



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS
SOCIALES; EXPEDIENTE N° 05795-2015-0-1601- JR-LA-
04; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD-
TRUJILLO. 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

**FLORES VEGA, JUAN JAIR OLIDEL
ORCID: 0000-0002-4444-504X**

ASESORA

**DIAZ DIAZ, SONIA NANCY
ORCID: 0000-0002-3326-6767**

**TRUJILLO – PERÚ
2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Flores Vega, Juan Jair Olidel

ORCID: 0000-0002-4444-504X

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

ASESORA

Diaz Diaz, Sonia Nancy

ORCID: 0000-0002-3326-6767

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, 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. ELITER LEONEL BARRANTES PRADO
Presidente

Dr. EDILBERTO CLINIO ESPINOZA CALLÁN
Miembro

Mtgr. CARLOS HERNAN ROMERO GRAUSS
Miembro

Mgtr. SONIA NANCY DIAZ DIAZ
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme salud, y las fuerzas necesarias para llevar a cabo la investigación, cuyos resultados aquí se presentan.

A mis padres Juan Flores y Carmen Vega, por su respaldo económico y moral, de forma permanente e incondicional.

Juan Jair Olidel Flores Vega

DEDICATORIA

A Dios

Por estar siempre a mi lado, y haber sido mi sostén durante los momentos más difíciles en el curso de la investigación.

A mis padres

A mis padres Juan y Carmen, por todo su apoyo incondicional y desinteresado, durante toda mi vida universitaria.

Juan Jair Olidel Flores Vega

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04, 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 la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, alta, y muy alta, respectivamente; y de la sentencia de segunda instancia fueron de rango: muy alta, muy alta, y muy alta, respectivamente. Se concluye que los magistrados motivaron debidamente las sentencias tal como ordena la norma; aplicando, además, el principio de congruencia, y realizando una correcta descripción de la decisión.

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

ABSTRACT

The investigation had as its problem: What is the quality of the first and second instance judgments on payment of social benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04, of the Judicial District of La Libertad?; The objective was to determine the quality of the judgments under study. It is of quantitative type, has a descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file selected by means of convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and a checklist as a tool, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, pertaining to: the judgment of first instance were of rank: very high, high, and very high, respectively; and the sentence of second instance: very high, very high, and very high, respectively. It is concluded that the magistrates duly motivated the sentences as ordered by the norm; applying, in addition, the principle of congruence, and making a correct description of the decision.

Keywords: quality, payment of social benefits, motivation and sentence.

CONTENIDO

	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
Contenido.....	viii
Índice de resultados	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1.Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Problema de investigación	4
1.3.Objetivos de investigación.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	10
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio ..	10
2.2.1.1. El proceso ordinario laboral	10
2.2.1.1.1. Concepto.....	10
2.2.1.1.2. Consideraciones generales	10
2.2.1.1.3. Principios aplicables	12
2.2.1.1.3.1. Principio de oralidad	12
2.2.1.1.3.2. Principio de inmediatez.....	12
2.2.1.1.3.3. Principio de concentración	13
2.2.1.1.3.4. Principio de celeridad.....	13
2.2.1.1.3.5. Principio de economía procesal.....	13
2.2.1.1.3.6. Principio de motivación	14
2.2.1.1.3.7. Principio de congruencia.....	15
2.2.1.1.4. Etapas	15
2.2.1.1.4.1. Traslado y citación a audiencia de conciliación	15
2.2.1.1.4.2. Audiencia de conciliación	16
2.2.1.1.4.3. Audiencia de juzgamiento.....	16

2.2.1.1.4.3.1. Confrontación de posiciones	17
2.2.1.1.4.3.2. Actuación probatoria.....	17
2.2.1.1.4.3.3. Alegatos y sentencia.....	18
2.2.1.2. La prueba	19
2.2.1.2.1. Concepto.....	19
2.2.1.2.2. El objeto de la prueba	19
2.2.1.2.3. La carga de la prueba en materia laboral.....	20
2.2.1.2.3.1. Carga de la prueba del trabajador demandante.....	22
2.2.1.2.3.2. Carga de la prueba del empleador demandado.....	23
2.2.1.3. La sentencia	24
2.2.1.3.1. Concepto.....	24
2.2.1.3.2. La sentencia en la Ley N° 29497 (NLPT).....	24
2.2.1.4. Medios impugnatorios	25
2.2.1.4.1. Concepto.....	25
2.2.1.4.2. El recurso de apelación	26
2.2.1.4.2.1. Concepto.....	26
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio	26
2.2.2.1. El contrato de trabajo	26
2.2.2.1.1. Concepto.....	26
2.2.2.1.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	28
2.2.2.1.2.1. Concepto.....	28
2.2.2.1.3. Desnaturalización.....	28
2.2.2.2. Los beneficios sociales	29
2.2.2.2.1. Concepto.....	29
2.2.2.2.2. Beneficios sociales legales remunerativos	30
2.2.2.2.2.1. Las gratificaciones: el aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad	30
2.2.2.2.2.1.1. Concepto	30
2.2.2.2.2.1.2. Requisitos	30
2.2.2.2.2.2. Las asignaciones: la asignación familiar	31
2.2.2.2.2.2.1. Concepto	31
2.2.2.2.2.3. Las bonificaciones: la bonificación por tiempo de servicios	31
2.2.2.2.2.3.1. Concepto.....	32
2.2.2.2.3. Beneficios sociales legales no remunerativos	32
2.2.2.2.3.1. El seguro social: el seguro de vida	32
2.2.2.2.3.1.1. Concepto.....	32
2.2.2.2.3.2. La participación laboral: las utilidades.....	33
2.2.2.2.3.2.1. Las formas de participación de los trabajadores.....	33

2.2.2.2.4. La compensación por tiempo de servicios.....	34
2.2.2.2.4.1. Concepto.....	34
2.2.2.2.4.2. Finalidad.....	35
2.2.2.2.4.3. Naturaleza jurídica.....	35
2.2.2.2.4.4. Trabajadores comprendidos.....	36
2.2.2.2.4.5. Trabajadores excluidos.....	36
2.2.2.2.4.6. Tiempo de servicios computables.....	37
2.2.2.2.4.7. Depósito de la CTS – Obligación del empleador.....	39
2.2.2.2.4.8. Compensación en caso de contratos de trabajos temporales.....	39
2.3. Marco conceptual.....	41
III. HIPÓTESIS.....	43
IV. METODOLOGÍA.....	44
4.1. Tipo y nivel de investigación:.....	44
4.2. Diseño de la investigación:.....	46
4.3. Unidad de análisis:.....	47
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	49
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
4.6. Procedimiento de recolección de datos y Plan de Análisis de datos.....	52
4.7. Matriz de consistencia.....	53
4.8. Principios éticos.....	55
V. RESULTADOS.....	56
5.1. Resultados.....	56
5.2. Análisis de los resultados.....	60
VI. CONCLUSIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	66
ANEXOS.....	70
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudios: Sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04.....	71
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	100
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejos).....	105
Anexo 4: Procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	111
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	123
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	196
Anexo 7. Cronograma de actividades.....	197
Anexo 8. Presupuesto.....	198

ÍNDICE DE RESULTADOS

Pág.

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo 55

Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera Sala Especializada Laboral 57

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La investigación reporta los resultados del análisis del estudio aplicado en sentencias emitidas en un proceso laboral sobre pago de beneficios sociales; es un trabajo individual que forma parte de una línea de investigación denominada La administración de justicia en el Perú (Uladech Católica, 2020).

Respecto de Argentina se encontró lo siguiente: Tal como manifiesta Romero (2019), Carlos Rosenkrantz, presidente de la CSJN, inauguró el año judicial con un discurso sorprendente, en el que formuló una profunda autocrítica acerca del funcionamiento del poder que él mismo encabeza y de la imagen que la ciudadanía en general tiene de la Justicia. El magistrado sostuvo que un Poder Judicial sin legitimidad pierde su razón de ser: Hay dudas de que nos comportemos como verdaderos jueces de la democracia republicana. Se empieza a generalizar la sospecha de que servimos a intereses diferentes al derecho (párr. 1).

En similar forma en Chile, Escobar (2019) refiere, la reiteración de errores y equivocadas decisiones de carácter administrativo en el PJ han ocasionado un ambiente bastante inquietante en su interior, amén de confusión y poca claridad en la administración de justicia. En el medio del problema se ha encontrado la creación de organismos y funciones para los cuales, no existen atribuciones propias, tal como manifiestan diferentes especialistas, sino más bien, se requiere de aprobación de ley (párr. 1).

Por su parte, manifiesta Herrera (2018), producto de la desigualdad socioeconómica, es posible apreciar la importante desigualdad que existe entre las personas ante la aplicación de justicia. En Chile, en lo que respecta al ámbito de la justicia civil: los altos costos, la demora de los procesos, la saturación, y la desconfianza que existe en el sistema judicial, forman parte de una realidad que tiene como consecuencia que muchos sectores de la población que no cuentan con los recursos necesarios para resolver sus problemas por la vía jurídica, se terminen alejando de ésta. Ello se debe a que aquellos que acuden a los tribunales a resolver algún conflicto, necesitan contar con los suficientes recursos, a fin de poder solventar un buen abogado, un receptor, quizás hasta un perito; sin dejar de mencionar que, de así decidirlo el juez, tendría que correr también con las costas del juicio. Por ello se dice que en buena parte el resultado de un juicio, se basa en la capacidad socioeconómica de una persona, para poder obtener una buena asesoría (sección La justicia diferencia en Chile, párr. 1).

Por su parte Carvallo (2018), refiere, desde que estalló el escándalo de los audios en los que se escuchaban a diferentes miembros del CNM, el PJ, y demás funcionarios, se confirmó lo que ya se sospechaba desde hace mucho tiempo: la corrupción en las instituciones estatales. Los diferentes partidos que postulaban, y deseaban alcanzar el poder, durante la campaña del 2016, prometían reformas en el sistema judicial, pero al final no se realizaron. Respecto al caso Lava Jato, tanto la Fiscalía, como la Procuraduría, y el Poder Judicial, llevaban casi dos años indiferentes a las distintas informaciones que llegaban de Brasil y Estados Unidos. Las encuestas dan fe de la desconfianza que existe entre la población, respecto de las instituciones judiciales; sin duda ello es culpa de los dirigentes políticos, por su falta de decisión para crear

un sistema que administre justicia de manera honesta y efectiva. Ha sido necesario, todavía, que el presidente Martín Vizcarra proponga la realización del referéndum, para que los políticos puedan reaccionar. El futuro es incierto, pero por ahora nadie se ha manifestado en contra de la reforma; y el Congreso, por su parte, ha votado a favor de la remoción de todos los miembros del CNM (párr. 1-3).

Refiere Domínguez Haro (2020) que ante las válidas preocupaciones por parte de distintos sectores de la población, respecto a la posible reforma del sistema de justicia, se pueden identificar (previo análisis comparado) ciertos puntos característicos del Consejo para la Reforma del Sistema de Justicia: vocación de permanencia en el tiempo de un ente corporativo central para la cooperación, articulación, seguimiento de la implementación y ejecución de las políticas públicas consensuadas. Ello, expresa el doctor, no es más que evidenciar y asegurar que las políticas públicas y las acciones planteadas deban tener el efecto deseado dentro del sistema y en la sociedad (p. 227).

Romero Osorio (2020) afirma que existe una relación de ambivalencia entre la educación y la corrupción. Cree que a mayor educación, menor corrupción. Pero no limita este parecer a la idea de que un ciudadano mejor educado, tiene menor posibilidad de caer en la corrupción, sino que va más allá, y sugiere que la corrupción afecta la educación; teniendo como consecuencia inmediata, la ignorancia al momento de sufragar, dejándose llevar los ciudadanos por la demagogia de algunos políticos. Reflexiona además Romero acerca de la idea de para qué sirve estudiar tanto los libros de Derecho, si al final los jueces y fiscales, serán

seleccionados por personas que practican la cultura del hermanito (pp. 343-345).

La descripción precedente muestra aproximadamente el contexto en el cual se encuentra la administración de justicia tanto en una parte de Sudamérica, como en Perú; esto es, un estado deplorable en su mayor parte, que urge de reformas constitucionales y sociales.

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2020?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04, 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 pago de

beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre 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

La realización de la investigación se justifica, por la importancia que el mismo puede tener en el enriquecimiento del campo jurídico; esto es, que con la labor de investigación que se realizará del expediente seleccionado, se tendrá una mejor visión de los hechos acontecidos en el proceso y de las normas aplicables.

Una vez realizada con minuciosidad la investigación, y publicado los resultados, estos podrán ser consultados por las personas interesadas, y de esta manera se estará contribuyendo a un mejor desarrollo de los procesos, en el futuro.

