar el siguiente examen jurídico:

a) La parte demandante solicita que la demandada proceda a reintegrarle las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, desde el 01 de setiembre del 2005 hasta el 31 de diciembre del 2013, con el nivel T-II.

b) Al respecto, las Gratificaciones resultan ser derechos laborales que se perciben 02 veces al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, ello conforme se puede verificar del artículo 1° de la Ley N° 27735, la cual es la norma positiva que tiene regulación una vigente acerca de las gratificaciones en nuestro país, la misma que tiene como antecedente legislativo a la Ley N° 25139, la cual es la norma que introdujo de modo primigenio en nuestro sistema legal a las Gratificaciones, tal norma entró en vigencia a partir del 16 de diciembre de 1989.

c) A fin de determinar si se debe cancelar algún reintegro a favor del actor, resulta importante

PERIODO	GRATIFICACIÓN	GRATIFICACIÓN QUE DEBIÓ PERCIBIR EL ACTOR	GRATIFICACIÓN PAGADA	REINTEGRO
2005	DICIEMBRE	S/. 171.20	S/. 140.00	S/. 31.20
2006	JULIO	S/. 256.80	S/. 82.25	S/. 174.55
	DICIEMBRE	S/. 256.80	S/. 209.00	S/. 47.80
2007	JULIO	S/. 256.80	S/. 135.00	S/. 121.80
	DICIEMBRE	S/. 256.80		S/. 256.80
2008	JULIO	S/. 256.80	S/. 183.00	S/. 73.80
	DICIEMBRE	S/. 256.80		S/. 256.80
2009	JULIO	S/. 256.80	S/. 261.00	S/. 0.00
	DICIEMBRE	S/. 256.80		S/. 256.80
2010	JULIO	S/. 317.21	S/. 729.30	S/. 0.00
	DICIEMBRE	S/. 317.21		S/. 317.21
2011	JULIO	S/. 317.21		S/. 317.21
	DICIEMBRE	S/. 317.21		S/. 317.21
2012	JULIO	S/. 317.21		S/. 317.21
	DICIEMBRE	S/. 317.21		S/. 317.21
2013	JULIO	S/. 317.21		S/. 317.21
	DICIEMBRE	S/. 317.21		S/. 317.21
TOTAL				S/. 3,440.02

mencionar que *-conforme ya se determinó anteriormente-* a la actora le correspondió el **Nivel T-II**, lo que genera una incidencia directa en la liquidación del derecho a las Gratificaciones; debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las *Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107*, así como las *documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno*, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante; en esa perspectiva, se debe realizar el siguiente cálculo:

d) En esa coyuntura, por concepto de reintegro de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, corresponde a la actora la suma de **S/. 3,440.02 nuevos soles**; concepto que no ha sido acreditado su pago por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada, dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar del literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil.

RESOLUCIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (C.T.S.):

UNDÉCIMO: Corresponde resolver la pretensión del demandante sobre el reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), para lo cual se debe efectuar la siguiente prognosis jurídica:

a) La parte demandante solicita que la demandada proceda a reintegrarle la Compensación por Tiempo de Servicios, desde el 01 de setiembre del 2005 hasta el 31 de enero del 2014, con el nivel T-II.

b) Al respecto, Jorge Toyama Miyagusuku²¹ menciona que: *“la Compensación por Tiempo de Servicios es un derecho laboral que 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”*. Asimismo, resulta claro que a la parte demandante le corresponde el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, ya que resulta ser un beneficio social plenamente reconocido a favor de la clase trabajadora y que no puede ser desconocido por la ex empleadora. Ahora bien, por el periodo que se reclama está vigente el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, el mismo que prescribe en su artículo 9° que: *“Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición”*.

c) En ese talante, el demandante pretende el reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios conforme al **Nivel T-II**, lo que genera una incidencia directa en la liquidación del derecho a la C.T.S.; debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las *Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107*, así como las *documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno*, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante. En efecto, por el periodo reclamado se debe realizar un cálculo de conformidad con el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR; en esa perspectiva, se debe realizar el correspondiente cálculo:

CÁLCULO SEMESTRAL DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS				
SEMESTRE / MES	REMUNERACIÓN	PROMEDIO DE GRATIFICACIONES	TOTAL REMUNERACIÓN COMPUTABLE	C.T.S.
Enero 2005 - Abr 2005	S/. 256.80	S/. 0.00	S/. 256.80	S/. 85.60
May 05 - Oct 05	S/. 256.80	S/. 42.80	S/. 299.60	S/. 149.80
Nov 05 - Abr 06	S/. 256.80	S/. 42.80	S/. 299.60	S/. 149.80
May 06 - Oct 06	S/. 256.80	S/. 42.80	S/. 299.60	S/. 149.80
Nov 06 - Abr 07	S/. 256.80	S/. 42.80	S/. 299.60	S/. 149.80
May 07 - Oct 07	S/. 256.80	S/. 42.80	S/. 299.60	S/. 149.80
Nov 07 - Abr 08	S/. 256.80	S/. 42.80	S/. 299.60	S/. 149.80
May 08 - Oct 08	S/. 256.80	S/. 42.80	S/. 299.60	S/. 149.80

²¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “Los Contratos de Trabajo y otras Instituciones del Derecho Laboral”, editorial Gaceta Jurídica S.A., Lima - Perú, diciembre – 2008, página 336.

Nov 08 - Abr 09	S/. 256.80	S/. 42.80	S/. 299.60	S/. 149.80
May 09 - Oct 09	S/. 256.80	S/. 42.80	S/. 299.60	S/. 149.80
Nov 09 - Dic 09	S/. 256.80	S/. 42.80	S/. 299.60	S/. 49.93
Enero 2010 - Abr 2010	S/. 317.21	S/. 0.00	S/. 317.21	S/. 105.74
May 10 - Oct 10	S/. 317.21	S/. 52.87	S/. 370.08	S/. 185.04
Nov 10 - Abr 11	S/. 317.21	S/. 52.87	S/. 370.08	S/. 185.04
May 11 - Oct 11	S/. 317.21	S/. 52.87	S/. 370.08	S/. 185.04
Nov 11 - Abr 12	S/. 317.21	S/. 52.87	S/. 370.08	S/. 185.04
May 12 - Oct 12	S/. 317.21	S/. 52.87	S/. 370.08	S/. 185.04
Nov 12 - Abr 13	S/. 317.21	S/. 52.87	S/. 370.08	S/. 185.04
May 13 - Oct 13	S/. 317.21	S/. 52.87	S/. 370.08	S/. 185.04
Nov 13 - Ene 14	S/. 317.21	S/. 0.00	S/. 317.21	S/. 79.30
TOTAL CÁLCULO SEMESTRAL DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS				S/. 2,964.05
C.T.S. LAUDO 2009				S/. 212.94
C.T.S. LAUDO 2010				S/. 73.20
C.T.S. LAUDO 2010-2				S/. 59.58
SUB TOTAL				- S/. 345.72
TOTAL				S/. 2,618.33

d) Así las cosas, resulta de derecho que se le reintegre a la actora por la Compensación por Tiempo de Servicios en la suma de **S/. 2,618.33 nuevos soles**, y además deberá ordenarse su depósito, dado que el vínculo laboral se encuentra vigente; concepto que no ha sido acreditado su cancelación por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada, dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar del literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil. Asimismo, de las alegaciones expuestas por las partes en la Audiencia de Juzgamiento, se verifica que el actor actualmente tiene relación laboral vigente; en ese sentido, se debe ordenar su depósito en la entidad bancaria respectiva.

RESOLUCIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DEL QUINQUENIO:

DUODÉCIMO: Corresponde resolver la pretensión del demandante sobre el reintegro del Quinquenio, para lo cual se debe efectuar la siguiente prognosis jurídica:

a) La parte demandante solicita que la demandada proceda a reintegrarle el Quinquenio, desde el 01 de setiembre del 2005 hasta el 31 de enero del 2014, con el nivel T-II.

b) Al respecto, del Acta de Convención Colectiva de fecha 05 de abril de 1994, se aprecia la existencia de la cláusula cuarta, en el que se instituye la “*Bonificación por Quinquenio*”, la cual prescribe que: “*La empresa conviene en otorgar la Bonificación por Quinquenio a todos sus trabajadores que a partir de 1,987 hayan cumplido 10 años de servicios exclusivos a la Empresa. Tal Bonificación equivale a 10% de su remuneración total, y se incrementará en un 5% adicional por cada 5 años de servicios, ininterrumpidos en la Empresa, hasta completar 30 años*”. En ese panorama, el tema de análisis se centra en un derecho que tiene un origen convencional, el mismo que tiene el carácter de ser irrenunciable según la consideración más autorizada de la doctrina jus laboralista, dada la naturaleza normativa del convenio colectivo, ello en el marco de lo previsto por el artículo 28° de la Constitución Política del Estado, el cual establece que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, norma que ha sido recogida por el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que reitera la obligatoriedad de su cumplimiento por las partes que la concertaron, máxime que la cláusula antes descrita tiene naturaleza normativa, ya que trata el otorgamiento de un beneficio para el trabajador considerando individualmente.

c) Ahora bien, como ya se indicó anteriormente, se fijó como hecho no necesitado de actuación probatoria, que la fecha de ingreso del actor fue el 03 de agosto de 1979, y que cumplió **10 años** de

servicios el 03 de agosto de 1989, 15 años el 03 de agosto de 1994, 20 años el 03 de agosto de 1999, 25 años el 03 de agosto de 2004 y 30 años el 03 de agosto del 2009; asimismo, el cálculo se debe realizar de acuerdo al **Nivel T-II**, debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las *Boletas* y las *Planillas obrantes de folios 82 a 107*, así como las *documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno*, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante; en esa perspectiva, se debe realizar el siguiente cálculo:

PERIODO	NIVEL QUE LE CORRESPONDE AL ACTOR	REMUNERACIÓN BÁSICA QUE DEBÍO PERCIBIR EN T-II	REMUNERACIÓN BÁSICA QUE PERCIBÍA EN T-II	REINTEGRO T-II	REINTEGRO QUINQUENIO T-II
sep-05	T-II	S/. 1,372.97	S/. 1,116.17	S/. 256.80	S/. 64.20
oct-05	T-II	S/. 1,372.97	S/. 1,116.17	S/. 256.80	S/. 64.20
nov-05	T-II	S/. 1,372.97	S/. 1,116.17	S/. 256.80	S/. 64.20
dic-05	T-II	S/. 1,372.97	S/. 1,116.17	S/. 256.80	S/. 64.20
ene-06	T-II	S/. 1,399.97	S/. 1,143.17	S/. 256.80	S/. 64.20
feb-06	T-II	S/. 1,399.97	S/. 1,143.17	S/. 256.80	S/. 64.20
mar-06	T-II	S/. 1,399.97	S/. 1,143.17	S/. 256.80	S/. 64.20
abr-06	T-II	S/. 1,399.97	S/. 1,143.17	S/. 256.80	S/. 64.20
may-06	T-II	S/. 1,399.97	S/. 1,143.17	S/. 256.80	S/. 64.20
jun-06	T-II	S/. 1,399.97	S/. 1,143.17	S/. 256.80	S/. 64.20
jul-06	T-II	S/. 1,409.47	S/. 1,152.67	S/. 256.80	S/. 64.20
ago-06	T-II	S/. 1,409.47	S/. 1,152.67	S/. 256.80	S/. 64.20
sep-06	T-II	S/. 1,409.47	S/. 1,152.67	S/. 256.80	S/. 64.20
oct-06	T-II	S/. 1,409.47	S/. 1,152.67	S/. 256.80	S/. 64.20
nov-06	T-II	S/. 1,409.47	S/. 1,152.67	S/. 256.80	S/. 64.20
dic-06	T-II	S/. 1,409.47	S/. 1,152.67	S/. 256.80	S/. 64.20
ene-07	T-II	S/. 1,454.47	S/. 1,197.67	S/. 256.80	S/. 64.20
feb-07	T-II	S/. 1,454.47	S/. 1,197.67	S/. 256.80	S/. 64.20
mar-07	T-II	S/. 1,454.47	S/. 1,197.67	S/. 256.80	S/. 64.20
abr-07	T-II	S/. 1,454.47	S/. 1,197.67	S/. 256.80	S/. 64.20
may-07	T-II	S/. 1,454.47	S/. 1,197.67	S/. 256.80	S/. 64.20
jun-07	T-II	S/. 1,454.47	S/. 1,197.67	S/. 256.80	S/. 64.20
jul-07	T-II	S/. 1,476.97	S/. 1,220.17	S/. 256.80	S/. 64.20
ago-07	T-II	S/. 1,476.97	S/. 1,220.17	S/. 256.80	S/. 64.20
sep-07	T-II	S/. 1,476.97	S/. 1,220.17	S/. 256.80	S/. 64.20
oct-07	T-II	S/. 1,476.97	S/. 1,220.17	S/. 256.80	S/. 64.20
nov-07	T-II	S/. 1,476.97	S/. 1,220.17	S/. 256.80	S/. 64.20
dic-07	T-II	S/. 1,476.97	S/. 1,220.17	S/. 256.80	S/. 64.20
ene-08	T-II	S/. 1,545.97	S/. 1,289.17	S/. 256.80	S/. 64.20
feb-08	T-II	S/. 1,545.97	S/. 1,289.17	S/. 256.80	S/. 64.20
mar-08	T-II	S/. 1,545.97	S/. 1,289.17	S/. 256.80	S/. 64.20
abr-08	T-II	S/. 1,545.97	S/. 1,289.17	S/. 256.80	S/. 64.20
may-08	T-II	S/. 1,545.97	S/. 1,289.17	S/. 256.80	S/. 64.20
jun-08	T-II	S/. 1,545.97	S/. 1,289.17	S/. 256.80	S/. 64.20
jul-08	T-II	S/. 1,568.47	S/. 1,311.67	S/. 256.80	S/. 64.20
ago-08	T-II	S/. 1,568.47	S/. 1,311.67	S/. 256.80	S/. 64.20
sep-08	T-II	S/. 1,568.47	S/. 1,311.67	S/. 256.80	S/. 64.20
oct-08	T-II	S/. 1,568.47	S/. 1,311.67	S/. 256.80	S/. 64.20
nov-08	T-II	S/. 1,568.47	S/. 1,311.67	S/. 256.80	S/. 64.20
dic-08	T-II	S/. 1,568.47	S/. 1,311.67	S/. 256.80	S/. 64.20
ene-09	T-II	S/. 1,656.97	S/. 1,400.17	S/. 256.80	S/. 64.20
feb-09	T-II	S/. 1,656.97	S/. 1,400.17	S/. 256.80	S/. 64.20
mar-09	T-II	S/. 1,656.97	S/. 1,400.17	S/. 256.80	S/. 64.20
abr-09	T-II	S/. 1,656.97	S/. 1,400.17	S/. 256.80	S/. 64.20
may-09	T-II	S/. 1,656.97	S/. 1,400.17	S/. 256.80	S/. 64.20

nov-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21	S/. 95.16
dic-13	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21	S/. 95.16
ene-14	T-II	S/. 1,931.47	S/. 1,614.26	S/. 317.21	S/. 95.16
SUB TOTAL					S/. 8,067.30
QUINQUENIO JUNIO 2006					S/. 189.66
QUINQUENIO DICIEMBRE 2005					S/. 211.23
QUINQUENIO DICIEMBRE 2006					S/. 196.69
QUINQUENIO MARZO 2006					S/. 34.00
QUINQUENIO ABRIL 2007					S/. 36.50
QUINQUENIO DICIEMBRE 2006					S/. 121.20
QUINQUENIO DICIEMBRE 2007					S/. 215.33
QUINQUENIO 2009					S/. 311.79
QUINQUENIO 2009					S/. 666.31
QUINQUENIO 2010					S/. 1,060.65
QUINQUENIO 2011					S/. 277.80
SUB TOTAL					- S/. 3,321.16
TOTAL					S/. 4,746.14

d) En esa coyuntura, se puede llegar a determinar que por reintegro de la Bonificación por Quinquenio le corresponde al demandante la suma de **S/. 4,746.14 nuevos soles**, que viene a ser el monto que deberá pagarse. Asimismo, la demandada no ha demostrado haber cancelado la suma antes señalada, vale decir no ha acreditado el pago de aquel concepto, situación a la que estaba obligada de conformidad con el literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil.

CUADRO RESUMEN DE LOS DERECHOS LABORALES RECLAMADOS:

DÉCIMO TERCERO Habiendo determinado en los considerandos precedentes que a la parte accionante le corresponde el reintegro de la Remuneración Básica, reintegro de Asignación por el Día de la Madre y Día del Trabajo, reintegro de la Remuneración Vacacional, reintegro de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y el reintegro de la Bonificación por Quinquenio. Además, la entidad demandada deberá proceder al reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), se debe exponer un cuadro resumen de dichos derechos laborales, así tenemos:

CUADRO RESUMEN DE LOS DERECHOS LABORALES	
CONCEPTOS	MONTOS
REINTEGRO DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA	S/. 19,804.95
REINTEGRO DE ASIGNACIÓN POR EL DÍA DE LA MADRE Y DÍA DEL TRABAJO	S/. 283.46
REINTEGRO DE LA REMUNERACIÓN VACACIONAL	S/. 2,166.71
REINTEGRO DE LAS GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD	S/. 3,440.02
REINTEGRO DE LA BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO	S/. 4,746.14
DERECHOS LABORALES	S/. 30,441.28

REINTEGRO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (C.T.S.)	S/. 2,618.33
---	--------------

TOTAL DE LOS DERECHOS LABORALES RECLAMADOS	S/. 33,059.61
---	----------------------

Los conceptos antes indicados ascienden al monto total de **S/. 33,059.61 nuevos soles**; de igual forma, la demandada B., no ha demostrado haber cancelado o depositado la suma antes señalada; vale decir, no ha acreditado el pago de aquel concepto, situación a la que estaba obligada de conformidad con el literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, concordante con el artículo 1229° del Código Civil. Asimismo, la parte demandada no ha planteado en su escrito de contestación de demanda, ni en la Audiencia de Juzgamiento, para nada la Compensación de Crédito Laboral, por lo que el Juez no puede emitir pronunciamiento alguno en ese sentido, ya que hacerlo implicaría sustituir a las partes en sus peticiones, ni tampoco se puede presumir lo que pretenden.

DETERMINACIÓN DE LAS PRETENSIONES DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS PROCESALES:

DÉCIMO CUARTO: Con relación a las pretensiones de Intereses Legales, Costas y Costos Procesales, se debe indicar lo siguiente:

a) RESPECTO A LOS INTERESES LEGALES:

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

b) RESPECTO AL PAGO DE COSTAS:

b.1) Se debe mencionar que dicho derecho le corresponde a la parte accionante porque se ha determinado la existencia de créditos laborales a su favor, así como de autos se advierte que ha asumido el gasto por tasas judiciales y derechos por notificación judicial; sin embargo, deberán ser liquidadas en ejecución de sentencia, en la forma prevista en nuestro ordenamiento procesal, conforme lo establece el artículo 410° del Código Procesal Civil, el cual prescribe que: *“Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso”*.

c) RESPECTO A LOS COSTOS PROCESALES:

c.1) Los Costos Procesales se encuentran íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: *“Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”*. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Costos Procesales, en el cual se encuentra incluido los Honorarios Profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral.

c.2) Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a *premiar* el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso. En este caso, se observa tales características, pues se advierte que se ha obtenido buenos resultados al lograrse un monto por *capital* total de **S/. 33,059.61 nuevos soles**, y del audio y video se observa una buena intervención del abogado de la demandante en la Audiencia de Juzgamiento, planteando su *caso* en la confrontación de posiciones, absolviendo oralmente los traslados en forma clara y concisa, participando activamente en la actuación probatoria y exponiendo adecuadamente sus Alegatos. En esa coyuntura, las Costos Procesales, deben ser determinados en el **25% del monto obtenido**, es decir

S/. 8,000.00 nuevos soles, más el **5%** de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad, esto es, la suma de **S/. 400.00 nuevos soles**.

III) PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación: el **PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO:**

FALLA:

1) DECLARAR FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **A**, contra la empresa **B.**, sobre **REINTEGRO DE REMUNERACIONES, BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS COLECTIVOS**; en consecuencia: **ORDENO** que la parte demandada **CUMPLA** con pagar a favor del actor, dentro del quinto día hábil de notificada, la suma de **S/. 30,441.28 nuevos soles (TREINTA MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y UNO Y 28/100 NUEVOS SOLES)**, por concepto de reintegro de la Remuneración Básica, reintegro de Asignación por el Día de la Madre y Día del Trabajo, reintegro de la Remuneración Vacacional, reintegro de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y el reintegro de la Bonificación por Quinquenio. Además, la entidad demandada deberá proceder al reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.) en la suma de **S/. 2,618.33 nuevos soles (DOS MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO Y 33/100 NUEVOS SOLES)**, por lo que deberá ordenarse su depósito en la entidad bancaria respectiva, dentro del plazo de cinco días hábiles.

2) De igual forma, a la parte accionante le corresponde los **INTERESES LEGALES**, los cuales serán determinados en la forma establecida en el **literal a) del considerando décimo cuarto** de la presente Sentencia.

3) Asimismo, la parte accionante tiene el derecho a las **COSTAS** del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia. Del mismo modo, se determinan los **COSTOS PROCESALES** a favor de la parte accionante, en la suma de **S/. 8,000.00 nuevos soles (OCHO MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES)**; más el **5%** de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad; es decir, la suma de **S/. 400.00 nuevos soles (CUATROCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES)**. **SIN** Multa.

4) ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. Asimismo, **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

Sentencia de segunda instancia

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
SEGUNDA SALA ESPECIALIZADA LABORAL
NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO**

EXPEDIENTE N° : 01896-2014-0-1601-JR-LA-05

DEMANDANTE : A.

DEMANDADA : B.

MATERIA : REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS

RESOLUCIÓN NUMERO SIETE

Trujillo, seis de Junio
del año dos mil dieciséis.-

VISTOS; En Audiencia Pública, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, con anexos acompañados, expide la siguiente **SENTENCIA DE VISTA:**

I. PRETENSIONES IMPUGNATORIAS

1.1 La abogada apoderada de la parte demandada interpone recurso de apelación contra resolución número dos de fecha tres de setiembre del 2015, obrante de folios 114-138, que declara fundada en parte la demanda, solicitando su nulidad o su revocatoria, alegando los siguientes fundamentos impugnatorios: *i) La demandada apelante sostiene que ha hecho ejercicio regular de la Potesta Jus Variandi, toda vez que todo empleador, en virtud del poder de dirección, puede introducir modificaciones no esenciales en la prestación de trabajo, por lo tanto el actor está obligado a desarrollar sus actividades en el nuevo cargo que se le ha asignado; ii) La apelante señala que la A quo incurre en error al asignarle al recurrente la remuneración de una categoría y nivel que no le corresponde; iii) Sostiene que su Remuneración Ordinaria Mensual no se encuentra acreditada en autos, no existe sustento jurídico que ampare la pretensión.; iv) Además, indica que existe falta de motivación en la resolución al emitir sustentación aparente, insuficiente, incoherente y contradictoria.; v) Finalmente, respecto a los costos procesales, señala que existen procesos que han durado tiempo similar y han tenido una complejidad parecida que el presente, se han pagado costos que fluctúan entre los S/. 700.00 y S/. 1 000.00 soles.*

II. CONSIDERANDOS:

PRIMERO.- En aplicación del principio de limitación del recurso que se expresa en el aforismo "*tantum devolutum quantum appellatum*", según el cual circunscribe los límites de acción de la revisión sobre la base de existir un elemento condicionante: el agravio, sin este último no se abre la instancia recursiva; es decir, que el Tribunal Colegiado, sólo puede pronunciarse sobre las cuestiones delimitadas por la apelante.

SEGUNDO.- En cuanto al recurso de apelación de la abogada de la parte demandada, debe en principio precisarse que en el proceso, los medios de impugnación son correctivos que se invocan para eliminar vicios e irregularidades de los actos procesales, a fin de perfeccionar la búsqueda de la justicia, así el jurista Enrique VÉSCOVI, señala que: "*las decisiones judiciales como producto que son de la inteligencia y del conocimiento humano no pueden presumirse sin más, exentas de errores o de deficiencias, el legislador debe buscar un punto de equilibrio en virtud del cual abra la posibilidad que las irregularidades encuentren remedio a través de la concesión de recursos, pero reglamentados en forma tal que no conspiren contra una razonable celeridad del proceso*"²²; siendo así, para plantear recursos impugnatorios se debe cumplir ciertos requisitos de procedencia en tanto que la Nueva Ley Procesal del Trabajo -NLPT- y el Código Procesal Civil, permiten al justiciable un adecuado ejercicio de su derecho de defensa a través del cuestionamiento idóneo de aquellos fundamentos esbozados por las instancias de mérito, que a su parecer no son correctos, siendo el derecho de impugnación una consecuencia del derecho de defensa.

²²VÉSCOVI, Enrique. "Los recursos judiciales y demás medios impugnativos en Iberoamérica, Depalma, Buenos Aires, 1998. Pág. 33"

TERCERO.- En ese sentido, el artículo 358° del Código Procesal Civil, establece los requisitos de procedencia de los medios impugnatorios en general, señalando que: "*El impugnante fundamentará su pedido en el acto procesal en que lo interpone, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva. El impugnante debe adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna*", el **artículo 366°**, por su parte, exige respecto al recurso de apelación: "*El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria*", de lo que se concluye que es un requisito de procedencia de todo medio impugnatorio, y en específico del recurso de apelación, no sólo que el impugnante indique los errores de hecho o derecho en los que ha incurrido la resolución apelada, sino que fundamente cada uno de ellos, pues el recurso de apelación es una confrontación con la sentencia, y así como a ésta se le exige una debida y suficiente motivación para su validez, al recurso de apelación, la ley le exige también que esté debidamente fundamentada, exigencias que no son puramente formales, pues ellas constituyen el *thema decidendum* del Tribunal revisor, al constituir la base objetiva del recurso y determinar los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema, como así lo ratifica el ya mencionado Enrique Véscovi, cuando sostiene que: "*la revisión de segunda instancia lo es solo de la sentencia judicial impugnada*"²³; en el mismo sentido lo corrobora Hinostroza Minguez cuando indica que el recurso de apelación es, "*aquel recurso ordinario y vertical o de alzada formulado por quien se considera agraviado con una resolución judicial (auto o sentencia) que adolece de vicio o error y encaminado a lograr que el órgano jurisdiccional superior en grado al que la emitió revise y proceda a anularla o revocarla, ya sea total o parcialmente(..)*"²⁴.

CUARTO.- La omisión a la exigencia de la fundamentación del recurso de apelación trae consigo, como sanción, la declaración de improcedencia del recurso, así lo señala el segundo párrafo del **artículo 367°** de la norma procesal acotado que establece: "*La apelación o adhesión que no acompañen el recibo de la tasa, se interpongan fuera del plazo, que no tengan **fundamento o no precisen el agravio**, serán de plano declaradas inadmisibles o improcedentes, según sea el caso*", lo que significa que la omisión de fundamentar los errores de hecho y derecho que se impute a la sentencia recurrida, será sancionada con la declaración de improcedencia.

QUINTO.- Que, la demandada apelante señala que la A quo incurre en error al asignarle al recurrente la remuneración de una categoría y nivel que no le corresponde. Respecto a ello, este extremo de la apelación deberá ser desestimada, debido a que sus argumentos se encuentran dirigidos a cuestionar un hecho que fue aceptado por ambas partes, el cual versa sobre el Nivel Profesional del accionante, fijado como hecho no necesitado de prueba de acuerdo con Acta de Audiencia de Juzgamiento (Fs. 112), además, respecto a la remuneración, del documento que contiene la Estructura de las Remuneraciones Básicas de B., (Fs. 35) se verifica que el juzgador ha otorgado al demandante la remuneración correspondiente en el cálculo efectuado por la recurrida, dicho esto, este Colegiado considera que la decisión adoptada por el a quo deberá ser **confirmada**.

SEXTO.- Que, la apelante sostiene que la Remuneración Ordinaria Mensual del demandante no se encuentra acreditada en autos, contraviniendo la A quo el derecho al debido proceso por otorgar un derecho que no tiene sustento jurídico. Que, a efectos de poder resolver el presente extremo de la apelación, se requiere que la apelante haya precisado con exactitud el error incurrido por la sentencia referida a la ROM del demandante, esto debido a la complejidad y el desarrollo del presente proceso. Teniendo en cuenta que la demandada no ha realizado una fundamentación precisa sobre el error de la recurrida, este argumento de la apelación deberá ser declarado *improcedente*.

SÉTIMO.- En cuanto al extremo de la apelación que señala la demandada que existe falta de motivación en la resolución al emitir sustentación aparente, insuficiente, incoherente y contradictoria. De la pretensión impugnatoria de la demandada se advierte que no cumple con fundamentar de manera específica y concreta el agravio incurrido por la resolución, tampoco precisa los medios probatorios que no han sido valorados por la A quo ni el extremo de la sentencia que contiene el error,

²³Ibidem, Pág. 163.

²⁴HinostrozaMinguez, Alberto, Recurso de Apelación; IDENS, Lima Perú 2013; pag. 37

incumpliendo con lo señalado en el artículo con lo estipulado en el artículo 377° y 367° del Código Procesal Civil, debiendo declararse improcedente este extremo de la apelación.

OCTAVO.- Finalmente, respecto al extremo referido al Pago de Honorarios Profesionales, apelado, se debe tener en cuenta las incidencias del proceso. De autos se advierte respecto a la **naturaleza y la complejidad del proceso en sí**, debe indicarse que efectivamente se constata que se trata de un proceso con bajo nivel de complejidad según se verifica de la pretensión que han merecido pronunciamiento jurisdiccional (pretensión demandada: reintegro de remuneraciones y demás beneficios laborales); Por su parte, en cuanto al **despliegue profesional del abogado de la parte demandante**, debe precisarse que en el nuevo proceso laboral la preservación del principio de celeridad y economía procesal exige una defensa técnica adecuada desde la postulación de la demanda, así como, en el asesoramiento de la parte demandante en la audiencia de conciliación y, fundamentalmente, en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, en la que debe exponer su teoría del caso, participar activamente en la actuación de pruebas y exponer sus alegatos finales; verificándose de la revisión de autos, que durante el desarrollo del proceso que el demandante fue asistido por su defensa letrada, se aprecia un aceptable nivel de diligencia, advirtiéndose además una aceptable gestión y actividad orientada a la obtención de un resultado exitoso respecto de la reposición y de los adeudos pretendidos por el actor; se verifica asimismo, que este proceso ha **recorrido dos instancias** de mérito, además, se verifica según Acta de Audiencia de Vista del día lunes 30 de mayo del 2016 que el abogado de la parte demandante no se presentó a la Audiencia; en cuanto a la **duración del proceso** se ha prolongado por el periodo de 02 años, contados desde la interposición de la demanda (Mayo del 2014), hasta la actualidad (Mayo del 2016); finalmente se precisa que el **monto ordenado pagar** asciende a **S/. 33,059.61 soles**; en tal sentido, este Colegiado debe confirmar el pago de costos del proceso, modificando la suma de abono a **S/. 3,305.96 soles**.

NOVENO.- Que, los fundamentos que preceden otorgan una respuesta jurisdiccional plena al recurso de apelación formulado por la parte demandada. En lo demás que ha resuelto se encuentra arreglado a lo actuado y al derecho, como lo exige la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 y artículo 122°, inciso 3), del Código Procesal Civil.