Es importante tener en cuenta este análisis que se realizará de las sentencias, a fin de determinar su calidad, ya que como se ha mencionado anteriormente, existen diversos motivos que han dado una mala imagen del Poder Judicial ante la población, y aunque estos motivos son de diversa índole, finalmente terminan convergiendo en las sentencias. Por ello, para empezar a cambiar esa mala imagen que se tiene del Poder Judicial, es menester analizar estas sentencias, y de esa manera ofrecer las debidas

garantías de calidad a la población, en lo que respecta a la solución de conflictos, que finalmente es la labor primordial del Poder Judicial.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Valderrama y Dancé. (2016) en Perú; investigaron: Principales consideraciones sobre el otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios, llegando a las siguientes conclusiones: **a)** La compensación por tiempo de servicios es un beneficio sociolaboral que tiene como finalidad exclusiva servir al trabajador como un respaldo económico cuando la relación laboral se extingue. De esa forma, este monto permitiría cubrir el periodo de inactividad en el que se ve incurso el trabajador cesado, y que podía causar una afectación sustancial en su bienestar tanto personal como familiar. **b)** La CTS se calcula por periodos semestrales. Así, para efectuar los depósitos de la CTS del mes de mayo -que comprende el periodo entre el 1 de noviembre de un año hasta el 30 de abril del siguiente- se deberá considerar la remuneración del mes de abril y para el depósito de la CTS del mes de noviembre -que comprende el periodo entre el 1 de mayo de un año y 31 de octubre del mismo año- se debe considerar la remuneración del mes de octubre. **c)** Los depósitos que efectúe el empleador deberán realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente. **d)** Los depósitos de la CTS, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por concepto de alimentos y hasta el 50 % de su totalidad. Asimismo, la norma ha establecido un régimen de disponibilidad parcial mediante la Ley N° 30334 que autoriza a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances de la LCTS a disponer libremente del 100 % del excedente de cuatro (4) remuneraciones brutas de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

Gonzales. (2016) en Perú; investigó: Indemnización por despido arbitrario y pagos que el empleador puede asumir voluntariamente al cese del trabajador, llegando a las siguientes conclusiones: **a)** A partir de las normas laborales no es posible definir, en

forma inobjetable, la naturaleza jurídica de las sumas que perciben los trabajadores en procedimientos de reducción de personal. En todo caso, las únicas posibilidades serían la configuración de gratificaciones extraordinarias o de una indemnización porque estas sumas no tienen carácter contraprestativos y, en ambas alternativas, como se ha señalado con anterioridad, no nos encontraremos ante una remuneración. Ello no impide que las partes señalen que las sumas entregadas califican como remuneración y se efectúen las respectivas retenciones y aportaciones que recaen sobre este concepto. **b)** Por el contrario, la Ley del Impuesto a la Renta establece en la segunda parte del inciso a) del artículo 18, que las cantidades que el empleador abone, de producirse el cese del trabajador según algunas de las alternativas previstas en el inciso b) del artículo 88 de la Ley Fomento del Empleo -actualmente el artículo 48 de la LPCL- se encuentran inafectas al Impuesto a la Renta hasta el límite que correspondería ante la configuración de un despido arbitrario o nulo. **c)** En resumen, en el procedimiento de reducción de personal como motivo del cese colectivo por causas económicas o análogas, el empleador podrá otorgar a los trabajadores que hayan sido considerados en la nómina afectados con la medida gratificaciones extraordinarias o una indemnización para resarcir la extinción del contrato de trabajo, monto que estará inafecto al Impuesto a la Renta de quinta categoría por el monto que le hubiera correspondido al trabajador como indemnización por despido arbitrario conforme al régimen laboral que ostente.

Galiano. (2016) en Perú; investigó: El contrato de capacitación y permanencia laboral, llegando a las siguientes conclusiones: **a)** El empleador busca con el contrato de capacitación y permanencia laboral que la inversión realizada a favor del trabajador se recupere dentro de un plazo determinado, y ello es lo que legitima establecer la cláusula penal compensatoria. **b)** La cláusula penal compensatoria cumple una función compulsiva e indemnizatoria, pero no una función sancionadora, razón por la cual el trabajador puede solicitar la reducción de la indemnización por daños y perjuicios. **c)** La autorización para cobrar la pena de los conceptos a favor del trabajador es nula, excepto la gratificación por Fiestas Patrias y Navidad, por la aplicación de los principios *in dubio pro operario* y de la irrenunciabilidad de los derechos que otorga la Constitución y la ley. **d)** El secreto profesional no se limita al

ejercicio de una profesión, sino que se extiende a la realización de un oficio o empleo a favor de un tercero siempre que la información sea secreta. e) En el proceso arbitral se resolverá las controversias derivadas del contrato de capacitación y permanencia laboral, pero al ser nulo el mecanismo cobro de la pena el trabajador podría acudir al Poder Judicial para exigir el pago de sus beneficios sociales.

Marcenaro, R. (2009) en Perú; investigó: Los derechos laborales de rango constitucional, llegando a estas conclusiones: a) Las definiciones y clasificaciones de los derechos sociales siempre serán incompletos por cuanto toman en cuenta solo ciertas perspectivas, pero excluyen otras. La finalidad de establecerlas es básicamente de carácter didáctico. b) Los derechos sociales deben ser analizados desde diversas perspectivas entre las que debemos necesariamente incluir la libertad, la igualdad, la solidaridad, la dignidad y la seguridad. c) El futuro de la humanidad depende en gran parte de que logremos que los más necesitados puedan disfrutar plenamente de los derechos sociales por cuanto no habrá paz, ni desarrollo, ni auténtica justicia mientras subsistan las graves carencias de miles de millones de seres humanos.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.1.1. El proceso ordinario laboral

2.2.1.1.1. Concepto

Anacleto (2015) refiere:

Es un proceso tipo por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia.

El actual procedimiento ordinario laboral reemplaza al antiguo procedimiento ordinario que estableció la Ley N° 26636.

La importancia de este procedimiento radica en el hecho que a través de él se tramitará la gran mayoría de causas laborales que interpongan (p. 743).

Vinatea y Toyama (2019) refieren:

“La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) incorporó como una de sus principales novedades al proceso ordinario laboral, el cual se encuentra estructurado por dos audiencias: una de conciliación y la otra de juzgamiento” (p. 253).

2.2.1.1.2. Consideraciones generales

Anacleto (2015) manifiesta:

A) Pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario laboral

Conforme al artículo 2°, inciso 1, de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el proceso ordinario laboral que conoce el juzgado especializado de trabajo:

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos;
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio;
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia;
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo;
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo;
- g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución;
- h) El incumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras;

i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras;

j) El Sistema Privado de Pensiones;

k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y

l) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) (pp. 743-745).

2.2.1.1.3. Principios aplicables

2.2.1.1.3.1. Principio de oralidad

Acevedo (1989) citado por Puentes (2015) define el Principio de Oralidad como:

“Aquel que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra” (p. 6).

2.2.1.1.3.2. Principio de inmediación

Puentes (2015) menciona:

Señala el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia. Cuando se ha cuidado con esmero la inmediación, el juzgador cuenta con más y mejores elementos de convicción para arribar a una sentencia oportuna y justa. El ámbito de la inmediación es correspondiente al de la oralidad (p. 7).

2.2.1.1.3.3. Principio de concentración

Acevedo (1989) citado por Puentes (2015) precisa:

“Este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y nulidad de los actos que componen la litis” (p. 7).

2.2.1.1.3.4. Principio de celeridad

Puentes (2015) expresa:

Este principio aparece vinculado con la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto a la brevedad posible, debiendo el juez tomar las medidas necesarias para lograr oportuna y eficaz solución al conflicto de intereses. La Ley de la Carrera Judicial señala que es deber de los jueces “observar los plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias, así como vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal” (Ley N° 29277, 34.6).

Complementariamente, la misma ley (artículo 48.14), fija que es una falta muy grave del juez “incumplir, injustificada o inmotivadamente, los plazos legalmente establecidos para dictar resolución”. La NLPT tiene, en comparación con su antecesora, la Ley N° 26636, plazos más cortos en la ejecución de los actos procesales (p. 7).

2.2.1.1.3.5. Principio de economía procesal

Puentes (2015) precisa:

Este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral y el debido proceso, en relación con la obligación de tender a la reducción de los actos procesales. Alcanzar los fines principales de la norma; pero sin afectación de la seguridad jurídica (p. 7).

2.2.1.1.3.6. Principio de motivación

Barrios Gonzales (2003) citado por Namuche (2017) precisa:

Que en los años 1834 el Consejo en Francia se estableció que la falta de motivación de las resoluciones judiciales violaba las normas sustanciales de toda decisión en materia contenciosa. Es así, entonces, que la motivación que fue considerada por juristas como un principio de derecho natural, se transformó en un principio general del derecho y se expandió por la doctrina y las legislaciones del mundo civilizado hasta alcanzar hoy positividad en Constituciones y codificaciones (p. 13).

Namuche (2017) refiere:

El principio de motivación para Ferrajoli, tiene valor fundamental, expresa y al mismo tiempo garantiza la naturaleza cognoscitiva y no potestativa y esto a una estricta legalidad y de hecho a la prueba de la hipótesis acusatoria. Es por la motivación, como las decisiones judiciales resultan avaladas y legitimadas por aserciones, como por ejemplo la validez de la sentencia, resulta condicionada por la verdad de sus argumentos (p. 13).

Andruet (2003) expresa:

No dudamos en afirmar inicialmente que la motivación judicial, asume el rol más importante dentro de la argumentación que el juez debe realizar, hemos sostenido incluso en manera más enérgica que el poder fiscalizar los justiciables los razonamientos de los jueces, es hoy una manera, no sólo de trasladar confianza y certeza a ellos, sino de una verdadera legitimación moral para los propios magistrados. En manera simple y clara, se ha escrito que la motivación “no es explicación de las razones reales de un fenómeno, sino justificación, entendida como discurso que expone sencillamente las causas por las que dicho fenómeno se acoge favorablemente”, por lo cual también se resuelve el tema bajo la indicación de que motivar una decisión judicial significa proporcionar argumentos que la sostengan. (p. 336).

2.2.1.1.3.7. Principio de congruencia

Echandía (1997) precisa:

“El principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes” (p. 49).

Cal (2010) explica:

No obstante, el alcance de la congruencia no se limita exclusivamente a la sentencia, sino que el principio inunda toda la actividad procesal, habrá congruencia en todo pronunciamiento judicial que responda a instancia de parte. El principio se manifestará al determinar el objeto procesal, en la alzada, donde el juzgador estará limitado a la medida del agravio (p. 23).

2.2.1.1.4. Etapas

2.2.1.1.4.1. Traslado y citación a audiencia de conciliación

Vinatea y Toyama (2019) refieren:

Sobre el contenido específico del artículo 42 de la NLPT, esta norma regula el auto admisorio, que deberá ser notificado mediante cédula y que contiene tres puntos diferenciados: (i) la admisión de la demanda; (ii) la citación a la audiencia de conciliación; y (iii) el emplazamiento al demandado para que asista a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación y anexos (p. 255).

Más adelante agregan:

En el nuevo proceso ordinario laboral, el auto admisorio de la demanda reúne en su contenido todo lo señalado anteriormente, es decir, la admisión de la demanda, de los medios probatorios ofrecidos y la citación a la Audiencia de Conciliación en la cual, de ser infructuosa la diligencia, la parte demandada contestaría la demanda,

presentando los medios probatorios pertinentes y deduciendo las excepciones y cuestiones probatorias que considere convenientes. Con ello se refleja el cumplimiento del principio de concentración del proceso, el cual es piedra angular del nuevo proceso laboral, y que, en buena parte, se ha venido cumpliendo a pesar de la sobrecarga procesal (pp. 258-259).

2.2.1.1.4.2. Audiencia de conciliación

Vinatea y Toyama (2019) expresan:

La audiencia de conciliación se caracteriza por la oralidad entre el juez y las partes a fin de lograr la solución del conflicto. Guía esta etapa, el principio de inmediación, pues es el juez quien directamente preside el debate entre las partes.

A diferencia de lo que sucede en la audiencia de juzgamiento, 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 audio y video, lo cual permite que las partes y el juez actúen con plena libertad ya que esta fase no está sometida a la limitación que impide a los jueces pronunciarse fuera de la sentencia (p. 260).

2.2.1.1.4.3. Audiencia de juzgamiento

Vinatea y Toyama (2019) refieren:

Culminada la audiencia de conciliación, y quedando pendientes algunos temas por resolver –o todos-, se cita a las partes a la audiencia de juzgamiento en la cual la oralidad e inmediación son las características principales, siendo que durante toda la audiencia- que implica el debate oral entre las partes y la actuación probatoria- el juez participa de forma activa y personal, lo que le permite crear un juicio valorativo por tener una percepción directa de las cuestiones en litigio y los medios probatorios que se actúen (p. 269).

Más adelante continúan:

Ahora bien, la audiencia de juzgamiento se realiza en un acto único y concentra las siguientes etapas: a) confrontación de posiciones; b) actuación probatoria; c) alegatos; y d) sentencia. La realización de la audiencia de juzgamiento en varias

etapas no desmerece la naturaleza de acto único de la audiencia (p. 270).

2.2.1.1.4.3.1. Confrontación de posiciones

Vinatea y Toyama (2019) precisan:

Instalada la audiencia, el juez concederá la palabra a cada una de las partes para que expongan su teoría del caso o posición, de la siguiente manera:

1. Uso de la palabra del demandante

En primer término, el juez concederá la palabra a la parte demandante a fin de que realice una breve exposición oral de las pretensiones demandadas, así como sus fundamentos contenidos en la demanda escrita. El juez verificará que la exposición de los hechos sea efectuada de forma clara, ordenada y breve, evitando dilaciones y el uso de calificativos agraviantes en contra de la parte demandada, hecho que podrá ser sancionado a su criterio.

2. Uso de la palabra al demandado

En segundo orden, el juez concederá la palabra a la parte demandada a fin de que exponga oralmente los hechos que, por razones de forma o fondo contradicen la demanda. En este caso, igualmente, la exposición debe versar sobre hechos objetivos evitando el uso de calificativos y agraviantes contra la parte demandante. En cuanto a las razones de forma, la parte demandada expondrá los fundamentos de las excepciones y defensas previas que haya invocado en su contestación (p. 271).

2.2.1.1.4.3.2. Actuación probatoria

Vinatea y Toyama (2019) expresan:

Una vez fijados los hechos que requieren actuación probatoria, llegó el momento de probarlos. Es la etapa en la que las partes hacen el uso máximo de la herramienta de la oralidad con un solo fin acreditar ante el juez la existencia o no de los hechos alegados en el proceso. Como ya se evidencia, nos encontramos ante la etapa más destacada de toda la audiencia de juzgamiento, porque de ella se obtienen los hechos sobre los cuales el juez va a aplicar determinadas consecuencias jurídicas para

resolver el conflicto.

Si el gran cambio del nuevo proceso laboral es la oralidad, esto se justifica y verifica en la etapa de actuación de medios probatorios: es el momento de concurrencia entre las partes del proceso donde el demandante podrá acreditar la existencia de los hechos que denuncia y el demandado tendrá la obligación de acreditar lo contrario. ¿Cómo se acredita un hecho? Básicamente causando convicción en el juez sobre la existencia o no del mismo en la realidad, mediante la actuación de los medios probatorios que se hayan admitido y respecto a los cuales no se haya declarado fundada cuestión probatoria alguna (pp. 277-278).

2.2.1.1.4.3.3. Alegatos y sentencia

Vinatea y Toyama (2019) refieren:

Actuados los medios probatorios en una o sucesivas sesiones, los abogados de las partes deberán presentar oralmente sus alegatos, luego de lo cual el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta minutos, deberá dar a conocer a las partes el fallo de su sentencia.

En el mismo acto, señalará el día y la hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia.

Durante los referidos sesenta minutos, las partes deberán permanecer en la sala de juicio pues en cualquier momento el juez podrá restablecer la sesión a fin de pronunciar su fallo en forma oral.

El pronunciamiento del fallo no exige mayor formalidad, salvo que por razones de complejidad del asunto el juez opte por el diferimiento del fallo dentro de los cinco días hábiles posteriores. Dicha situación deberá ser informada en el acto a las partes debiendo ser citadas para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y la hora indicados, bajo responsabilidad (p. 287).

2.2.1.2. La prueba

2.2.1.2.1. Concepto

Anacleto (2015) explica:

La prueba es la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamentos de sus pretensiones o defensas.

Se entiende por actos probatorios procesales aquellos que se ejecutan para la petición, presentación, admisión o decreto y práctica de los medios probatorios que se utilizan en el proceso, con el fin de llevarle al juez el convencimiento sobre los hechos que se debe tener en cuenta para sus decisiones. Son también actos de instrucción.

A través de las pruebas que es derecho de las partes, su presentación, el juzgador toma las decisiones sobre las pretensiones y con ello para la resolución el proceso laboral (p. 705).

2.2.1.2.2. El objeto de la prueba

Porras (1975) refiere:

Los hechos constituyen el objeto de la prueba, en cambio, el derecho en términos generales no es objeto de prueba. ¿Por qué los hechos son objeto de prueba, en tanto que no lo es el derecho y especialmente la ley positiva? Porque los hechos constantemente cambian; los hechos nunca son los mismos, ya en los actores o en los demandados, y aun en el mismo actor y en el mismo demandado, los hechos no son los mismos; cambian, se transforman constantemente; por todo ello es necesario que tanto el actor como el demandado, prueban, demuestren la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales se fundan las acciones y las excepciones. En cambio el derecho no puede ser objeto de prueba, especialmente la ley positiva, y esto debido a que es estable, es fija, se presume que es conocida de todos, al menos durante cierto tiempo, a fin de que las instituciones sociales, sobre todo el Estado, tengan una

sólida base (p. 252).

Vinatea y Toyama (2019) refieren:

Las partes del proceso tienen la obligación de acreditar sus afirmaciones; y, para ello deben presentar los medios probatorios que, a su juicio, cumplan con tal función. Solo ameritarán acreditarse las posiciones contradictorias, pues en casos ambas partes coincidan en algún extremo, este se tendrá por admitido. Así, las pruebas deben centrarse únicamente en los hechos controvertidos.

Cabe agregar que, además de los hechos no controvertidos entre las partes del proceso, existen hechos que no necesitan probanza, como los hechos notorios o de pública evidencia, los hechos que se presumen por aplicación de la ley sin que exista posibilidad de prueba en contrario (presunción *iure et de iure*) y el Derecho nacional. Así, en caso las partes presentasen previamente, estos no deberían ser admitidos por el juez a cargo del análisis de la causa, con lo cual tenemos que el juzgador no se encuentra obligado a admitir todos los medios de prueba ofrecidos por las partes, sino únicamente aquellos referidos a los hechos que finalmente se determinen como controvertidos (p. 151).

2.2.1.2.3. La carga de la prueba en materia laboral

Peña y Peña (2012) comentan:

Según el artículo 23° de la NLPT en la carga de la prueba ocurre lo siguiente:

6.3.1. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

6.3.2. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

6.3.3. Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex

trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c) La existencia del daño alegado.

6.3.4. 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.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

6.3.5. En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes (pp. 42-43).

Vinatea y Toyama (2019) refieren:

Por regla general, quien afirma un hecho debe probarlo. Es en tal línea, siguiendo con los criterios del Código Procesal Civil, del numeral 23.1. del artículo 23 de la NLPT se infiere que la parte demandante debe acreditar los hechos que dan sustento a la pretensión o pretensiones de su demanda; y, la parte demandada debe acreditar

los hechos que le sirven de fundamento para contradecir las pretensiones de la parte demandante (p. 160).

Priori (2011) citado por Vinatea y Toyama (2019) define la carga de la prueba como:

“Una conducta que impone la ley a quienes cree que están en mejor condición para poder esclarecer una situación específica dentro de un proceso, que en caso no se cumplida, podría generarle efectos perjudiciales” (p. 161).

2.2.1.2.3.1. Carga de la prueba del trabajador demandante

Vinatea y Toyama (2019) refieren:

El numeral 23.3 de la norma bajo comentario precisa que cuando se invoca que la condición de trabajador o extrabajador, la parte demandante debe acreditar necesaria e indispensablemente lo siguiente:

1. La fuente normativa distinta a la Constitución y la ley

Existen casos en los que se alega la existencia de un derecho derivado de, por ejemplo, convenios colectivos o de un acuerdo individual con el empleador. Como dispone la NLPT, si la parte demandante alega que debió ser beneficiada con determinado derecho y este no está recogido en la Constitución o la Ley, entonces, deberá acreditar qué disposición dota de sustento a su reclamo. En caso la parte demandante no lograra acreditar ello, entonces el juez deberá declarar infundada la demanda.

2. El motivo de nulidad y el acto de hostilidad

En efecto, la NLPT emplea una técnica amplia e indica que la parte demandante se encuentra obligada a acreditar “la nulidad invocada” y, por tanto, no existe motivo alguno para que tal exigencia sea requisito solo en los casos en los que se solicite que un despido sea calificado como nulo.

Sobre la base de lo anterior, en aquellos casos en los que se invoque la declaratoria de nulidad sobre un acto distinto al despido deberá recurrirse a la aplicación supletoria del Código Civil, concretamente a las causales de nulidad del acto jurídico, establecidas en el artículo 219 de dicho cuerpo normativo. Reiteramos, será la parte demandante la llamada a demostrar la configuración en los hechos de la causal de nulidad que invoca en estos supuestos.

3. La existencia del daño

He aquí también una importante precisión de la NLPT, pues expresamente establece que es la parte demandante quien debe acreditar la existencia del daño que alega y por el cual, evidentemente, solicita el pago de una indemnización en la vía laboral. Recordemos que, al definirse la competencia de los juzgados laborales, la nueva normativa ha indicado que estos pueden analizar las causas vinculadas al reclamo de pago de indemnizaciones por daños y perjuicios patrimoniales y extrapatrimoniales, consecuentemente esta disposición, en la parte probatoria, guarda correlato con lo indicado en el artículo 2 de la NLPT (pp. 163-164).

2.2.1.2.3.2. Carga de la prueba del empleador demandado

Vinatea y Toyama (2019) refieren:

Por su parte, el numeral 23.4. de la norma comentada establece que la parte demandada se encuentra compelida a acreditar lo siguiente:

1. El cumplimiento pleno de sus obligaciones

Como se indicó previamente, la parte demandante debe acreditar cuál es la fuente normativa que da sustento a su reclamo; y, por su parte, el empleador debe acreditar haber cumplido con las obligaciones de pago que son de su cargo (sean estas legales o contractuales); o, de ser el caso, debe demostrar que tales obligaciones se han extinguido o que no resulta exigibles, motivos por los cuales no sea adeuda importe alguno a la parte demandante aun cuando esta contase con una fuente normativa que sustente su reclamo.

2. La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado

Para hacer frente a la alegación de nulidad y a la existencia de actos de hostilidad, el empleador demandado debe demostrar fehacientemente que contaba con un motivo razonable para ejecutar el despido y/o para realizar el acto que la parte demandante califica como hostil. La parte demanda debe justificar la legalidad de su actuar.

3. El estado del vínculo laboral y la causa del despido

A diferencia de la Ley N° 26636, la nueva legislación exige que sea la parte demandada quien acredite cuál es el estado de la relación laboral al momento de contestar la demanda, siendo –por tanto- deber de esta probar si mantiene aún vínculo con la parte demandante, o si, por el contrario, dicho vínculo ha concluido (pp. 165-166).

2.2.1.3. La sentencia

2.2.1.3.1. Concepto

Vinatea y Toyama (2019) refieren:

La sentencia es producto de las etapas previas como son: la confrontación de posiciones, actuación de pruebas y los alegatos; y que está definida por la Real Academia Española (RAE) como “declaración del juicio y resolución del juez”. Alcalá-Zamora y Castillo (2004) la define como la declaración de voluntad del juzgador acerca del problema de fondo controvertido u objeto del proceso.

En la concepción tradicional de sentencia, esta tiene un desarrollo formal y otro de fondo (p. 214).

2.2.1.3.2. La sentencia en la Ley N° 29497 (NLPT)

Vinatea y Toyama (2019) expresan respecto a la sentencia en la NLPT, lo siguiente:

- Se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes.

- El juez recoge los fundamentos de hecho probados y de derecho esenciales para motivar su decisión.

- En caso de declarar parcial o totalmente fundada la demanda, se deberá indicar los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado.

- Señala el pago de intereses legales y la condena en costos y costas, los cuales en este sentido no requieren ser demandados.

2.2.1.4. Medios impugnatorios

2.2.1.4.1. Concepto

Monroy (1994) citado por Anacleto (2015) refiere:

Podemos definir este instituto procesal como el instrumento que la ley concede a las partes o terceros legitimados para que soliciten al juez que él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule o revoque éste, total o parcialmente.

Anacleto (2015) por su parte, manifiesta:

Adviértase que se trata de un instituto sólo utilizable por los elementos activos de la relación procesal que tienen interés directo en el resultado del proceso o del acto procesal que se impugna, es decir, la parte o el tercero legitimado. También es notorio el hecho de que el uso de un medio impugnatorio implica una petición a un juez, sea para que éste realice el acto concreto que implica la impugnación –el nuevo examen- o para que lo haga el juez jerárquicamente superior a éste (p. 727).

Elías (2010) citado por Anacleto (2015) da el siguiente concepto:

Los medios impugnatorios constituyen mecanismos señalados en la ley para cuestionar determinado tipo de resoluciones. Persiguen tanto su modificación, total o parcial, o anulación por la misma autoridad que los expidió, como su revisión por otra, generalmente temporal y transitoria, frente a una resolución judicial que en

algún momento quedará firme e investida del atributo de la cosa juzgada (p. 728).

2.2.1.4.2. El recurso de apelación

2.2.1.4.2.1. Concepto

Monroy (1994) citado por Anacleto (2015) precisa:

El recurso de apelación es probablemente el más popular de todos los recursos tanto en el lenguaje común se ha convertido en sinónimo de medio impugnatorio. Esto se debe a que, sin duda alguna, es el más importante y utilizado en todos los recursos.

Se caracteriza porque sólo está concebido para afectar, a través de él, autos o sentencias, es decir, resoluciones en las cuales hay una decisión del juez originada en un análisis lógico jurídico del hecho o de la norma aplicable al hecho; a diferencia del decreto, que sólo es una aplicación regular de una norma procesal impulsoria del proceso (p. 729).