POR ESTAS CONSIDERACIONES, ACTUANDO A NOMBRE DEL ESTADO:

CONFIRMARON la sentencia de folios 114 a 138, de fecha 03 de setiembre del año 2015, en la que se declaró **fundada en parte** la demanda interpuesta por **A.**, contra la empresa **B.**, en lo seguido sobre reintegro de remuneraciones, beneficios sociales y derechos colectivos; en consecuencia **ORDENARON** que la empresa demandada pague a favor del demandante la suma de **S/. 30,441.28 (TREINTA MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y UNO Y 28/100 SOLES)** por reintegro de remuneraciones básicas, reintegro de gratificaciones, reintegro de asignación por día del trabajo y día de la madre, reintegro de las vacaciones, reintegro de asignación vacacional, reintegro de asignación extraordinaria de verano, y el reintegro de la Bonificación por Quinquenio; **CUMPLA** la demandada con depositar a la cuenta CTS del demandante y en la entidad financiera que corresponda el importe de **S/. 2,618.33 (DOS MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO Y 33/100 SOLES)** por concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicios; más intereses legales, y además se le cancele la suma de **S/. 3,305.96 (TRES MIL TRECIENTOS CINCO Y 96/100 SOLES)** por concepto de costos del proceso, más el 5% de dicha suma destinada para el Colegio de Abogados de La Libertad y los devolvieron al Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo.-

Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p>

			<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos		<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
	Motivación del derecho		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según</i></p>

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

			<p>pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 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. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
--	--	--	---

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la</p>

			<p>consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras,</i></p>

			<p><i>ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. <i>(según corresponda) (Es</i></p>

			<p>completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no</p>

			<i>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>
--	--	--	---

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/No cumple**

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple/No cumple**

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple/No cumple**

4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple/No cumple**

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

1. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple/No cumple**

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutiva

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y*

concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple/No cumple**

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

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple/No cumple**

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
- 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

	Calificación		Rangos de calificación	de	Calificación de la calidad
	De las sub dimensiones	De la			

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), 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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*

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

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), 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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30		
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
									[1 - 2]	Muy baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	14	[17 - 20]		Muy alta	
							X			[13- 16]		Alta	
		Motivación del derecho				X				[9- 12]		Mediana	
										[5 -8]		Baja	
										[1 - 4]		Muy baja	
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia		1	2	3	4	5	9	[9 - 10]		Muy alta	
							X			[7 - 8]		Alta	
								[5 - 6]		Mediana			
Descripción de la						X		[3 - 4]		Baja			

		decisión							[1 - 2]	Mu y baj a					
--	--	----------	--	--	--	--	--	--	---------	---------------------	--	--	--	--	--

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

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

Anexo 5. Cuadros descriptivos de resultados de sentencia de primera y segunda instancia

Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

Parte expositiva de la sentencia de primera	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]

	<p>con un record laboral de 09 años y 09 meses.</p> <p>- Señala que actualmente ostenta el cargo de Auxiliar de Atención al Cliente ZN con nivel jerárquico T-II. Sostiene además el actor que mediante proceso judicial signado con el Expediente Judicial 1210-2005, solicita el reconocimiento del nivel jerárquico T-II y el pago de reintegro de remuneraciones y otros, del periodo comprendido ente octubre del 2001 hasta agosto del 2005, y que mediante la Sentencia N° 69 contenida en la Resolución Judicial N° 33 de fecha 05 de marzo de 2012, emitida por el Primer Juzgado Laboral Transitorio de Descarga de Trujillo, declaró fundado en parte la demanda, con lo que se acredita el reconocimiento del nivel T-II y el pago de reintegro de remuneraciones básicas y colaterales. Además señala que mediante la Sentencia contenida en la Resolución Judicial N° 38 de fecha 16 de setiembre de 2012, emitida por la Cuarta Sala Laboral se confirma la sentencia del actor, en la cual se le reconoce el nivel T-II por desempeñar las funciones de Jefe de Oficina de Chao y Chocope, la demandada mediante el Memorando N° 181-2014-B -4300-SGRH, de fecha 17 de febrero de 2014, reconoce el nivel jerárquico T-II al actor, y que mediante la Boleta de Remuneraciones del actor, correspondiente al mes de febrero de 2014, se acredita que la demandada ha cumplido con otorgar el nivel jerárquico T-II al actor a partir del mes de febrero de 2014; debiéndose tener presente que la demandada ha reconocido al actor el nivel jerárquico T-II, desde el mes de octubre de 2001 hasta el mes de agosto de 2005, así como también a partir del mes de febrero de 2014 a la fecha, este reconocimiento expreso refleja el derecho adquirido del nivel T-II el periodo comprendido entre el 01 de setiembre de 2005 al 31 de enero de 2014.</p>	<p><i>sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
		<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p>				X							

	<ul style="list-style-type: none"> - El escrito de contestación de demanda corre de folios 78 a 80. - El Acta de Audiencia de Conciliación obra en el folio 81; no habiendo arribado a acuerdo conciliatorio alguno. - El Acta de Audiencia de Juzgamiento que corre de folios 112 a 113, y su grabación de audio y video que ya corre asociado al Sistema Integrado Judicial-S.I.J. 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05

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

Anexo 5.2: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

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	Muy	Baja	Med	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[9-12]	[13-16]	[17-20]

Motivación de los hechos	<p>II) PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>INTRODUCCIÓN:</p> <p>PRIMERO: El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y por ende la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada A., a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea.</p> <p>SEGUNDO: De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “<i>Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley</i>”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond²⁵ - como: “<i>(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social</i>”. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de <u>la oralidad</u> dentro de la dinámica que encierra el nuevo procesal laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, <u>necesariamente</u>, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello merced a la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>)Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos</i></p>					X					20
--------------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

<p>TERCERO: En este sentido, debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el <i>Principio de Veracidad</i>; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de <u>presunciones legales y judiciales</u> que no son sino el marcado y acentuado reflejo del <i>principio de facilitación probatoria</i>²⁶ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a <i>flexibilizar</i> – y en ocasiones está destinada a invertir - las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de <i>hiposuficiencia</i> en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la <u>valoración de la conducta procesal de las partes</u>, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también <u>la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes</u>.</p> <p>CUARTO: Lo últimamente expuesto, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, <u>su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado</u>. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el <i>enjuiciamiento laboral</i>, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las</p>	<p><i>para su validez</i>).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, <u>en igual o mayor grado</u>, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, <u>frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso</u>, el Juzgador <u>pueda</u> recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, <u>efectivamente</u>, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.</p> <p><u>HECHOS QUE NO NECESITAN DE ACTUACIÓN PROBATORIA Y PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO:</u></p> <p><u>QUINTO:</u> En el presente proceso constituyen hechos no necesitados de actuación probatoria, porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), los siguientes aspectos de la Litis: i) La existencia de la relación laboral entre el demandante y la demandada; ii) La fecha de ingreso: 03 de agosto de 1979; iii) La condición laboral a plazo indeterminado; iv) El cargo del demandante: Auxiliar de Atención al Cliente ZN; y, v) El nivel que reclama es nivel T-II. Asimismo, las pretensiones que corresponden emitir pronunciamiento son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Reintegro de la Remuneración Básica. 2) Reintegro de Asignación por el día de la Madre y el día del Trabajo. 3) Reintegro de la Remuneración Vacacional. 4) Reintegro de Asignación Vacacional. 5) Reintegro de Gratificaciones. 6) Reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.). 7) Reintegro de la Bonificación por Quinquenio. 8) El Pago de los Intereses Legales, las Costas y Costos del Proceso. 	<p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DETERMINACIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA:

SEXTO: Corresponde resolver la pretensión de reintegro de la Remuneración Básica, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:

a) La parte demandante solicita el reintegro de la Remuneración Básica, desde el 01 de setiembre del 2005 hasta el 31 de enero del 2014, con el nivel T-II.

b) Al respecto, no se puede limitar el derecho de todo trabajador a tener un trato igualitario, respecto de un trabajador de su misma categoría o nivel, sin que existan motivos razonables, y justificados; en ese sentido, es importante el Principio de Igual Trabajo a Igual Derecho, el cual se encuentra consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual prescribe en su artículo 23° inciso 2 que: *“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”*, el que se debe concordar con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el mismo que indica en su artículo 7° inciso i) que: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie (...)”*; asimismo, como antecedente se tiene la Constitución Política de 1979, donde su artículo 43° señalaba que: *“(...) El trabajador, varón o mujer tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador (...)”*; aquella esencia, no ha sido derogada por la vigente Carta Magna de 1993, la cual señala en su artículo 22° que *“[El] trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*, mientras que su artículo 23° precisa que: *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*, y el artículo 24° menciona que: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”*, asimismo el artículo 26° prescribe que: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación”*.

c) Cabe precisar que, toda persona tiene derecho a ser tratada con igualdad y a no ser objeto de discriminación alguna. De otro lado, este derecho fundamental opera a todo nivel, ya sea respecto de la ley, en el ejercicio de los poderes públicos e inclusive en relaciones *inter privados*. Ahora bien, en el Derecho del Trabajo se le define a la igualdad como aquél que:

<p><i>“lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima”²⁷; también es enunciado como: “(...) el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratado igual que los demás en relación a hechos, situación o acontecimiento coincidentes; por ende como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual, de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias”²⁸. Así, la igualdad se configura como el derecho de la persona “a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratado de manera dispar respecto a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable de semejanza de trato”²⁹. En esa misma vertiente, el profesor Javier Neves Mujica enseña que: “si el trato prescrito por el principio se produce sin justificación estamos ante una discriminación. Este término alude, pues, a una distinción arbitraria, que es aquella –en palabras del Tribunal Constitucional español– carente de causa objetiva y razonable”³⁰. Por su parte Guillermo Boza señala que: “El principio de igualdad no impide un trato diferenciado. Lo que no permite es un trato discriminatorio fundado en causas subjetivas o arbitrarias. Por ello, si en un determinado supuesto, dos o más trabajadores se enfrentan a circunstancias que objetivamente son disímiles, sería posible un trato desigual entre ellos, puesto que en tal situación se rompe la paridad que sirve de sustrato para la aplicación del principio”³¹.</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>d) Asimismo, el artículo 1° del Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que fue ratificado por Estado Peruano, a través del Decreto Ley número 17687 del 07 Junio de 1969, establece que la <i>discriminación</i> implica: “<i>a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación que podría ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados</i>”; de manera que para que exista una discriminación prohibida debe producirse un acto de distinción sobre la base de un motivo prohibido y, adicionalmente, dicha distinción debe tener el efecto de anular la igualdad de trato y de oportunidades <i>en el empleo</i>³², lo que implica una desventaja en el trato laboral derivado del acto discriminatorio. En ese panorama, nuestra constitución no ha sido ajena a la trascendencia de tal principio, consagrando, en el numeral 1 de su artículo 26°, que: “<i>En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación</i>”. Ahora, como bien advierte Javier Neves Mujica, la falta de tecnicismo en la redacción de este aludido precepto podría denotar, en estricto sentido, que el principio citado sólo opera en el <i>acceso al empleo</i> y no propiamente en la fase de la <i>ejecución del trabajo</i>³³; empero, su correcta interpretación nos revela que aquél rige plenamente desde el acceso al empleo, así como durante su desarrollo; esta comprensión más amplia de sus alcances es adecuada en tanto ofrece la posibilidad de excluir “<i>todo tipo de discriminación, desde el acceso al puesto de trabajo a todo aspecto de la relación de trabajo</i>”³⁴.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>e) De igual manera, Wilfredo Sanguinetti Raymond³⁵ manifiesta que la “<i>noción de igualdad</i>” relevante en términos constitucionales constituye no sólo un “<i>principio rector de la organización y actuación del Estado Democrático de Derecho</i>”, sino un “<i>derecho fundamental de la persona</i>” a “<i>obtener un trato igual</i>” y “<i>evitar los privilegios y desigualdades arbitrarias</i>”, cuya quiebra se produce “<i>cuando a través del proceso de formulación o interpretación-aplicación de la ley se genera consecuencias jurídicas diferentes entre una persona y otra, por el mero hecho de ser tales</i>”. (...) de lo anterior se deriva la necesidad de paridad de trato a ultranza, que elimine por completo la posibilidad de establecer diferencias entre los individuos. (...) como apunta el tribunal, “<i>el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto esta estuviere fundada en una base objetiva, razonable, racional y proporcional</i>”³⁶. Así las cosas, cualquier normatividad que establezca una diferencia en torno a los salarios de los trabajadores, <u>sin que ello se encuentre debidamente justificado en causas o motivos objetivos y razonables</u>, contraviene el “<i>bloqueo de constitucionalidad</i>”³⁷, debiendo sancionarse tal discriminación con una <i>medida de equiparación, nivelación, homogenización u homologación</i> de las situaciones desiguales derivadas, justamente, de la conducta o proceder discriminatorio.</p> <p>f) Otra institución jurídica valiosa para la solución de la presente causa resulta ser: “<i>La Clasificación Profesional</i>”, y que según el profesor español Antonio Martín Valverde³⁸: “<i>(...) puede ser entendida en una doble dimensión: “como conjunto o cuadro objetivo de categorías y grupos ocupacionales en la organización empresarial, en primer lugar, y como acto de inserción del trabajador en esos grupos o categorías, en segundo término</i>”. Al respecto, en</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>nuestro ordenamiento jurídico laboral no hay norma que obligue a los empleadores a tener un “<i>cuadro de clasificación profesional</i>”; sin embargo, ello no es óbice u impedimento para resolver las controversias formuladas, ya que por mandato constitucional el Juez está obligado a fallar, así, nuestra Carta Magna a través del artículo 139° inciso 8 ha consagrado “<i>El Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley (...)</i>”. El mismo que, se debe concordar con los principios-derecho al Debido Proceso y a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, los cuales se encuentran previstos en el inciso 3 del artículo antes aludido; del mismo modo, es valioso el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual señala que: “<i>Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley</i>”. Asimismo, es de trascendental utilidad el Artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil, el cual prescribe que: “<i>Los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y, preferentemente, los que inspiran el derecho peruano</i>”; así las cosas, debemos recurrir a los principios que informan al Derecho Laboral, en especial al de Primacía de Realidad, para así llegar a una solución eficaz, esto es, a una decisión que sea conforme a los lineamientos de la justicia y del derecho.</p> <p>g) En ese panorama, resulta admisible jurídicamente que el laborante tenga el derecho a acceder a niveles o categorías superiores, o que se respete su nivel o categoría alcanzada; en ese mismo talante, se ha pronunciado la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia en su Sentencia de fecha 08 de mayo del 2009, recaída en el expediente judicial N° 0153-2009-I-SL³⁹ quien señaló en su considerando undécimo que: “<i>aun cuando existe un régimen regulatorio insuficiente de la “clasificación profesional” en el Perú, no cabe ninguna duda que nuestro ordenamiento jurídico laboral regula el derecho del trabajador a:</i> i) <i>acceder a niveles o categorías superiores, en el marco de su contrato de trabajo; y, ii) que se respete el nivel o categoría alcanzados, sancionando con ilicitud las conductas que traduzcan una reducción inmotivada de remuneraciones o de categoría. Dicho en otros términos, nuestro ordenamiento laboral, si bien no establece la obligación de los empleadores a contar con un cuadro de categorías profesionales, sin embargo, sí prevé, con meridiana claridad, las consecuencias derivadas de un ejercicio irrazonable de la ius variandi, cuando con éste se afecta o vulnera la nueva categoría profesional alcanzada por el</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>trabajador”.</i></p> <p>h) En el presente caso, se puede apreciar que el actor solicita el reintegro de la Remuneración Básica en el nivel T-II. En ese panorama, resulta prudente analizar la existencia del nivel II y su remuneración básica, así veamos:</p> <p>h.1) <u>Si bien es cierto</u>, no existe en nuestro país la obligatoriedad de la parte patronal de desarrollar categorías profesionales, <u>también es cierto que</u>, ocurre lo contrario en el caso de la entidad demandada B., dado que se puede verificar que cuenta con la existencia del cuadro de clasificación profesional, denominado al interior de estructura organizativa: “<i>Cuadro para Asignación de Personal</i>” (en adelante: CAP), en el cual se describe el nivel respectivo a cada cargo. Así tenemos que, de folios 31 a 34 se encuentra el CAP 1997, y que en el folio 77 obra el CD ROM, en el que se verifican los archivos digitales en PDF del CAP 1997, CAP 2004 y CAP 2007, en el que se aprecia la existencia del nivel T-II.</p> <p>h.2) En ese mismo sentido, la defensa letrada de la entidad demandada reconoció oralmente –de forma libre y voluntaria- en la Audiencia de Juzgamiento que existe el Nivel T-II.</p> <p>h.3) Ahora bien, es importante conocer el monto remunerativo del cargo del nivel T-II que se alude en el párrafo anterior, para lo cual es importante la Estructura Remunerativa obrante en el folio 35, y que la Curva Salarial obrante de folios 586 a 587 del cuaderno que corre como acompañado, y que además éste último documento se <i>encuentra en archivo digital en PDF en la carpeta denominada “curva salarial obreros” en el CD ROM</i> obrante en el folio 77, así tenemos que la remuneración básica es la siguiente:</p> <p>h.4) En esa perspectiva, resulta claro que en la estructura organizativa y salarial de la demandada B. se ha determinado el establecimiento del Nivel T-II, con las remuneraciones indicadas en el párrafo anterior, a lo que deberán agregarse los incrementos remunerativos establecidos en los Convenios Colectivos y los Laudos Arbitrales.</p> <p>i) Ahora resulta, necesario <u>analizar al encuadramiento</u> del trabajador demandante, lo que es conocido como la adscripción del laborante a la categoría o grupo profesional, esto es que se haya desempeñado real y efectivamente en el Nivel T-II, para lo cual éste Juzgador debe actuar dentro del marco del Principio de la Primacía de la Realidad, y que según el Tribunal Constitucional en las Sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el citado Principio resulta determinante para llegar a establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos; asimismo, debe estarse al Principio de Veracidad, dado que el órgano jurisdiccional está en la obligación de llevar a cabo una investigación adecuada e importante a fin de averiguar la verdad de los hechos y circunstancias ocurridas, lo cual inspira la trascendencia de la función jurisdiccional, y no permite que el Juez claudique en sus funciones, principio que se encuentra previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y que según el profesor Francisco Gómez Váldez⁴⁰ es un: “<i>principio procesal básico la búsqueda de la verdad, verdad que deberá ser la real (principio de la primacía de la realidad) y no lo aparente o formal (...)</i>”. En ese panorama, éste Juzgador considera que el actor ha prestado labores realmente en el Nivel T-II, así veamos:</p> <p>i.1) De folios 03 a 17, obra la Sentencia de fecha 05 de marzo del 2012, contenida en la Resolución Judicial N° 33, emitida por el Primer Juzgado Especializado Transitorio Laboral de Trujillo, recaída en el Expediente Judicial N° 1210-2005-0-1601-JR-LA-03, seguido por las mismas partes del presente proceso, en la que se dispuso declarar fundada en parte la demanda, precisándose en el considerando 12 lo siguiente: “<i>Que, en virtud de los fundamentos precedentemente citados, se concluye que el demandante tiene derecho al reconocimiento del Nivel TII postulado (...)</i>”; siendo que, dicha resolución sentencial fue confirmada por la Sentencia de Vista contenida en la Resolución Judicial N° 38, de fecha 17 de setiembre del 2012, emitida por la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Ahora bien, dichas resoluciones tienen la calidad de cosa juzgada, dado que éste Juzgador ha podido recurrir al portal de Internet del Poder Judicial antes citada (http://www.pj.gob.pe/), y de manera especial al módulo de Consulta de Expedientes Judiciales, ello por aplicación de la Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, el cual prescribe en su artículo 1° que “<i>La presente Ley tiene por finalidad promover la transparencia de los actos del Estado y regular el derecho fundamental del acceso a la información consagrado en el numeral</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>5 del Artículo 2 de la Constitución Política del Perú”. En ese horizonte, se ha podido apreciar que el órgano jurisdiccional de primera instancia expidió la Resolución Judicial N° 39, de fecha 07 de mayo del 2013, en el que se dispuso: “(...) CUMPLASE lo ejecutoriado por el superior; en consecuencia: NOTIFIQUESE a la parte demandada SEDALIB SA a fin de que en el plazo de TRES días CUMPLA con cancelar a favor del demandante la suma de CATORCE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y CUATRO Y 04/100 NUEVOS SOLES (S/. 14,974.04) por concepto de capital, bajo apercibimiento de iniciarse la ejecución forzada en caso de incumplimiento (...)”.</p> <p>i.2) Asimismo, se fijó en la Audiencia de Juzgamiento como hecho que no necesita de actuación probatoria lo siguiente: “<i>El cargo del demandante: Auxiliar de Atención al Cliente ZN; y, el nivel que reclama es nivel T-II</i>”. Siendo que aquello fue establecido con la conformidad de las partes procesales, esto es no hubo reclamo alguno. Vale decir, el actor tiene reconocido a su favor el nivel T-II</p> <p>j)En esa situación coyuntural, éste Juzgador considera que los servicios desplegados por el demandante durante el periodo que reclama, a través de las pruebas que se han hecho mención en los anteriores párrafos, se puede contrastar de manera prudente y razonada, y teniendo en cuenta el Principio de Primacía de la Realidad, que le corresponde el nivel T-II; por lo que, el demandante al ser un trabajador estable y permanente debe ser reconocido en el citado Nivel T-II, más aún que, la labor fue desplegada, desarrollada y ejecutada por un periodo importante de labores, esto es desde el 01 de setiembre del 2005 hasta la actualidad, donde se demostró su capacidad e idoneidad en el cargo, así como la categoría profesional ostentada por el actor al interior de la organización estructural de la empresa emplazada, lo cual es un evidente signo de la confianza que la demandada tenía en el demandante, en sus condiciones y calificaciones laborales; asimismo, se debe velar que no se vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores, además no hay una razón objetiva, justificada y razonable que motive un trato desproporcional y discriminatorio.</p> <p>k) En esa coyuntura, y de los argumentos anteriormente expuestos, corresponde declarar fundada la pretensión sobre reintegro de Remuneración Básica para lo cual se debe realizar una liquidación teniendo en cuenta la <i>Estructura Remunerativa obrante en el folio 35, y que la Curva Salarial obrante de folios 586 a 587 del cuaderno que corre como acompañado, y que además éste último documento se encuentra en archivo digital en PDF en la carpeta denominada “curva salarial obreros” en el CD ROM obrante en el folio 77, a lo que deberá agregarse los incrementos remunerativos establecidos en los <i>Convenios Colectivos y los Laudos Arbitrales, que obran de folios 227 a 371 en el cuaderno que corre como</i></i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>acompañado, y que se encuentran digitalizados en el CD ROM antes indicado, lo que no ha sido cuestionado por la demandada, debiéndose agregar la suma de S/. 30.00 nuevos soles, que fue reconocido por el Convenio Colectivo de 1998, y que no fue negado por la demandada, y que además no tuvo negación expresa; debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107, así como las documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante, así veamos:</i></p> <p>I) En esa coyuntura, por concepto de reintegro de la Remuneración Básica le corresponde al actor la suma de S/. 19,804.95 nuevos soles; concepto que no ha sido acreditado su pago por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada, dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar del literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: <i>“De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)”</i>, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil, el cual señala que <i>“La prueba del pago incumbe a quien pretende haberlo efectuado”</i>.</p> <p><u>DETERMINACIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE LA ASIGNACIÓN POR DÍA DEL TRABAJO Y DÍA DE LA MADRE:</u></p> <p><u>SÉTIMO:</u> Corresponde resolver la pretensión de la demandante sobre el reintegro de la Asignación por Día del Trabajo y Día de la Madre, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:</p> <p>a) La parte demandante solicita el reintegro de la Asignación por Día del Trabajo y Día de la Madre, desde el 01 de setiembre del 2005 hasta el 31 de diciembre del 2013, con el nivel T-II.</p> <p>b) Al respecto, resulta clave entender la cláusula número 12 denominada: <i>“Día del Trabajo y Día de la Madre”</i> del Convenio Colectivo de fecha 05 de Abril de 1994, que se encuentra en archivo digital en PDF en el CD ROM obrante en el folio 77, donde se</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>establece que: “la empresa conviene en otorgar a cada trabajador, una vez por año y en las oportunidades correspondientes al Día del Trabajo y el Día de la Madre, las que equivaldrán al Siete (07 %) por ciento de la Remuneración Total Mensual respectivamente”. Asimismo, el actor señaló en su demanda que éste derecho nace con el Acta de Trato Directo de fecha 15 de marzo de 1984, lo cual no ha sido negado expresamente por la demandada. Asimismo, es importante indicar que por el Laudo Arbitral del 2010 que se encuentra contenido también en el citado CD ROM, dicho porcentaje se aumentó al 10%.</p> <p>c) En esa perspectiva, el análisis se centra en un derecho que tiene un origen convencional, el mismo que tiene el carácter de ser irrenunciable según la consideración más autorizada de la doctrina <i>jus laboralista</i>, dada la naturaleza normativa del convenio colectivo, ello en el marco de lo previsto por el artículo 28° de la Constitución Política del Estado, el cual indica que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, norma que ha sido recogida por el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que reitera la obligatoriedad de su cumplimiento por las partes que la concertaron, máxime que la cláusula antes descrita tiene naturaleza normativa, ya que trata el otorgamiento de un beneficio para el trabajador considerando individualmente.</p> <p>d) En esa perspectiva, se debe realizar el cálculo respectivo, debiéndose precisar que a la demandante –como ya se determinó anteriormente, le corresponde el Nivel T-II, debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las <i>Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107</i>, así como las <i>documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno</i>, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante, así veamos:</p> <p>e) Así las cosas, se puede llegar a determinar que por reintegro de Asignación por el Día de la Madre y Día del Trabajo le corresponde a la actora la suma de S/. 283.46 nuevos soles, que viene a ser el monto que deberá pagarse. Asimismo, la demandada no ha demostrado haber cancelado la suma antes señalada, vale decir no ha acreditado el pago de aquel concepto, situación a la que estaba obligada de conformidad con el literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: “<i>De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)</i>”, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DETERMINACIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE LA REMUNERACIÓN VACACIONAL:

OCTAVO: Corresponde resolver la pretensión del demandante sobre el reintegro de la Remuneración Vacacional, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:

a) La parte demandante solicita que la demandada proceda al reintegro de la Remuneración Vacacional, por los periodos 2004 al 2012, con el nivel T-II.

b) Al respecto, se denominan vacaciones al lapso de tiempo en que los trabajadores toman un descanso o un receso en su actividad luego de cada período de trabajo – normalmente un año. Claro está, se exceptúa de dicho concepto a los días feriados, días no laborables y a los días de descanso semanal. Es por eso que, las vacaciones también se les conoce como descanso anual; en esa perspectiva, el maestro José Montenegro Baca⁴¹ sostiene que las vacaciones son: *“El derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales”*, por su parte, el profesor argentino Julián Arturo de Diego⁴² indica que: *“es un periodo de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de contribuir a la recuperación psicofísica del trabajador y de que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia”*.

c) Ahora bien, el Decreto Legislativo N° 713 – Ley de Descansos Remunerados, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, reconocen el derecho de los trabajadores a treinta días calendarios de descanso físico vacacional por cada año completo de servicios; vale decir, se tiene la concepción que las vacaciones viabilizan la reparación de energías; sin embargo, es factible que en dicho periodo el trabajador puede desarrollar su personalidad en la forma que lo considere adecuada, en base a su dignidad; en ese sentido, se

<p>conduce, a modo referencial, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español, quien emitió la sentencia 192/2003⁴³, de fecha 27 de octubre de 2003, donde en su sétimo fundamento jurídico afirmó que: “<i>la concepción del período anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente</i>”. Así, la autora española Eva María Ces García⁴⁴, analizando dicha resolución sentencial señala que: “<i>un trabajador, durante su periodo de descanso vacacional, puede emplear su tiempo en la realización de un trabajo, sin que ello suponga una vulneración de la buena fe contractual, ni sea por tanto, causa de despido</i>”.</p> <p>d) Resulta indudable que a la actor le corresponde el disfrute y el pago de las vacaciones por el periodo que reclama, ya que resulta ser un beneficio social plenamente reconocido a favor de la clase trabajadora, ello de conformidad con el Decreto Legislativo N° 713, máxime que el demandante prestó servicios de forma permanente y continua a favor de la demandada dentro del régimen laboral común de la actividad privada. <u>Ahora bien</u>, como ya se determinó anteriormente, a la accionante le corresponde el Nivel T-II, lo que genera una incidencia directa en la liquidación del derecho a las Vacaciones, debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las <i>Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107</i>, así como las <i>documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno</i>, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante; en esa perspectiva, se debe realizar el siguiente cálculo, descartando el periodo 2004-2005, dado que no cabe reintegro alguno, al ser un periodo que no corresponde la nivelación T-II, así tenemos:</p> <p>e) Así las cosas, se puede llegar a determinar que por reintegro de la Remuneración</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Vacacional le corresponde al actor la suma de S/. 2,166.71 nuevos soles, que viene a ser el monto que deberá pagarse; concepto que no ha sido acreditado su pago por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada, dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar del literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil.</p> <p><u>DETERMINACIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE LA ASIGNACIÓN VACACIONAL:</u></p> <p><u>NOVENO:</u> Ahora bien, corresponde resolver la pretensión del demandante sobre reintegro de la Asignación Vacacional, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:</p> <p>a) La parte demandante solicita que la demandada proceda a reintegrarle la Asignación Vacacional, por el periodo 2004 al 2012, con el nivel T-II.</p> <p>b) En esa coyuntura, resulta importante tener presente que la cláusula número 6 denominada: “<i>Asignación Vacacional</i>” del Convenio Colectivo de fecha 05 de Abril de 1994, donde se establece que: “<i>La Empresa conviene en otorgar a partir del 1° de enero de 1994 una Asignación Vacacional equivalente al cien por ciento (100%) de la Remuneración total mensual de cada trabajador</i>”; en esa perspectiva, -como ya se dijo anteriormente- el examen se centra en un derecho que tiene un origen convencional, el mismo que tiene el carácter de ser irrenunciable según la consideración más autorizada de la doctrina jus laboralista, dada la naturaleza normativa del convenio colectivo, ello en el marco de lo previsto por el artículo 28° de la Constitución Política del Estado, el cual indica que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, norma que ha sido recogida por el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que reitera la obligatoriedad de su cumplimiento por las partes que la concertaron, máxime que la cláusula antes descrita tiene naturaleza normativa, ya que trata el otorgamiento de un beneficio para el trabajador considerando individualmente. Asimismo, el actor señaló en su demanda que éste derecho nace con el Acta de Trato Directo de fecha 15 de marzo de 1984, lo cual no ha sido negado expresamente por la demandada.</p> <p>c) Ahora bien, como ya se determinó anteriormente, a la accionante le corresponde el Nivel T-II, lo que genera una incidencia directa en la liquidación del derecho a las</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Vacaciones, debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las <i>Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107</i>, así como las <i>documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno</i>, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante; en esa perspectiva, se debe realizar el siguiente cálculo, descartando el periodo 2004-2005, dado que no cabe reintegro alguno, al ser un periodo que no corresponde la nivelación T-II, así tenemos:</p> <p>d) Así las cosas, se puede llegar a determinar que por reintegro de la Asignación Vacacional le corresponde a la demandante la suma de S/. 1,059.19 nuevos soles, que viene a ser el monto que deberá pagarse; concepto que no ha sido acreditado su pago por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada, dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar del literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil.</p> <p><u>DETERMINACIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE LAS GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD:</u></p> <p><u>DÉCIMO:</u> Corresponde resolver la pretensión del demandante sobre reintegro de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, para lo cual se debe efectuar el siguiente examen jurídico:</p> <p>a) La parte demandante solicita que la demandada proceda a reintegrarle las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, desde el 01 de setiembre del 2005 hasta el 31 de diciembre del 2013, con el nivel T-II.</p> <p>b) Al respecto, las Gratificaciones resultan ser derechos laborales que se perciben 02 veces al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, ello conforme se puede verificar del artículo 1° de la Ley N° 27735, la cual es la norma positiva que tiene regulación una vigente acerca de las gratificaciones en nuestro país, la misma que tiene como antecedente legislativo a la Ley N° 25139, la cual es la norma que introdujo de modo primigenio en nuestro sistema legal a las Gratificaciones, tal norma entró en vigencia a partir del 16 de diciembre de 1989.</p> <p>c) A fin de determinar si se debe cancelar algún reintegro a favor del actor, resulta importante mencionar que <i>-conforme ya se determinó anteriormente-</i> a la actora le</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>correspondió el Nivel T-II, lo que genera una incidencia directa en la liquidación del derecho a las Gratificaciones; debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las <i>Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107</i>, así como las <i>documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno</i>, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante; en esa perspectiva, se debe realizar el siguiente cálculo:</p> <p>d) En esa coyuntura, por concepto de reintegro de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, corresponde a la actora la suma de S/. 3,440.02 nuevos soles; concepto que no ha sido acreditado su pago por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada, dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar del literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil.</p>											
	<p><u>RESOLUCIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (C.T.S.):</u></p> <p><u>UNDÉCIMO:</u> Corresponde resolver la pretensión del demandante sobre el reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), para lo cual se debe efectuar la siguiente prognosis jurídica:</p> <p>a) La parte demandante solicita que la demandada proceda a reintegrarle la Compensación por Tiempo de Servicios, desde el 01 de setiembre del 2005 hasta el 31 de enero del 2014, con el nivel T-II.</p> <p>b) Al respecto, Jorge Toyama Miyagusuku⁴⁵ menciona que: “<i>la Compensación por Tiempo de Servicios es un derecho laboral que tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador</i></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez</p>					<p>X</p>					