2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Ferrero y Scudellari (1977) citados por Anacleto (2015), refieren:

Podemos definir el contrato de trabajo como un acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución. Es innegable que en cuanto “convenio de voluntades que engendra obligaciones”, que es el concepto de todo contrato, el contrato de trabajo tiene existencia propia y es perfectamente clasificado (p. 145).

Vásquez (1985) citado por Anacleto (2015), señala:

La expresión contrato de trabajo ofrece a nuestro criterio dos significaciones:

En primer lugar, es un acuerdo por el cual el trabajador se compromete a prestar servicios en relación de dependencia para el empleador, y éste, por su parte, se compromete a pagar una remuneración. En este primer sentido, el contrato de trabajo es una determinada clase de acto jurídico y, desde el punto de vista económico, el acto jurídico fundamental sobre el cual reposa gran parte del sistema económico de un país.

En segundo lugar, el contrato de trabajo es un conjunto de relaciones de carácter obligacional, que se cumplen en el transcurso del tiempo. Se dice, así, que un trabajador tiene un contrato de trabajo con un empleador, porque se encuentra ligado con él durante un tiempo, determinado o indeterminado, en que le entrega su fuerza de trabajo (pp. 145-146).

Álvarez y Palomenque (2015) refieren:

El contrato de trabajo es el origen y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre dos personas (empresario y trabajador), en las que el trabajador entrega libremente su trabajo, en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora del empresario, quien debe retribuirlo. La categoría jurídica contractual cumple la función que le es propia de constituir y regular la relación patrimonial de intercambio de trabajo por salario.

La racionalidad jurídica aplicada al inicial sistema de producción capitalista necesitado masivamente de trabajo asalariado, quedó en el siglo XIX estructurada en torno a la idea de contrato que, con el paso del tiempo, configuró una forma típica de relación contractual capaz de cumplir la función de servir de fundamento y ser fuente de las obligaciones en el juego de prestaciones de dar trabajo y recibir una retribución. Esta estructura jurídica se funda en la libertad de las partes, se corresponde con el dogma liberal de la autonomía de la voluntad. La libertad formal para contratar y para regular el contrato de trabajo va, históricamente, convirtiéndose en real en la medida de la intervención del Estado (derecho concedido) y del propio ejercicio del poder colectivo de los trabajadores (derecho conquistado). En convivencia con la intervención normativa del Estado y con la negociación colectiva, el contrato es pieza capital del Derecho del Trabajo, colaborando a su configuración autónoma y canalizando la política del Estado para controlar y juridificar el conflicto social que genera el trabajo en el sistema de producción que nace con la Revolución

Industrial.

Salir de las aportaciones contractuales del Derecho Civil (arrendamiento de servicios) y llegar a un tipo nuevo de contrato, el de trabajo, es una importante experiencia jurídica contemporánea que acaece en los países europeos a caballo entre los siglos XIX y XX. En cualquier caso, entre las dos guerras mundiales fue cuestión teórica y legislativamente terminada. Será el contrato de trabajo la figura jurídica que hace posible la organización de la producción a unas escalas hasta entonces desconocidas y rompiendo para ello con cualquier clase de vínculos de sujeción personal (esclavitud, servidumbre) o de restricciones a la libertad de trabajar (régimen gremial) y separándose de la figura contractual del arrendamiento de servicios que hunde sus raíces en Roma (p. 471).

2.2.2.1.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

2.2.2.1.2.1. Concepto

Díaz y Benavides (2016) refieren:

Los contratos a plazo determinado o sujetos a modalidad son formales y causales, por cuanto para la suscripción necesariamente exigen la formalidad expresa (debe mediar documento escrito), son causales por cuanto debe precisarse las causas objetivas que motivan la contratación que implica la razón y el fin del contrato. Debe precisarse las condiciones de la relación laboral (p. 349)

2.2.2.1.3. Desnaturalización

Díaz y Benavides (2016) expresan:

Conforme se desprende del artículo 77 de la ley de productividad y competitividad laboral, los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se consideran contratos de duración indeterminada, en los siguientes casos:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden el límite máximo permitido.

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia del contrato, sin haberse operado renovación.

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuará laborando; en cuyo caso observamos que la ley reconoce al trabajador contratado el derecho de preferencia.

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (p. 359).

2.2.2.2. Los beneficios sociales

2.2.2.2.1. Concepto

Bueno (2006) refiere:

Nuestros jueces entienden por beneficio social toda suma que el empleador adeuda al trabajador con motivo del cese. Sin embargo, ya hemos visto que la remuneración insoluta puede ser una suma adeudada por el empleador al trabajador con motivo del cese pero no constituye un beneficio social. De otro lado, la compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social y una parte es de libre disposición del trabajador sin ser necesario el cese del mismo. La definición jurisprudencial, si bien nos da mayores luces tampoco es precisa (p. 70).

Toyama (2016) explica:

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

En otras palabras, consideramos que los beneficios sociales se deben apreciar con independencia de la fuente u origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos, etc. Esta es, por lo demás, la posición que se aprecia en los procesos laborales donde los jueces emplean una concepción amplia sobre el alcance del término beneficios sociales. Ciertamente, debe tener un contenido patrimonial claro, en dinero o en especie (pp. 09-10).

2.2.2.2. Beneficios sociales legales remunerativos

2.2.2.2.1. Las gratificaciones: el aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad

2.2.2.2.1.1. Concepto

Toyama (2016) explica:

Las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y usualmente no tienen relación directa con la cantidad o calidad de los servicios prestados. Las gratificaciones pueden ser:

- a) Las que el empleador otorga de manera excepcional o extraordinaria, de forma esporádica y, por tanto, a título de liberalidad. Estas gratificaciones no son consideradas remuneración para ningún efecto.
- b) Son las otorgadas de manera permanente o regular o el empleador se encuentra obligado, ya sea sobre la base del mandato de una norma legal, lo dispuesto en un convenio colectivo o en el contrato de trabajo celebrado con el trabajador. De esta manera, ante el no pago de estas gratificaciones, el trabajador puede exigir su cumplimiento al empleador (p. 51).

2.2.2.2.1.2. Requisitos

Toyama (2016) refiere:

Los trabajadores de la actividad privada deben cumplir con determinados requisitos para que se les abone en la primera quincena de julio o de diciembre las respectivas gratificaciones:

- a) Contar como mínimo con un mes de servicios antes del mes en que corresponde el pago de la gratificación. Pero este mes deberá ser un mes completo calendario; es por ello que si un trabajador tiene una relación laboral del 15 de junio al 15 de julio no le corresponde, ya que no tiene el mes calendario completo trabajado al 30 de junio. Ahora bien, en realidad la gratificación de diciembre se abona aun cuando el trabajador –con vínculo vigente- no tuviera un mes completo a la fecha de pago porque las normas obligan a adelantar el pago de la gratificación de Navidad, pero si al 31 de diciembre no contara con un mes calendario, se debería descontar de su liquidación de beneficios sociales dicho adelanto.

- b) Mantener una relación laboral en el mes que corresponda recibir este beneficio o encontrarse en uso de descanso vacacional, en descanso o licencia establecidos por las normas de seguridad social y que originen el pago de subsidios o en descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidio de la seguridad social o en aquellos que sean considerados por ley expresa como laborados para todo efecto legal (ejemplo, la licencia sindical) (pp. 52-53).

2.2.2.2.2. Las asignaciones: la asignación familiar

2.2.2.2.2.1. Concepto

Toyama (2016) refiere:

La asignación familiar legal es un beneficio otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva cualquiera sea su fecha de ingreso. Su finalidad es contribuir a la manutención de los menores hijos o que están estudiando una educación superior con independencia del número de estos.

Nótese que basta que exista una negociación colectiva para encontrarse excluido del ámbito de aplicación de la norma, no siendo relevante que el respectivo convenio colectivo de trabajo cuente o no con una asignación familiar por hijos (p. 58).

2.2.2.2.3. Las bonificaciones: la bonificación por tiempo de servicios

2.2.2.2.3.1. Concepto

Toyama (2016) explica:

La bonificación por tiempo de servicios es un complemento remunerativo que compensa el tiempo de servicios prestados por los trabajadores. Es un reconocimiento a la antigüedad para una sola empresa y puede entregarse por fuente autónoma o heterónoma. A la fecha, por mandato legal, solamente se otorga a los trabajadores que gozaban de este beneficio al mes de julio de 1995 (derecho adquirido), pues fue suprimido en esa fecha.

Es un auténtico complemento salarial en la medida que compensa el tiempo de servicios del trabajador a un solo empleador. En tanto bonificación, no suele corresponder a la prestación ordinaria del trabajador de tal manera que tienden a compensar el carácter extraordinario o el esfuerzo del trabajador, en este caso, el tiempo de servicios (p. 61).

2.2.2.2.3. Beneficios sociales legales no remunerativos

2.2.2.2.3.1. El seguro social: el seguro de vida

2.2.2.2.3.1.1. Concepto

Toyama (2016) refiere:

El seguro de vida es la obligación económica que contrae el empleador en beneficio de los descendientes de sus trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos.

El seguro de vida fue regulado inicialmente por la Ley N° 4916, como la obligación del empleador de contratar una póliza individual a favor de sus empleados, mientras que por el Decreto Supremo N° 036-90-TR se pasó a un seguro colectivo de prima única y se dispuso la protección, no solo ante el fallecimiento natural o accidental de los empleados, sino también ante su invalidez permanente.

Posteriormente, mediante el Decreto Legislativo N° 688, modificado por la Ley N° 26645, se complementaron algunos aspectos puntuales del beneficio. Dicho decreto

legislativo es el que regula actualmente esta obligación del empleador.

En rigor, no estamos ante un concepto remunerativo en la medida en que este beneficio tiene por finalidad indemnizar a los familiares directos de los trabajadores, que lamentablemente fallecen durante la relación laboral o los propios trabajadores si quedan en invalidez permanente y total.

El seguro de vida es un derecho del trabajador y una obligación del empleador cumplidos cuatro años de servicios del trabajador, sin importar el número de horas laboradas, o la modalidad contractual utilizada (a plazo fijo o indeterminado) (p. 63).

2.2.2.2.3.2. La participación laboral: las utilidades

2.2.2.2.3.2.1. Las formas de participación de los trabajadores

Toyama (2016) expresa:

La participación en las utilidades es un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente, de hecho, de los beneficios legales que estudiamos en este acápite, estamos ante el único que tiene respaldo constitucional. Así, el artículo 29 de la Constitución de 1993 señala que:

“El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”.

Las normas que desarrollan el Texto Constitucional son el Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 677. Las dos primeras solamente se refieren a la participación en las utilidades; en cambio, la última alude a las dos formas de participación. Veamos cada una de las formas de participación:

a) Participación en la gestión

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que presten servicios en empresas receptoras de rentas de tercera categoría, tiene derecho a participar en la gestión de ellas (artículo 6 del Decreto Legislativo N° 677). Están excluidos los trabajadores de empresas autogestionarias, cooperativistas y

comunales, las empresas individuales, las sociedades civiles y en general todas las que no excedan de veinte trabajadores.

Está referida a la conformación de comités destinados a mejorar la producción y productividad de las empresas, en las que participen representantes de los trabajadores (por lo menos uno) y del empleador (por lo menos dos).

b) Participación en la propiedad

Tienen este derecho los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de empresas perceptoras de rentas de tercera categoría (artículo 7 del Decreto Legislativo N° 677). Están excluidos: trabajadores de cooperativas, sociedades anónimas laborales, empresa autogestionarias, comunales, de exclusiva propiedad del Estado de Derecho Público o Privado, individuales de cualquier naturaleza, mutuales de ahorro y vivienda, municipales y regionales, sociedades civiles y pequeñas microempresas que cuenten hasta con veinte trabajadores.

A la fecha, prácticamente, las dos participaciones antes citadas no tienen incidencia en las relaciones laborales (además, la Constitución de 1993, otorga una eficacia diferida a estas formas de participación). Por ello, seguidamente nos dedicaremos, exclusivamente, al análisis de la participación en las utilidades (pp. 69-70).

2.2.2.2.4. La compensación por tiempo de servicios

2.2.2.2.4.1. Concepto

Anacleto (2015) refiere:

La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social de previsión de las contingencias que se origina a la extinción (cese) del trabajo, que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia (p. 477).

Benavides y Díaz (2016) refieren:

La Compensación por Tiempo de Servicios es un derecho laboral y un beneficio social que les corresponde a los trabajadores del Sector Público y Privado que laboren en relación de subordinación y cumplan como mínimo con una jornada de 4 horas diarias de trabajo, cuya finalidad es prever el riesgo que origina el cese en el trabajo y actuar como fondo de previsión para contingencias y las consecuencias que lleva consigo que afectan no sólo al trabajador sino también a quienes dependen económicamente de él. Es un beneficio que se devenga a favor del trabajador desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral (p. 639).

2.2.2.2.4.2. Finalidad

Benavides y Díaz (2016) manifiestan:

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia, consecuentemente su función es actuar como fondo de previsión para contingencias, permitiéndole al trabajador moderar las consecuencias que lleva consigo, la no percepción de la remuneración que venía percibiendo, que afectan no sólo al trabajador sino también a quienes dependen económicamente de él (p. 644).

2.2.2.2.4.3. Naturaleza jurídica

Arévalo (2003) citado por Anacleto (2015) manifiesta:

Existen diversas teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica de la CTS, pero resulta bastante difícil concluir cuál de las teorías explica con mayor propiedad este aspecto. Podemos decir que de acuerdo con la legislación laboral de cada país (trabajadores que comprende, causales por las que procede su otorgamiento, etc.) la naturaleza jurídica de la CTS recoge una u otra teoría indistintamente.

Por otro lado podemos encontrar, en las diversas teorías, elementos predominantes que forman un común denominador, como son: reparación, o resarcimiento del daño sufrido por el trabajador y la previsión social. Nuestra legislación habla de un “beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, y de promoción del trabajador y de la familia”.

Recordando que la CTS en el Perú, es un derecho otorgado a todo trabajador, no importando la causa de extinción del vínculo laboral, nos inclinamos por la teoría que tiene un fundamento social, basado en un derecho que asiste al trabajador para que sus energías gastadas por el esfuerzo productor a favor del empleador, tengan una retribución específica proporcionada al tiempo en que han trabajado por cuenta ajena” (pp. 477-478).

2.2.2.2.4.4. Trabajadores comprendidos

Benavides y Díaz (2016) explican:

Tienen derecho a la CTS los trabajadores que tienen por lo menos (01) un mes de servicios bajo la dependencia del mismo empleador, nuestra legislación vigente precisa: “Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas”, “Se encuentran igualmente comprendidos..., aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración; la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial”, también tiene derecho a percibir la CTS los socios trabajadores de las Cooperativas de trabajadores, conforme al artículo 2, D.S. N° 004.98.TR.

Se considera cumplido el requisito de 4 horas diarias, si labora 20 horas como mínimo si la jornada del trabajador es inferior a 5 días a la semana, e los casos en que la jornada semanal del trabajador es de 5 o 6 días, si el promedio no es inferior a 4 horas diarias, dividido entre 5 o 6 días según corresponda.

El empleador no se encuentra obligado a efectuar los depósitos semestrales, en los casos que hubiere suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual incluyendo éste beneficio, conforme lo determina el D.S. N° 003.97.TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral (pp. 645-646).

2.2.2.2.4.5. Trabajadores excluidos

Benavides y Díaz (2016) refieren:

- Trabajadores que no cumplan cuando menos en promedio semanal de una jornada mínima de 4 horas diarias.
- Trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.
- Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de compensación por tiempo de servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas, conforme al artículo 6 del D.S. N°001.97.TR. TUO de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
- Los participantes de Convenios de Formación Juvenil, de Prácticas Pre-Profesionales y de Aprendizaje por cuanto no generan vínculo laboral.
- Los trabajadores con convenio de remuneración integral, cuya CTS se encuentra incluida en el monto de la remuneración anual, el empleador no se encuentra obligado a efectuar los depósitos semestrales, mensuales de CTS (p. 646).

2.2.2.2.4.6. Tiempo de servicios computables

Benavides y Díaz (2016) refieren:

Conforme lo legisla el artículo 2 del D.S. N°001.97.TR. TUO del D. Leg. N°650, el derecho a la CTS nace desde que se alcanza el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito, toda fracción laborada dentro de mes se computa por treintavos.

Días computables:

- En aplicación del artículo 8 de la norma mencionada, son computables los días de trabajo efectivo.
- Asimismo, es computable “El tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú”, por lo tanto es computable el tiempo de servicios siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú.

Son computables por excepción:

- Las inasistencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en un mismo período máximo de 60 días al año, en el período del 1° de noviembre de un año al 31 de octubre del año siguiente.
- Los días de descanso pre y post natal, (45 días de descanso pre-natal, 45 días de descanso post-natal), tienen el mismo derecho quienes al amparo de la Ley N° 26644 solicitan que se difiera su goce de descanso pre y post natal.
- Los días de suspensión imperfecta de la relación laboral como el caso de vacaciones, días feriados, días de descanso semanal obligatorio entre otros,
- Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido”.
- La nulidad de despido.
- Las licencias sindicales.

Días no computables:

Conforme al artículo 8 del D.S. N°001.97.TR, no son computables los días de inasistencia injustificada, los días no computables, se dejaran del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Cómputo semestral:

El beneficio de la CTS se computa semestralmente al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año, se abonará de acuerdo a los meses y días acumulados hasta dichas fechas, con descuento de los días de inasistencia no computables.

Pago directo de la CTS al trabajador:

En aplicación del artículo 3 D.S. N°001.97.TR. TUO D. Leg. 650, la CTS que se devenga al cese del trabajador por período menor a un semestre, debe ser pagada directamente por el empleador dentro de las 48 horas de producido el cese, con efecto cancelatorio (pp. 647-648).

Anacleto (2015) refiere:

Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

El tiempo de servicios prestado en el extranjero es computable siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú (p. 479).

2.2.2.2.4.7. Depósito de la CTS – Obligación del empleador

Benavides y Díaz (2016) exponen:

El empleador se encuentra obligado a efectuar el depósito del monto de la CTS que le corresponde a cada trabajador en la oportunidad determinada por la norma jurídica y en la entidad financiera indicada por el trabajador, salvo no lo haya precisado, la ley. “Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir” (pp. 655-656).

2.2.2.2.4.8. Compensación en caso de contratos de trabajos temporales

Benavides y Díaz (2016) explican:

Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, el pago de la compensación por tiempo de servicios será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio, salvo que la duración del contrato original con o sin prórrogas sea mayor a seis meses, en cuyo caso no procederá el pago directo de la compensación, debiéndose efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general.

Esta ley es de aplicación al régimen del Decreto Ley N° 22342 sobre exportación de

productos no tradicionales, así como a los demás regímenes de contratación a plazo fijo establecidos por ley, conforme lo legisla el artículo 58 del D.S. N°001.97.TR (p. 659).

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: ISO 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 conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, ambas son de rango 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 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 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 investigación:

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

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

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

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

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

Por lo tanto, la extracción de datos implicará interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenciará en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, esta actividad también incluye la revisión del proceso del cual emerge la sentencia (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia);

ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidencia en el instante en que se materializan las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente operan en simultáneo, y no, uno después del otro, al cual se agregó el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); pertinentes, con los cuales se vincula, el proceso y el asunto judicializado a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad (variable de estudio).

4.1.1. 4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y 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 inserción de antecedentes, que no es sencillo, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, utilizando un procedimiento similar, no se hallaron.

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

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del

objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas.

Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

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

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

4.2. Diseño de la investigación:

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & 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, tales características se evidencian de la siguiente manera: no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; es decir, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado (en el mismo contenido o texto, no cambio, quedó documentada como tal).

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos pertenecientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo.

Finalmente, su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, éstos se extrajeron de un elemento documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió, siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo (lugar y fecha elaboración).

4.3. Unidad de análisis:

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).

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el

procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2020) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionados fueron: *proceso contencioso; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de La Libertad.*

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04, contiene un proceso ordinario laboral, perteneciente a los archivos del Cuarto Juzgado Laboral Permanente de Trujillo.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad

(sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes se les asignó un código (A,B,C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar 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 (indicadores o parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración 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. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de datos se 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 éste 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.

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

4.6. Procedimiento de recolección de datos y Plan de Análisis de datos

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resultan ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, 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 investigador empoderado de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones.

Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistemática y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia

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 PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04; DEL DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2020.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04, Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo - 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04, 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 pago de beneficios sociales, en el expediente N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04, 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 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 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 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 sentencia de segunda instancia sobre 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 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 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, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta					34
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	16	[17 - 20]	Muy alta					
					X				[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9 - 12]	Mediana					
									[5 - 8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia						9	[1 - 4]	Muy baja					
			1	2	3	4	5		[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 rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera 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	Media	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					39
		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					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[1 - 4]	Muy baja					
							X		[9 - 10]	Muy alta					
									[7 - 8]	Alta					

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

Fuente: 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 resolutive fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Sentencia de primera instancia: es de calidad muy alta

La parte expositiva reveló un contenido que registra aspectos relevantes del desarrollo del proceso, entre ellos los siguientes: se refiere el petitorio, mediante el cual se da a conocer la demanda interpuesta; de igual se manera se refiere los argumentos del petitorio, que vendrían a ser los antecedentes; y, por último, se explica el desarrollo que ha tenido el trámite procesal, conforme a las normas del Proceso Ordinario Laboral; esto es, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, se realiza la audiencia de conciliación, al no haber acuerdo, se señalan las pretensiones materia de juicio, se recepciona el escrito de contestación, y se fija fecha para la audiencia de juzgamiento.

La parte considerativa reveló un contenido que registra el manejo de principios, básicamente el principio de la motivación; a este respecto, refieren **Ángel y Vallejo (2013)** en su tesis para optar el título de abogado, titulada La motivación de la sentencia, que la motivación no es más que la parte en la que el juez o los jueces podrán justificar la decisión que han tomado, y demostrar que es jurídicamente válida.

La motivación de las resoluciones judiciales, se consagra como parte de los principios y derechos de la función jurisdiccional en la **Constitución Política del Perú**, en el artículo 139, inciso 5; en donde se lee lo siguiente: (Son principios y derechos de la función jurisdiccional) la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

Así lo entiende el Tribunal Constitucional, en el **EXP. N° 6712-2005-HC/TC. F.J. 10**. En el que se refiere: Según el artículo 139°, inciso 5, de la Constitución, toda resolución que emita una instancia jurisdiccional (mandato que no se restringe a los órganos del Poder Judicial, sino también a toda entidad que resuelva conflictos,

incluido el Tribunal Constitucional) debe estar debidamente motivada. Ello significa que debe quedar plenamente establecida a través de sus considerandos, la *ratio decidendi* por la que se llega a tal o cual conclusión.

Respecto a los hechos destaca lo siguiente: la existencia del vínculo laboral entre las partes, hecho que ha sido reconocido por las demandada en la audiencia de conciliación y en su escrito de contestación; las remuneraciones percibidas, las cuales se encuentran consignadas en las planillas de remuneraciones, y las boletas de pagos; el Manual de Organización de Funciones (MOF) de la empresa demandada; respecto a la motivación jurídica se expone lo siguiente: artículo 14° y 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497; artículo 1 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Estado Peruano, a través del Decreto Ley N° 17687 del 07 de Junio de 1969; numeral 1 del artículo 26°, y los artículos 138° 143° de la Constitución Política del Perú; artículo 3° de la Ley N° 25920; artículos 410°, 411°, 412°, 414° y 418° del Código Procesal Civil.

La parte resolutive: se aprecia respecto de la pretensión planteada, que en el caso concreto fue: el pago de beneficios sociales; en relación a ello, dispone lo siguiente: declara fundada en parte la demanda interpuesta; ordena que la demandada pague al actor la suma de S/. 13,385.05 por los conceptos antes disgregados; y, además, le pague la suma de S/. 2,500.00 por costos procesales. Su contenido, evidencia claridad, porque es susceptible de entendimiento, lo cual es una garantía; destaca por ejemplo lo siguiente: al consignar las sumas a pagar, estas se escriben tanto en números, como en letras, a fin de evitar confusiones.

En lo que respecta a los beneficios sociales, entre la jurisprudencia de la Corte Suprema, se encuentra lo siguiente: Habiéndose determinado que la actora es trabajadora sujeta al régimen laboral común de la actividad privada, está comprendida en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios, cuya naturaleza es la calidad de beneficio social de previsión de las contingencia que origina el cese en el trabajo, por ello, se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador y es pagada con sus intereses al producirse el cese del

trabajador. (**Casación N.º1681-2012-Arequipa, de 12-10-2012, f. j. 5. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**).

Sentencia de segunda instancia: es de calidad muy alta

Se emitió por la Primera Sala Especializada Laboral; debido a que la parte demandada impugnó la sentencia, solicitando que se declare nula y/o se revoque la sentencia en la que se declaró fundada en parte la demanda interpuesta, sobre pago de beneficios sociales, en la que se ordenó que pague la suma de S/. 13,385.05. Al respecto el órgano jurisdiccional, que en este caso fue la Primera Sala Especializada Laboral, expuso lo siguiente:

En la parte expositiva: se evidencia con claridad la pretensión impugnatoria; así, se menciona primero el objeto de la apelación, y posteriormente lo que solicita el apelante, refiriendo sus respectivos fundamentos. En el caso particular, el apelante es la parte demandada, y expone ocho fundamentos sobre los cuales basa su pretensión.

Para que exista el derecho a impugnar, es necesario que exista pluralidad de instancias. Este principio está consagrado en la **Constitución Política del Perú**, en el artículo 139, inciso 6, en el cual se puede leer lo siguiente: (Son principios y derechos de la función jurisdiccional) la pluralidad de las instancias.