Motivación del derecho	<p>y su familia”. Asimismo, resulta claro que a la parte demandante le corresponde el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, ya que resulta ser un beneficio social plenamente reconocido a favor de la clase trabajadora y que no puede ser desconocido por la ex empleadora. Ahora bien, por el periodo que se reclama está vigente el <i>T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650</i>, el mismo que prescribe en su artículo 9° que: “<i>Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición</i>”.</p> <p>c) En ese talante, el demandante pretende el reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios conforme al Nivel T-II, lo que genera una incidencia directa en la liquidación del derecho a la C.T.S.; debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las <i>Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107</i>, así como las <i>documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno</i>, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante. En efecto, por el periodo reclamado se debe realizar un cálculo de conformidad con el <i>T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650</i>, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR; en esa perspectiva, se debe realizar el correspondiente cálculo:</p> <p>d) Así las cosas, resulta de derecho que se le reintegre a la actora por la Compensación por Tiempo de Servicios en la suma de S/. 2,618.33 nuevos soles, y además deberá ordenarse su depósito, dado que el vínculo laboral se encuentra vigente; concepto que no ha sido acreditado su cancelación por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada, dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar del literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil. <u>Asimismo</u>, de las alegaciones expuestas por las partes en la Audiencia de Juzgamiento, se verifica que el actor actualmente tiene relación laboral vigente; en ese sentido, se debe ordenar su depósito en la entidad bancaria respectiva.</p> <p><u>RESOLUCIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO DEL QUINQUENIO:</u></p>	<p><i>formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la</p>										
-------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DUODÉCIMO: Corresponde resolver la pretensión del demandante sobre el reintegro del Quinquenio, para lo cual se debe efectuar la siguiente prognosis jurídica:</p> <p>a) La parte demandante solicita que la demandada proceda a reintegrarle el Quinquenio, desde el 01 de setiembre del 2005 hasta el 31 de enero del 2014, con el nivel T-II.</p> <p>b) Al respecto, del Acta de Convención Colectiva de fecha 05 de abril de 1994, se aprecia la existencia de la cláusula cuarta, en el que se instituye la “Bonificación por Quinquenio”, la cual prescribe que: “La empresa conviene en otorgar la Bonificación por Quinquenio a todos sus trabajadores que a partir de 1,987 hayan cumplido 10 años de servicios exclusivos a la Empresa. Tal Bonificación equivale a 10% de su remuneración total, y se incrementará en un 5% adicional por cada 5 años de servicios, ininterrumpidos en la Empresa, hasta completar 30 años”. En ese panorama, el tema de análisis se centra en un derecho que tiene un origen convencional, el mismo que tiene el carácter de ser irrenunciable según la consideración más autorizada de la doctrina jus laboralista, dada la naturaleza normativa del convenio colectivo, ello en el marco de lo previsto por el artículo 28° de la Constitución Política del Estado, el cual establece que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, norma que ha sido recogida por el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que reitera la obligatoriedad de su cumplimiento por las partes que la concertaron, máxime que la cláusula antes descrita tiene naturaleza normativa, ya que trata el otorgamiento de un beneficio para el trabajador considerando individualmente.</p> <p>c) Ahora bien, como ya se indicó anteriormente, se fijó como hecho no necesitado de actuación probatoria, que la fecha de ingreso del actor fue el 03 de agosto de 1979, y que cumplió 10 años de servicios el 03 de agosto de 1989, 15 años el 03 de agosto de 1994, 20 años el 03 de agosto de 1999, 25 años el 03 de agosto de 2004 y 30 años el 03 de agosto del 2009; asimismo, el cálculo se debe realizar de acuerdo al Nivel T-II, debiéndose deducir los pagos que se han efectuado en las <i>Boletas y las Planillas obrantes de folios 82 a 107</i>, así como las <i>documentales de folios 689 a 712 del citado cuaderno</i>, no deduciendo pago alguno respecto a la documentación que no cuenta con la firma de la parte demandante; en esa perspectiva, se debe realizar el siguiente cálculo:</p> <p>d) En esa coyuntura, se puede llegar a determinar que por reintegro de la Bonificación por Quinquenio le corresponde al demandante la suma de S/. 4,746.14 nuevos soles, que viene a ser el monto que deberá pagarse. Asimismo, la demandada no ha demostrado haber</p>	<p>decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

cancelado la suma antes señalada, vale decir no ha acreditado el pago de aquel concepto, situación a la que estaba obligada de conformidad con el literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil.

CUADRO RESUMEN DE LOS DERECHOS LABORALES RECLAMADOS:

DÉCIMO TERCERO Habiendo determinado en los considerandos precedentes que a la parte accionante le corresponde el reintegro de la Remuneración Básica, reintegro de Asignación por el Día de la Madre y Día del Trabajo, reintegro de la Remuneración Vacacional, reintegro de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y el reintegro de la Bonificación por Quinquenio. Además, la entidad demandada deberá proceder al reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), se debe exponer un cuadro resumen de dichos derechos laborales, así tenemos:

Los conceptos antes indicados ascienden al monto total de **S/. 33,059.61 nuevos soles**; de igual forma, la demandada B., no ha demostrado haber cancelado o depositado la suma antes señalada; vale decir, no ha acreditado el pago de aquel concepto, situación a la que estaba obligada de conformidad con el literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, concordante con el artículo 1229° del Código Civil. Asimismo, la parte demandada no ha planteado en su escrito de contestación de demanda, ni en la Audiencia de Juzgamiento, para nada la Compensación de Crédito Laboral, por lo que el Juez no puede emitir pronunciamiento alguno en ese sentido, ya que hacerlo implicaría sustituir a las partes en sus peticiones, ni tampoco se puede presumir lo que pretenden.

DETERMINACIÓN DE LAS PRETENSIONES DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS PROCESALES:

DÉCIMO CUARTO: Con relación a las pretensiones de Intereses Legales, Costas y Costos Procesales, se debe indicar lo siguiente:

a) **RESPECTO A LOS INTERESES LEGALES:**

a.1) Se debe indicar que, al existir adeudos laborales, significa que la litis le va a resultar favorable al actor; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los **intereses legales** del proceso; en ese horizonte, se debe precisar que, dichos intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los

<p>montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.</p> <p>b) <u>RESPECTO AL PAGO DE COSTAS:</u></p> <p>b.1) Se debe mencionar que dicho derecho le corresponde a la parte accionante porque se ha determinado la existencia de créditos laborales a su favor, así como de autos se advierte que ha asumido el gasto por tasas judiciales y derechos por notificación judicial; sin embargo, deberán ser liquidadas en ejecución de sentencia, en la forma prevista en nuestro ordenamiento procesal, conforme lo establece el artículo 410° del Código Procesal Civil, el cual prescribe que: <i>“Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso”</i>.</p> <p>c) <u>RESPECTO A LOS COSTOS PROCESALES:</u></p> <p>c.1) Los Costos Procesales se encuentran íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: <i>“Son <u>costos del proceso</u> el <u>honorario del Abogado de la parte vencedora</u>, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”</i>. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Costos Procesales, en el cual se encuentra incluido los Honorarios Profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral.</p> <p>c.2) <u>Ahora bien</u>, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a <i>premiar</i> el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso. En este caso, se observa tales características, pues se advierte que se ha obtenido buenos resultados al lograrse un monto por <i>capital</i> total de S/. 33,059.61 nuevos</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>soles, y del audio y video se observa una buena intervención del abogado de la demandante en la Audiencia de Juzgamiento, planteando su <i>caso</i> en la confrontación de posiciones, absolviendo oralmente los traslados en forma clara y concisa, participando activamente en la actuación probatoria y exponiendo adecuadamente sus Alegatos. En esa coyuntura, los Costos Procesales, deben ser determinados en el 25% del monto obtenido, es decir S/. 8,000.00 nuevos soles, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad, esto es, la suma de S/. 400.00 nuevos soles.</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05

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

	<p>en la suma de S/. 2,618.33 nuevos soles (DOS MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO Y 33/100 NUEVOS SOLES), por lo que deberá ordenarse su depósito en la entidad bancaria respectiva, dentro del plazo de cinco días hábiles.</p> <p>2) De igual forma, a la parte accionante le corresponde los INTERESES LEGALES, los cuales serán determinados en la forma establecida en el literal a) del considerando décimo cuarto de la presente Sentencia.</p> <p>3) Asimismo, la parte accionante tiene el derecho a las COSTAS del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia. Del mismo modo, se determinan los COSTOS PROCESALES a favor de la parte accionante, en la suma de S/. 8,000.00 nuevos soles (OCHO MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES); más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad; es decir, la suma de S/. 400.00 nuevos soles (CUATROCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES). SIN Multa.</p> <p>4) ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. Asimismo, NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.</p>	<p>introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>											
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p>											10

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

Fuente: Expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05

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

Anexo 5.4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

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>EXPEDIENTE N° : 01896-2014-0-1601-JR-LA-05</p> <p>DEMANDANTE : A.</p> <p>DEMANDADA : B.</p> <p>MATERIA : REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS</p> <p>RESOLUCIÓN NUMERO SIETE Trujillo, seis de Junio del año dos mil dieciséis.-</p> <p>VISTOS; En Audiencia Pública, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, con anexos acompañados, expide la siguiente SENTENCIA DE VISTA:</p> <p>PRETENSIONES IMPUGNATORIAS</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p>					X					