Al respecto el Tribunal Constitucional en el **EXP. N° 0023-2003-AI/TC.FJ.49y50**. refiere: este Colegiado debe precisar que el derecho a la pluralidad de instancias constituye una garantía consustancial del derecho al debido proceso, mediante el cual se persigue que lo resuelto por un juez de primera instancia pueda ser revisado por un órgano funcionalmente superior, y de esa manera se permita que lo resuelto por aquél, cuando menos, sea objeto de un doble, pronunciamiento jurisdiccional.

En la parte considerativa: en cuanto a la existencia del vínculo laboral desde el 14 de febrero de 1992, tal como establece el artículo 23.4 de la Ley 29497, Ley Procesal

del Trabajo, la carga de la prueba recae en el demandado al que se le atribuye la calidad de empleador, razón por la cual es la parte apelante la que debió aportar la planilla o cualquier otra información complementaria que permita probar su tesis de falta de continuidad de los servicios, pues a favor del trabajador la ley prevé una presunción legal de continuidad, ya sea a nivel procesal (artículo 23.2 de la LPT) y a nivel sustantivo (artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral); en lo que respecta a la limitada obligación de conservar la información remunerativa o relacionada con el desarrollo de la actividad empresarial, que se utiliza como argumento en la apelación, si bien el Decreto Ley 25988, aplicable en razón del tiempo, posteriormente modificado por la Ley 27029, autorizaba al empleador el reciclaje o destrucción de la información consistente en libros, correspondencia y otros documentos de la empresa pasados cinco años de la ocurrencia, no debe perderse de vista que la LPT, vigente en el momento en el que ocurrieron los hechos, atribuyen al empleador la carga de probar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

En la parte resolutive: el órgano revisor se pronunció de la siguiente forma: confirma la sentencia en la se resolvió declarar fundada en parte la demanda interpuesta contra la empresa, por pago de beneficios sociales; por lo tanto se ordena que la demandada cancele al demandante la suma de S/. 13,385.05, por los conceptos ya disgregados. Como se puede apreciar lo que se pretendía con la pretensión de la apelación, era que se declare nula y/o se revoque la sentencia referida, por lo que el órgano jurisdiccional ha resuelto en coherencia con lo que se pretendía.

VI. CONCLUSIONES

- La primera sentencia, ante la pretensión planteada que fue el pago de beneficios sociales, el juzgado en base a: 1) la existencia del vínculo laboral entre las partes, reconocida por la demandada en la audiencia de conciliación, y en su escrito de contestación, 2) el reconocimiento del día 14 de febrero de 1992 como real fecha de ingreso del actor, 3) el principio de igualdad de en las relaciones laborales, el cual prohíbe que exista cualquier tipo de discriminación, 4) la remuneración menor percibida por el actor, sin haber logrado la demandada sustentar ni fundamentar objetivamente la diferencia del trato remunerativo. Es en razón de ello que el órgano jurisdiccional decidió declarar fundada en parte la demanda interpuesta, sobre pago de beneficios sociales; con la orden de que la demandada pague al actor la suma de S/ 13.385. De lo que se concluye que su calidad fue muy alta. Vale precisar que la parte considerativa fue considerada dentro del rango como alta, mientras que tanto la parte expositiva como resolutive, se consideraron muy altas.
- La segunda sentencia, ante el petitorio expuesto en el recurso de apelación, interpuesto por la parte demandante, solicitando se declare nula y/o se revoque la sentencia de primera instancia. Por lo que, el órgano revisor, en este caso: Primera Sala Especializada Laboral, en base a los siguientes fundamentos: 1) la carga de la prueba respecto al cumplimiento de las normas legales recae en el demandado al que se le atribuye la calidad de empleador, por lo que es la parte apelante la que debió aportar la planilla o cualquier otra información complementaria que permita probar su tesis de falta de continuidad laboral, 2) independientemente de la autorización legal de destrucción de la información, el proceder diligente, razonables y compatible con la naturaleza social del proceso laboral y atendiendo además a la asimetría probatoria que lo caracteriza, es el empleador demandado el llamado a aportar la información que permita resolver con objetividad y veracidad la controversia, 3) más allá de la denominación que se le asignó al cargo del actor en el contrato de trabajo (Operario Buzonero), lo cierto y concreto es que las labores del actor era propiamente las de un Gasfitero, por lo que la remuneración que la demandada ha reconocido a dicho cargo debe serle reconocida al actor, 4) atendiendo al derecho de igualdad y al derecho

fundamental a una remuneración equitativa. Es en razón de ello que el órgano jurisdiccional decidió confirmar la sentencia emitida en primera instancia. De lo que se concluye que su calidad fue muy alta. Se precisa que tanto la parte expositiva, considerativa, y resolutive, se encontraron en el rango de muy altas.

- Asimismo, comparando ambas sentencias; en cuanto a sus respectivas partes se puede decir:
 - Entre las partes expositivas, de la primera instancia, presenta las siguientes características: es conciso, evidencia la individualización de la sentencia, usa un contenido claro en lo que se refiere al lenguaje; mientras; que de la segunda instancia, contiene lo siguiente: es preciso, evidencia aspectos del proceso, evidencia la individualización de las partes, y de igual modo, su contenido es claro.
 - Entre las partes considerativas, en ambas se aprecia la aplicación del principio de motivación, lo cual es una garantía para los justiciables. En lo que corresponde, al de la primera sentencia se aprecia lo siguiente: evidencia la selección de los hechos probados e improbados, evidencia la fiabilidad de las pruebas, usa un lenguaje claro, por lo cual es entendible; mientras que en la sentencia de segunda instancia, lo que es notorio es: las razones se orientan a establecer conexiones entre los hechos y las normas que justifican la decisión, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, de igual forma evidencia claridad.
 - Entre las partes resolutive: la que corresponde a la primera sentencia, se resolvió especificando lo siguiente: que se declare fundada en parte la demanda interpuesta, sobre pago de beneficios sociales, por lo cual se ordena que la demandada pague al actor la suma de S/. 13, 385.05 por los conceptos disgregados. La segunda sentencia, por su parte, refiere lo siguiente: se confirma la sentencia emitida en primera instancia, en la que se ordenaba el pago al actor por la suma de S/. 13,385.05.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: *Gaceta Jurídica. La constitución comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. ((1RA. Edic.). Lima, Perú.
- Álvarez, M. y Palomenque, M. (2015) *Derecho del trabajo*. Madrid, España: Editorial centro de estudios Ramón Areces, S. A.
- Anacleto, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Lima, Perú: Grupo Editorial Lex y Iuris.
- Andruet, A. (2003). La motivación de las resoluciones judiciales y su razonabilidad. En A. Botero y S. Estrada (comp.) *Temas de filosofía del derecho* (pp. 335-362). Medellín, Colombia: Universidad de Colombia.
- Ángel, J. y Vallejo, N. (2013). *La motivación de la sentencia* (Tesis para optar el título de abogado). Universidad Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico (EAFIT), Medellín, Colombia.
- Bueno, R. (2006). Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta. *Derecho y sociedad*, 27, 67-75.
- Cal, M. (2010). Principio de congruencia en los procesos civiles. *Revista de derecho*, N° 17, 11-24.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>*
- Carvalho, F. (2018). Cada día es más urgente reformar la justicia en el Perú. En: *RPP*. Recuperado de: <https://rpp.pe/politica/actualidad/opinion-cada-dia-es-mas-urgente-reformar-la-justicia-en-el-peru-noticia-1141441>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7 *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores y Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

- Díaz, T. y Benavides, C. (2016). *Derecho individual del trabajo*. Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Domínguez, H. (2020). Repensar la justicia en tiempos de emergencia y de oportunidades. *Revista oficial del Poder Judicial*. 11(13), 197-239.
- Echandía, D. (1997) *Teoría general del proceso*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universidad.
- Escobar, S. (2019). El mal gobierno del Poder Judicial en Chile. En: *El mostrador* Recuperado de: <https://www.elmostrador.cl/destacado/2019/03/11/el-mal-gobierno-del-poder-judicial-en-chile/>
- Galiano, E. (2016). El contrato de capacitación y permanencia laboral: Al pan, pan y al vino, vino. *Actualidad jurídica*, 270, 206-214.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. Edic). México: Mc Graw Hill.
- Herrera, G. (2018). La justicia en Chile ¿es igual para todos?. En: *La asociación*. Recuperado de: <https://laicismo.org/la-justicia-en-chile-es-igual-para-todos/>
- 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>
- 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.
- Marcenaro, R. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Mejía, J. (2004). *Sobre la investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- 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.
- Namuche, C. (2017) *La falta de motivación de las resoluciones judiciales en el delito de violación sexual en el distrito judicial de Lima Norte 2015* (Tesis para optar el grado académico de maestra en Derecho Penal y Procesal Penal). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

- Ñaupas, H.; Mejía, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Peña, H. y Peña, J. (2012) *Manual de derecho procesal laboral. De acuerdo a la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Jurista editores
- Porras, A. (1975). *Derecho procesal del trabajo*. Ciudad de México, México: Textos Universitarios, S. A.
- Puentes, P. (2015). Principio rectores La nueva ley procesal del trabajo. En: *Jurídica* N° 568, 6-7.
- Romero, J. (2020). Reforma de la Academia de la Magistratura del Perú. *Revista oficial del Poder Judicial*. 11(13), 343-361.
- Romero, S. (2019). La justicia en crisis, en un país al margen de la ley. En: *El tribuno*. Recuperado de: <https://www.tribuno.com/salta/nota/2019-3-24-0-0-0-la-justicia-en-tesis-en-un-pais-al-margen-de-la-ley>
- 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
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Toyama, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación - ULADECH Católica.
- Universidad 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*. (1ra. Edic.). Lima: San Marcos.

Valderrama, L. y Dancé, M. (2016). Principales consideraciones sobre el otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios. *Actualidad jurídica*, 268, 221-228.

Vinatea, L. y Toyama (2019). *Nueva ley procesal del trabajo: análisis y comentarios*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudios: Sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE N° : 05795-2015-0-1601-JR-LA-04
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
MATERIA : REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
JUEZ : C
SECRETARIO : D

SENTENCIA N° -2016-4JETT-NLPT

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS

Trujillo, veinte de octubre

Del año dos mil dieciséis.-

VISTO; El presente expediente:

I. PETITORIO.

Resulta de autos que mediante escrito de fs. 104-123, **A**, interpone demanda contra **B**, a fin de que cumpla con efectuarle el pago de los conceptos laborales siguientes: Reconocimiento del real récord de servicios; reintegro de los incrementos remunerativos y gratificación extraordinaria por cierre de pliego, reintegro de remuneraciones diminutas, reintegro de asignación por riesgo de salud, reintegro de gratificaciones por fiestas patrias y navidad, reintegro de asignación vacacional, reintegro de asignación extraordinaria de verano, asignación por el día del trabajo y día de la madres, reintegro por la compensación por tiempo de servicios, pago de movilidad por destaque, mas pago de intereses legales, costos y costas del proceso.

II. ANTECEDENTES.

Argumentos del Petitorio.

Señala que ingresó a laborar el 14 de febrero de 1992 en el cargo de gasfitero de agua, en condición de obrero contratado, con un nivel remunerativo Operativo II, en la Sub. Gerencia de Agua Potable, mediante contrato de trabajo para servicio específico, teniendo vínculo laboral vigente; que desde que ingresó a laborar, el actor ha venido percibiendo el pago de sus remuneraciones de forma diminuta sin tener en cuenta los incrementos remunerativos de las escalas remunerativas establecidas y formalizadas por la propia empresa, pagándose los montos establecidos en dicha escala, únicamente a los trabajadores estables que efectúan las mismas labores que el actor, debiéndosele reintegrar a ese monto; señala también, que al habersele cancelado con una remuneración menor, ha tenido un efecto directo con respecto a los demás beneficios laborales que solicita, por ende solicita el reintegro de gratificaciones, reintegro de asignación vacacional, reintegro de asignación extraordinaria de verano, reintegro de la compensación por tiempo de servicios; asimismo solicita el pago de los conceptos de asignación por el día del trabajador y día de la madre como el pago de movilidad por destaque en su totalidad al no haberse cancelado en todos su record laboral; con los demás fundamentos de hecho, de derecho y medios probatorios en que sustenta su demanda.

Trámite Procesal.

Mediante resolución número Uno de páginas 124-125, se admite a trámite la demanda conforme a las normas del Proceso Ordinario Laboral y se corre traslado a la demandada, señalándose día y hora para la audiencia de conciliación, la misma que se realizó conforme a los términos registrados en audio y video, y acta de página 144, en la cual se promovió la conciliación entre las partes y ante la falta de acuerdo se señalaron las pretensiones materia de juicio, recepcionándose el escrito de contestación de demanda de páginas 135-143 en la cual la emplazada contesta la demanda solicitando sea declara infundada; con los demás fundamentos de hecho, derecho y medios probatorios en los que sustenta su contestación de la demanda, se fijaron las pretensiones materia de juicio y se citó para fecha de juzgamiento. Mediante acta de folios 152-153 se realizó la audiencia de Juzgamiento en sus tres etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos de cierre, procediéndose a reservar el fallo de la sentencia; la misma que se expide en los términos siguientes:

III. FUNDAMENTOS DEL JUEZ.

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- PRETENSIONES POSTULADAS: Constituyen pretensiones del actor que la demandada cumpla con reconocer y pagar: Reconocimiento del real récord de servicios; reintegro de los incrementos remunerativos y gratificación extraordinaria por cierre de pliego, reintegro de remuneraciones diminutas, reintegro de asignación por riesgo de salud, reintegro de gratificaciones por fiestas patrias y navidad, reintegro de asignación vacacional, reintegro de asignación extraordinaria de verano, asignación por el día del trabajo y día de la madres, reintegro por la compensación por tiempo de servicios, pago de movilidad por destaque, por la suma de S/. 29,818.23 soles; más pago de intereses legales, costos y costas del proceso.

SEGUNDO.- DATOS LABORALES: En cuanto al récord laboral, y los hechos reconocidos por ambas partes se tiene a la existencia del vínculo laboral entre las partes y el vínculo laboral vigente del actor; hechos que han sido reconocidos por la demandada en audiencia de conciliación (**minuto 11:06 a 11:28 del audio y video**) y en su escrito de contestación, por lo cual de conformidad con el artículo 19° de la Ley N° 29497, estos hechos se consideran admitidos, siendo que la fecha de ingreso, el cargo desempeñado quedan sujetas a probanza. En cuanto a las remuneraciones percibidas, éstas se encuentran consignadas en las planillas de remuneraciones de folios 35-101 y las boletas de pagos detallados en el Cd de fs. 131.

TERCERO.- PRETENSIÓN DE RECONOCIMIENTO DE LA FECHA DE INGRESO: Respecto a esta pretensión cabe señalar que el actor sustenta haber ingresado a laborar la fecha 14 de febrero de 1992, siendo que por su parte la demandada alega desde de junio de 2000 sustentando que de la revisión de planillas y file personal de su representada se verifica que no registra documento alguno que acredite el ingreso desde el 14 de febrero de 1992 (**minutos 9:25 a 10:10 del audio y video**). Siendo así, tenemos en autos que de folios 35-83 las planillas de remuneraciones del actor de fechas 14 de febrero de 1992 a abril de 1993 en que figura como obrero contratado, expedidas por la entidad **E** que en debida cuenta resulta ser ahora **B**, siendo que el acta que refiere la parte demandada de folios 147-148 obedece a un periodo posterior a la que es materia del presente proceso(02 de abril de 2004 al 01 de setiembre de 2009), por lo que resulta irrelevante para la causa; tanto es así que en mérito de las planillas de pago de folios 35-83 las cuales han sido reconocidas también por la demandada en la audiencia de Juzgamiento (**minutos 17:14 a 17:37 y 36:15 del audio y video.**), es que se acredita la existencia de relación laboral entre las

partes desde febrero de 1992, reconociéndose **el día 14 de febrero de 1992 como real fecha de ingreso del actor.**

CUARTO.- PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE INCREMENTOS REMUNERATIVOS Y GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR CIERRE DE PLIEGO: En el caso de autos, el actor señala que se le debe reintegrar dicha pretensión, en razón a que en su condición de trabajador contratado se le ha cancelado cantidades inferiores a los que le corresponde pues a los trabajadores permanentes se les cancelaba correctamente, existiendo una discriminación entre ambos (**minuto 04:24 a 04:52 del audio y video**).

QUINTO.- Preliminarmente antes de analizar la procedencia de este reintegro, cabe un pronunciamiento respecto a esta diferenciación que arguye el actor del cual ha sido víctima y causa de un tratamiento desigual; así debemos señalar que **toda persona tiene derecho a ser tratada con igualdad y a no ser objeto de discriminación alguna.** Asimismo, no debe soslayarse que **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 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"*¹; 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"*². 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"*³. En esa misma vertiente, el autor Javier Neves 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"*⁴. Por su parte Guillermo Boza señala que: *"El*

¹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO". Tercera Edición Actualizada. Editorial Depalma; Buenos Aires-Argentina, 1998; página 415.

² 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.

³ LOC. CIT.

⁴ NEVES MÚJICA, Javier. "INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO", Ara Editores; Lima - Perú, 1997; página 116.

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”⁵.

SEXTO.- Por su parte, el artículo 1º del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Estado Peruano, a través del Decreto Ley N° 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 lo expuesto, se identifican tres elementos esenciales: *“a) un acto, b) un motivo, y c) un resultado”⁶*; 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 empleo⁷**, lo que implica una desventaja en el trato laboral derivado del acto discriminatorio, como bien podría darse en el aspecto remunerativo al presentarse una *desigualdad arbitraria* por un **trabajo de igual valía⁸**.**

SÉTIMO.- El numeral 1 del artículo 26º de la Constitución Política del Perú, prescribe: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación”*. Ahora, como bien advierte Javier Neves, la falta de tecnicismo en la redacción de este aludido precepto podría denotar, en estricto sentido,

⁵ 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.

⁶ BLUME MOORE, Iván. “IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERÚ- DE LA CONSTRUCCIÓN TEÓRICA A LA APLICACIÓN PRÁCTICA”. Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima-Perú, 2010; página 17.

⁷ LOC. CIT.

⁸ Sobre esta aspecto de la discriminación (remunerativa), véase que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su artículo 7, específicamente en los puntos a) e i), consagra el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración mínima a los trabajadores y un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.

que el principio citado sólo opera en el *acceso al empleo* y no propiamente en la fase de la *ejecución del trabajo*⁹; 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.

OCTAVO.- En el caso de autos, durante la audiencia de juzgamiento, la tesis defensiva de la demandada se ha limitado a referir que *"Nosotros consideramos que a las planillas que acreditan el vínculo contractual que ha existido en el periodo del año 1992 al 01 de abril de 1993 establecían una labor específica que se habría determinado en base a un contrato modal y no habría existido un vínculo contractual de naturaleza indeterminada "* (minuto 36:27 a 37:55 del audio y video). Además agrega que *"en el reintegro de los incrementos remunerativos corresponderían solo los que establece en ese periodo y si nos vamos a los pactos colectivos todos habrían iniciado en el año 1994 , otros en noviembre de 1993 en todo caso esos incrementos remunerativos no le alcanzarían pues no ha acreditado haber mantenido vínculo contractual con posterioridad a esos pactos colectivos que determinaron en algún momento algunos incrementos; como vemos las planillas no abarcan ese periodo contractual"* (minuto 38:02 a 38:35 del audio y video).

NOVENO.- Así, resulta ilustrativa la opinión del profesor Sanguinetti Raymond, quién al comentar la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC del 26 de Marzo de 2003¹¹, refiere 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***

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 Esta 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>.

reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto esta estuviere fundada en una base objetiva, razonable, racional y proporcional¹². De igual modo, el Supremo Intérprete de la Constitución, en el Expediente N° 4922-2007-PA/TC del 18 de Octubre de 2007, en torno a un trato remunerativo discriminatorio, dejó sentado que: "se infiere de los tratados de Derechos Humanos referidos a los que se hace mención que **la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación**, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto se **prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana**".

DÉCIMO.- Del contexto jurídico doctrinario que antecede, queda claro que **cualquier disposición administrativa o normativa que establezca una diferencia en torno a la remuneración ordinaria mensual entre trabajadores que ejecuten un trabajo de igual valor dentro de una misma organización, sin que ello se encuentre debidamente justificado en causas o motivos objetivos y razonables**, lesiona el "bloqueo de constitucionalidad"¹³, debiendo, por ende, sancionarse tal discriminación con una adecuada *medida de equiparación de las situaciones desiguales derivadas, justamente, de la conducta o proceder discriminatorio*.

DÉCIMO PRIMERO.- En el caso de autos la demandada reconoce que al actor no le corresponde estos incrementos según su calidad de contratado pues según la naturaleza de sus labores no realiza las mismas funciones que un obrero estable. Al respecto se tiene en autos la declaración asimilada del actor en la cual refiere cuando este Juzgador le pregunta que funciones realizada, contestó: "En alcantarillado, agua, desagüe, gasfitero, buzoner, poníamos medidores también, desatorábamos los desagües"; asimismo cuando se le pregunta si los contratos han sido suscritos de manera continua o por periodos, éste señaló que "cada seis meses me contrataban en Almagro allí era la Oficina de B y culminaba cada seis meses y me hacían llamar de nuevo para firmar, allí no más me llamaban" (minutos 33:50 a 34:40 del audio y video);

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: 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/C1C-marango-bloque.pdf>.

todo lo cual hace entender que el actor suscribía de manera permanente los contratos que suscribía con la empresa demandada. Ahora si bien la demandada ha señalado que no se ha probado que las labores del actor hayan sido iguales que un trabajador estable para lo cual señala era carga del actor aportar medio probatorio para acreditar esto; sin embargo no corresponde arribar si se tiene en cuenta que la demandada cuenta con todo el material probatorio como las planillas, contratos de trabajo y los MOF para poder confrontar o verificar la diferencia funcional que asevera; sin embargo esto no ha sido así, por lo que estando a la declaración del actor y a la deficiencia probatoria de la demandada es que debe aplicarse el artículo 29° de la NLPT en cuanto no se cumplido con acreditar las cargas probatorias, siendo que de los documentos de autos como el currículum vitae del actor que obra en el legajo personal del CD de folios 131 este Juzgador arriba a la conclusión que el actor se desempeñó como gasfitero desde el inicio de su relación laboral, hecho que la demandada expresamente no ha negado, por lo que se tiene por aplicado el artículo 19 de la NLPT, siendo así y al desarrollar las mismas funciones de gasfitero que un trabajador permanente, y estando que la diferencia que sustenta la demandada no es causal objetiva para un trato salarial distinto es que procede el reintegro de los incrementos peticionados desde el 14 de febrero de 1992 al 31 de diciembre de 1995.

DÉCIMO SEGUNDO.- Así en autos se tiene que se verifica que efectivamente el actor ostenta una remuneración inferior en comparación a la estructura remunerativa que ostenta la emplazada (CD de folios 131), por lo que estando al contenido de los convenios Colectivos de los años 1992 al 1995 tenemos que estos incrementos remunerativos y de la gratificación de cierre de pliego se pactaron de la siguiente manera:

- a) Acta de Conciliación total y definitiva de Negociación Colectiva de 1992 de fecha 10 de octubre de 1994, obrante a fs. 06-A - 07, el cual señala en su término segundo: "La empresa otorga a partir del 1° de enero de 1992 un incrementos General a todos sus trabajadores empleados u obreros, consistente en veinte soles mensuales a su equivalente diario, sobre sus remuneraciones básicas (...)". Asimismo su numeral cinco confirma la validez de la gratificación extraordinaria por cierre de pliego ascendente en "novecientos sesenta nuevos soles".
- b) Según Acta de acuerdos de fecha 19 de noviembre de 1993 obrante de fs. 08-09, en su numeral tercero sobre los incrementos remunerativos: "La empresa otorgará un aumento sobre las remuneraciones básicas del personal obrero y empleados equivalente a S/. 2.00 diarios, o S/. 60.00 soles mensuales (...)". Asimismo en su

numeral cuarto señala sobre la gratificación extraordinaria de cierre de pliego que la misma será otorgada en el equivalente a S/.1,000.00.

- c) Según Laudo Arbitral de fecha 09 de diciembre de 1994 obrante a fs. 10-13 en su clausula uno, se conviene incrementar las remuneraciones en S/. 118.00 soles. Asimismo no se advierte clausula que ratifique la gratificación extraordinaria por cierre de pliego en ese año.
- d) Según Laudo Arbitral de fecha 12 de setiembre de 1995 obrante a fs. 14-19 en su clausula primera, se conviene incrementar las remuneraciones en S/. 120.00 soles mensuales, reajustando en su clausula segunda la remuneración en S/. 45.00 soles mensuales para los empleados y de S/. 1.50 diarios para los obreros sobre sus remuneraciones básicas vencido el sexto mes de vigencia del Convenio (1995). No se advierte clausula que ratifique la gratificación extraordinaria por cierre de pliego en ese año.