	<p>1.1 La abogada apoderada de la parte demandada interpone recurso de apelación contra resolución número dos de fecha tres de setiembre del 2015, obrante de folios 114-138, que declara fundada en parte la demanda, solicitando su nulidad o su revocatoria, alegando los siguientes fundamentos impugnatorios: <i>i) La demandada apelante sostiene que ha hecho ejercicio regular de la Potesta Jus Variandi, toda vez que todo empleador, en virtud del poder de dirección, puede introducir modificaciones no esenciales en la prestación de trabajo, por lo tanto el actor está obligado a desarrollar sus actividades en el nuevo cargo que se le ha asignado; ii) La apelante señala que la A quo incurre en error al asignarle al recurrente la remuneración de una categoría y nivel que no le corresponde; iii) Sostiene que su Remuneración Ordinaria Mensual no se encuentra acreditada en autos, no existe sustento jurídico que ampare la pretensión.; iv) Además, indica que existe falta de motivación en la resolución al emitir sustentación aparente, insuficiente, incoherente y contradictoria.; v) Finalmente, respecto a los costos procesales, señala que existen procesos que han durado tiempo similar y han tenido una complejidad parecida que el presente, se han pagado costos que fluctúan entre los S/. 700.00 y S/. 1 000.00 soles.</i></p>	<p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>											10
		<p>1. Evidencia el objeto de la</p>											

Postura de las partes		<p>impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/<i>o explicita el silencio o inactividad procesal</i>. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique</i></p>					X						
-----------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

		<i>las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05

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

	<p><i>contra una razonable celeridad del proceso</i>⁷⁴⁶; siendo así, para plantear recursos impugnatorios se debe cumplir ciertos requisitos de procedencia en tanto que la Nueva Ley Procesal del Trabajo -NLPT- y el Código Procesal Civil, permiten al justiciable un adecuado ejercicio de su derecho de defensa a través del cuestionamiento idóneo de aquellos fundamentos esbozados por las instancias de mérito, que a su parecer no son correctos, siendo el derecho de impugnación una consecuencia del derecho de defensa.</p> <p>TERCERO.- En ese sentido, el artículo 358° del Código Procesal Civil, establece los requisitos de procedencia de los medios impugnatorios en general, señalando que: "<i>El impugnante fundamentará su pedido en el acto procesal en que lo interpone, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva. El impugnante debe adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna</i>", el artículo 366°, por su parte, exige respecto al recurso de apelación: "<i>El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria</i>", de lo que se concluye que es un requisito de procedencia de todo medio impugnatorio, y en específico del recurso de apelación, no sólo que el impugnante indique los errores de hecho o derecho en los que ha incurrido la resolución apelada, sino que fundamente cada uno de ellos, pues el recurso de apelación es una confrontación con la sentencia, y así como a ésta se le exige una debida y suficiente motivación para su validez, al recurso de apelación, la ley le exige también que esté debidamente fundamentada, exigencias que no son puramente formales, pues ellas constituyen el <i>thema decidendum</i> del Tribunal revisor, al constituir la base objetiva del recurso y determinar los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema, como así lo ratifica el ya mencionado Enrique</p>	<p><i>medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (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.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la</p>											20
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

	<p>Véscovi, cuando sostiene que: “la revisión de segunda instancia lo es solo de la sentencia judicial impugnada”⁴⁷; en el mismo sentido lo corrobora Hinostroza Mínguez cuando indica que el recurso de apelación es, “aquel recurso ordinario y vertical o de alzada formulado por quien se considera agraviado con una resolución judicial (auto o sentencia) que adolece de vicio o error y encaminado a lograr que el órgano jurisdiccional superior en grado al que la emitió revise y proceda a anularla o revocarla, ya sea total o parcialmente(..)”⁴⁸.</p> <p>CUARTO.- La omisión a la exigencia de la fundamentación del recurso de apelación trae consigo, como sanción, la declaración de improcedencia del recurso, así lo señala el segundo párrafo del artículo 367° de la norma procesal acotado que establece: “La apelación o adhesión que no acompañen el recibo de la tasa, se interpongan fuera del plazo, que no tengan fundamento o no precisen el agravio, serán de plano declaradas inadmisibles o improcedentes, según sea el caso”, lo que significa que la omisión de fundamentar los errores de hecho y derecho que se impute a la sentencia recurrida, será sancionada con la declaración de improcedencia.</p> <p>QUINTO.- Que, la demandada apelante señala que la A quo incurre en error al asignarle al recurrente la remuneración de una categoría y nivel que no le corresponde. Respecto a ello, este extremo de la apelación deberá ser desestimada, debido a que sus argumentos se encuentran dirigidos a cuestionar un hecho que fue aceptado por ambas partes, el cual versa sobre el Nivel Profesional del accionante, fijado como hecho no necesitado de prueba de acuerdo con Acta de Audiencia de Juzgamiento (Fs. 112), además, respecto a la remuneración, del documento que contiene la</p>	<p>experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
	<p>desestimada, debido a que sus argumentos se encuentran dirigidos a cuestionar un hecho que fue aceptado por ambas partes, el cual versa sobre el Nivel Profesional del accionante, fijado como hecho no necesitado de prueba de acuerdo con Acta de Audiencia de Juzgamiento (Fs. 112), además, respecto a la remuneración, del documento que contiene la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a</p>											

Motivación del derecho	<p>Estructura de las Remuneraciones Básicas de B., (Fs. 35) se verifica que el juzgador ha otorgado al demandante la remuneración correspondiente en el cálculo efectuado por la recurrida, dicho esto, este Colegiado considera que la decisión adoptada por el a quo deberá ser confirmada.</p> <p>SIXTO.- Que, la apelante sostiene que la Remuneración Ordinaria Mensual del demandante no se encuentra acreditada en autos, contraviniendo la A quo el derecho al debido proceso por otorgar un derecho que no tiene sustento jurídico. Que, a efectos de poder resolver el presente extremo de la apelación, se requiere que la apelante haya precisado con exactitud el error incurrido por la sentencia referida a la ROM del demandante, esto debido a la complejidad y el desarrollo del presente proceso. Teniendo en cuenta que la demandada no ha realizado una fundamentación precisa sobre el error de la recurrida, este argumento de la apelación deberá ser declarado improcedente.</p> <p>SÉTIMO.- En cuanto al extremo de la apelación que señala la demandada que existe falta de motivación en la resolución al emitir sustentación aparente, insuficiente, incoherente y contradictora. De la pretensión impugnatoria de la demandada se advierte que no cumple con fundamentar de manera específica y concreta el agravio incurrido por la resolución, tampoco precisa los medios probatorios que no han sido valorados por la A quo ni el extremo de la sentencia que contiene el error, incumpliendo con lo señalado en el artículo con lo estipulado en el artículo 377° y 367° del Código Procesal Civil, debiendo declararse improcedente este extremo de la apelación.</p> <p>OCTAVO.- Finalmente, respecto al extremo referido al Pago de Honorarios Profesionales, apelado, se debe tener en cuenta las incidencias del proceso. De autos se advierte respecto a la naturaleza y la complejidad del proceso en sí, debe indicarse que efectivamente se constata que se trata de un proceso con bajo nivel de complejidad según se verifica de la pretensión que han merecido pronunciamiento jurisdiccional (pretensión demandada: reintegro de remuneraciones y demás beneficios laborales); Por su parte, en cuanto al despliegue profesional del abogado de la parte demandante,</p>	<p>los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan</p>					X					
------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

<p>debe precisarse que en el nuevo proceso laboral la preservación del principio de celeridad y economía procesal exige una defensa técnica adecuada desde la postulación de la demanda, así como, en el asesoramiento de la parte demandante en la audiencia de conciliación y, fundamentalmente, en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, en la que debe exponer su teoría del caso, participar activamente en la actuación de pruebas y exponer sus alegatos finales; verificándose de la revisión de autos, que durante el desarrollo del proceso que el demandante fue asistido por su defensa letrada, se aprecia un aceptable nivel de diligencia, advirtiéndose además una aceptable gestión y actividad orientada a la obtención de un resultado exitoso respecto de la reposición y de los adeudos pretendidos por el actor; se verifica asimismo, que este proceso ha recorrido dos instancias de mérito, además, se verifica según Acta de Audiencia de Vista del día lunes 30 de mayo del 2016 que el abogado de la parte demandante no se presentó a la Audiencia; en cuanto a la duración del proceso se ha prolongado por el periodo de 02 años, contados desde la interposición de la demanda (Mayo del 2014), hasta la actualidad (Mayo del 2016); finalmente se precisa que el monto ordenado pagar asciende a S/. 33,059.61 soles; en tal sentido, este Colegiado debe confirmar el pago de costos del proceso, modificando la suma de abono a S/. 3,305.96 soles.</p> <p>NOVENO.- Que, los fundamentos que preceden otorgan una respuesta jurisdiccional plena al recurso de apelación formulado por la parte demandada. En lo demás que ha resuelto se encuentra arreglado a lo actuado y al derecho, como lo exige la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 y artículo 122°, inciso 3), del Código Procesal Civil.</p>	<p>a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05

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

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Median	Alta	Muy	Muy baja	Baja	Median	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>CONFIRMARON la sentencia de folios 114 a 138, de fecha 03 de setiembre del año 2015, en la que se declaró fundada en parte la demanda interpuesta por A., contra la empresa B., en lo seguido sobre reintegro de remuneraciones, beneficios sociales y derechos colectivos; en consecuencia ORDENARON que la empresa demandada pague a favor del demandante la suma de S/. 30,441.28 (TREINTA MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y UNO Y 28/100 SOLES) por reintegro de remuneraciones básicas, reintegro de gratificaciones, reintegro de asignación por día del trabajo y día de la madre, reintegro de las vacaciones, reintegro de asignación vacacional, reintegro de asignación extraordinaria de verano, y el reintegro de la Bonificación por Quinquenio; CUMPLA la demandada con depositar a la cuenta CTS del demandante y en la entidad financiera que corresponda el importe de S/. 2,618.33 (DOS MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO Y 33/100 SOLES) por concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicios; más intereses legales, y además se le cancele la suma de S/. 3,305.96 (TRES MIL TRECIENTOS CINCO Y 96/100 SOLES) por concepto de costos del proceso, más el 5% de dicha suma destinada para el Colegio de Abogados de La Libertad y los devolvieron al Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo.- JUEZ</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ <i>o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. <i>El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</i></p> <p>3. El pronunciamiento</p>					X					

		<p>evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>										<p>10</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------

Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,</i></p>					X						
-----------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--


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

Fuente: Expediente N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05

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

Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01896-2014-0-1601-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2020** 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, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico 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 legítimo autor se firma el presente documento. Trujillo, junio 2020.*


Salinas Herrera, Yuri Kevin
Código N°: 1606130045:
DNI N° 70874772



Anexo 7: Cronograma de actividades

N°	Actividades	Año 2020															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	x															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		x														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			x													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				x												
5	Mejora del marco teórico y Metodológico					x											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Datos					x											
7	Recolección de datos					x											
8	Presentación de Resultados										x						
9	Análisis e Interpretación de los resultados											x					
10	Redacción del informe preliminar											x					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												x				
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												x				
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación													x			
14	Redacción de artículo científico														x		

Fuente: Reglamento de investigación Versión 12

Anexo 8. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Bas e	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			