Cabe mencionar que estos incrementos se encuentran subsumidos y resumidos en el cuadro realizado por la empresa demandada obrante a folios 102. El procedimiento liquidatorio, luego de descontar los pagos por este concepto de las boletas de pago que obran en el CD a páginas 131, siendo que por reintegro de incremento de remuneraciones se ordenara pagar desde el año 1992 a diciembre de 1995; mientras que por el reintegro de las gratificaciones extraordinarias por cierre de pliego de reclamos se otorgará en los períodos 1992-1993 en cuanto se encuentran ratificadas en su validez y se acordaron pagar en los referidos años, así habiendo el cálculo arroja un adeudo a favor del accionante de **S/. 9.062.00 Soles**, conforme al cuadro siguiente:

Fecha	1992	1993	1994	1995	Total
ene-92	20.00				20.00
feb-92	20.00				20.00
mar-92	20.00				20.00
abr-92	20.00				20.00
may-92	20.00				20.00
jun-92	20.00				20.00
jul-92	20.00				20.00
ago-92	20.00				20.00
sep-92	20.00				20.00
oct-92	20.00				20.00
nov-92	20.00				20.00
dic-92	20.00				20.00
ene-93	20.00				20.00

feb-93	20.00				20.00
mar-93	20.00				20.00
abr-93	20.00				20.00
may-93	20.00				20.00
jun-93	20.00				20.00
jul-93	20.00				20.00
ago-93	20.00				20.00
sep-93	20.00				20.00
oct-93	20.00				20.00
nov-93	20.00	60.00			80.00
dic-93	20.00	60.00			80.00
ene-94	20.00	60.00	118.00		198.00
feb-94	20.00	60.00	118.00		198.00
mar-94	20.00	60.00	118.00		198.00
abr-94	20.00	60.00	118.00		198.00
may-94	20.00	60.00	118.00		198.00
jun-94	20.00	60.00	118.00		198.00
jul-94	20.00	60.00	118.00		198.00
ago-94	20.00	60.00	118.00		198.00
sep-94	20.00	60.00	118.00		198.00
oct-94	20.00	60.00	118.00		198.00
nov-94	20.00	60.00	118.00		198.00
dic-94	20.00	60.00	118.00		198.00
ene-95	20.00	60.00	118.00	120.00	318.00
feb-95	20.00	60.00	118.00	120.00	318.00
mar-95	20.00	60.00	118.00	120.00	318.00
abr-95	20.00	60.00	118.00	120.00	318.00
may-95	20.00	60.00	118.00	120.00	318.00
jun-95	20.00	60.00	118.00	120.00	318.00
jul-95	20.00	60.00	118.00	165.00	363.00
ago-95	20.00	60.00	118.00	165.00	363.00
sep-95	20.00	60.00	118.00	165.00	363.00
oct-95	20.00	60.00	118.00	165.00	363.00
nov-95	20.00	60.00	118.00	165.00	363.00
dic-95	20.00	60.00	118.00	165.00	363.00
TOTAL					7,062.00

AÑO	CIERRE DE PLIEGO
1992	900.00
1993	1,100.00
TOTAL	2,000.00

DÉCIMO TERCERO.- PRETENSION DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES: En el caso de autos, el actor señala que se le debe reintegrar dicha pretensión, en razón a que en su condición de contratado se le ha cancelado cantidades inferiores a las que le corresponde a un obrero permanente de nivel operativo II, lo que cabe precisar que si bien se peticiona de esta manera es decir en el nivel operativo II; sin embargo del cuadro de incrementos adjunto de folios 102 se aprecia que en el año 2008 los niveles remunerativos e invierten, por lo que a la fecha correctamente sería "nivel operativo IV que percibe una remuneración de S/.32.27 soles, por tanto, se entiende que la parte demandante peticiona el reintegro en merito al nivel operativo IV que debió ostentar y que debieron pagarle conforme a ese nivel. Por su parte la demandada señala que en este periodo el actor dese desempeñó como operario buzono conforme su contrato que obra en el CD de folios 131; sin embargo al preguntarle este Juzgador por las diferencias explicita entre el cargo de gasfitero y el de buzono se limitó a repetir las funciones de un operario buzono solamente (**minutos 44:57 a 47:28 del audio y video**) por lo que no ha logrado desvirtuar "aquellas funciones diferentes" que pretende acreditar siendo que al verificarse de la planillas de folios 85-101, que efectivamente el accionante ha venido percibiendo una remuneración inferior en comparación a la estructura remunerativa que ostenta la emplazada (fs. 102); sin que exista causal objetiva y acreditada para ello; pese a que la demandada se la limitado a señalar que la causa es porque el actor realizó actividades diferentes a las establecidas en el Manual de Organización de Funciones para los trabajadores estables que ocupan el cargo de "gasfitero", por lo cual este hecho se considera admitido de conformidad con lo dispuesto por el artículo 19° de la Ley N° 29497, no habiendo logrado la demandada sustentar ni fundamentar objetivamente la diferencia del trato remunerativo, debiéndose amparar esta pretensión. El procedimiento liquidatorio, luego de descontar los pagos por este concepto de las boletas de pago que obran a páginas 85-101 y en el CD de folios 131, lo que arroja un adeudo a favor del accionante de **S/. 2.012.00 soles.** conforme al cuadro siguiente:

Fecha	Nivel Rem	Se Pago	Reintegro	Días	Total Reintegro
20/07/2000	32.27	20.00	12.27	11	134.97
ago-00	32.27	20.00	12.27	31	380.37
sep-00	32.27	20.00	12.27	30	368.10
oct-00	32.27	20.00	12.27	31	380.37
nov-00	32.27	20.00	12.27	30	368.10
dic-00	32.27	20.00	12.27	31	380.37
TOTAL					2,012.28

DECIMO CUARTO.- PRETENSION DE REINTEGRO DE ASIGNACION POR RIESGO

DE SALUD: Este beneficio nace en el Acta de Convención Colectiva de fecha 04 de abril del 1994 obrante a folios 10-13 que estipula en su punto 11 lo siguiente: "La Empresa conviene en otorgar una asignación, por riesgo a la salud, equivalente al 15% de las remuneraciones básicas, para aquellos trabajadores que laboran real y efectivamente en tareas propias y exclusivas de servicio y mantenimiento de alcantarillado y, que por esa razón de trabajo permanente, tengan contacto con aguas servidas, ..."; Convenio que resulta vigente y aplicable al periodo petitionado del 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre de 2000, periodo el cual la empresa demandada reconoce, y que se encuentra acreditado con las planillas de remuneraciones, este concepto es petitionado por la incidencia del reintegro de remuneraciones básicas; por su parte, la demandada alega que el actor al desempeñarse como ayudante operador de equipo de mantenimiento no se encontraba en contacto directo con aguas servidas permanentemente; siendo que al haberse establecido el trabajador realizó labores propias de gasfitería es que de acuerdo al MOF que obra en el CD de folio 131 del año 2007, las funciones específicas de un gasfitero de alcantarillado son: " a) Empalmar las tuberías de las conexiones domiciliarias a la red de alcantarillado recolectora; b) Reparar las tuberías averiadas de las conexiones domiciliarias de alcantarillado; c) Desatorar las conexiones domiciliarias de alcantarillado para su operatividad; así como efectuar la limpieza y desarenamiento en las cajas de registro de las conexiones domiciliarias, de manera tal que estén en perfecta operatividad; e) ejecutar el mantenimiento preventivo de la conexión domiciliaria del alcantarillado, para su operatividad y uso del usuario; y demás, actividades que guardan relación a la descripción de funciones realizada por el actor, por lo que se aprecia que el actor sí se encontraba en contacto con aguas servidas al tener que efectuar la limpieza de las tuberías al efectuar el desarenamiento, desatoramiento y otras funciones que le designe el Ingeniero de Operaciones y Control de Cuencas, cumpliendo de este modo con el único requisito para poder acceder al beneficio en mención; por lo tanto, al haberse estimado el reintegro de remuneraciones básicas que tienen incidencia directa en la asignación por riesgo de salud al ser calculada esta última con el 15% de la remuneración básica, corresponde amparar esta pretensión, **debiendo liquidarse por el periodo del 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre de 2000**, descontando los pagos efectuados por la demandada que constan en el CD de folios 131, se adeuda un monto de **S/.301.84 soles** según se detalla en el siguiente cuadro:

Fecha	Reintegro de Remuneración	Riesgo de Salud 15%
20/07/2000	134.97	20.25
ago-00	380.37	57.06
sep-00	368.10	55.22
oct-00	380.37	57.06
nov-00	368.10	55.22
dic-00	380.37	57.06
TOTAL		301.84

DÉCIMO QUINTO.-PRETENSION DE PRETENSION DE REINTEGRO DE ASIGNACION VACACIONAL: Este concepto se encuentra contemplado en el acta de convención colectiva de fecha 04 de Abril de 1994, a página 10-13, la empresa conviene en otorgar a partir del 01 de enero de 1994 una asignación vacacional equivalente al 100% de la remuneración total mensual. Para el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este derecho por incidencia de la diferencia remunerativa y por el reintegro de remuneraciones por incrementos remunerativos desde febrero de 1992 al 31 de diciembre de 1995 y 2000, siendo que este concepto se encuentra contemplado en el acta de 1994, no habiendo convenio anterior que se encuentra consignado es que, al haberse amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada pero por el periodo de enero de 1994 a diciembre de 1995 y 2000. El procedimiento liquidatorio, luego de descontar los pagos por este concepto de las boletas de pago que obran en autos y del CD de folios 131, lo que arroja un adeudo a favor del demandante a **S/. 920.82 soles**; conforme a la liquidación que se detalle a continuación:

Asig. Vacacional años 1994 - 1995

Fecha	Asig Vacacional
dic-94	198.00
dic-95	363.00
TOTAL	561.00

Asig. Vacacional año 2000

Fecha	Asig Vacacional
-------	-----------------

dic-00	359.82
TOTAL	359.82

DÉCIMO SEXTO.- PRETENSION DE REINTEGRO DE ASIGNACION EXTRAORDINARIA DE VERANO (ENERO, FEBRERO Y MARZO): Este concepto lo

encontramos previsto contemplado en la cláusula adicional, de fecha 19 de agosto de 1994 al acta de convención colectiva del 04 de abril de 1994, de páginas 145-146, que se establece ratificar el acuerdo arribado sobre esta condición, con acta de fecha 08 de abril de 1991, el cual establece el otorgamiento de una asignación extraordinaria equivalente al 10% del jornal básico diario. Para el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este derecho por incidencia de la diferencia remunerativa. Al respecto, al haberse amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada por el periodo que va de enero de 1994 a diciembre de 1995 y en el año 2000. El procedimiento liquidatorio, luego de descontar los pagos por este concepto de las boletas de pago que obran en autos y el CD de folios 131, arroja un adeudo a favor del demandante a **S/. 154.80 soles;** conforme a la liquidación que se detalle a continuación:

Fecha	Inc. REM	Asig Extraord. Verano
ene-94	198.00	19.80
feb-94	198.00	19.80
mar-94	198.00	19.80
ene-95	318.00	31.80
feb-95	318.00	31.80
mar-95	318.00	31.80
TOTAL		154.80

DÉCIMO SÉTIMO.- PRETENSION DE PAGO Y REINTEGRO DE ASIGNACION POR

DIA DEL TRABAJO Y DIA DE LA MADRE: El actor pretende el reintegro de este concepto al habersele cancelado la misma con una remuneración inferior a la de un trabajador estable. El otorgamiento de esta asignación se encuentra prevista en el numeral doce del Acta de Convención Colectiva del 04 de Abril de 1994 obrante de páginas 10-13, en el cual se establece que: *"La empresa conviene en otorgar a cada trabajador, una vez por año y en las oportunidades correspondientes, las asignaciones al día del trabajo y día de la madre, las que equivaldrán al siete (07%) por ciento de la remuneración total mensual respectivamente".* Al respecto, al haberse amparado la

pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada; sin embargo al haber sido peticionada desde el año 1992 no procede pues no hay convenio colectivo en autos anterior al acta de 1994 que lo contemple por lo que se otorga este concepto desde enero de 1994 a diciembre de 1995 y en el año 2000. El procedimiento liquidatorio, luego de descontar los pagos por este concepto de las boletas de pago que obran en autos y en el CD de folios 131, arroja un adeudo a favor del demandante a **S/. 72.24 soles;** conforme a la liquidación que se detalle a continuación:

FECHA	DIA DE LA MADRE	DIA DEL TRABJO	TOTAL
may-94	13.86	13.86	27.72
may-95	22.26	22.26	44.52
TOTAL			72.24

DÉCIMO OCTAVO.- PRETENSION DE REINTEGRO DE COMPENSACION POR

TIEMPO DE SERVICIOS: Los artículos 1º y 2º del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo Nº 001-97-TR, establecen que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia, el mismo que empieza a devengarse desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, encontrándose obligado el empleador a depositar en forma semestral y mensual, según los períodos laborados, en una institución elegida por el trabajador, más los intereses legales devengados. Asimismo, conforme al artículo 9º del Decreto Supremo antes mencionado, son remuneraciones computables 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. En el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este derecho por incidencia de la diferencia remunerativa. Al respecto, al haberse estimado la pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada en el periodo de febrero de 1992 a diciembre de 1995 y 2000. El procedimiento liquidatorio, después de descontar pagos de las boletas de pago y del CD que obra a folios 131, arroja un adeudo a favor del demandante a **S/. 861.07 soles;** conforme a la liquidación que se detalle a continuación:

Periodo	Rem CTS	1/6 Gratif	Remuner Comput	Importe CTS
---------	---------	------------	----------------	-------------

Ene-92-Abr-92	20.00	-	20.00	6.67
May-92-Oct-92	20.00	3.33	23.33	11.67
Nov-92-Abr-93	20.00	3.33	23.33	11.67
May-93-Oct-93	20.00	3.33	23.33	11.67
Nov-93-Abr-94	168.57	6.67	175.23	87.62
May-94 - Oct-94	202.62	35.42	238.04	119.02
Nov-94 - Abr-95	326.90	38.50	365.40	182.70
May-95 - Oct-95	355.42	56.89	412.31	206.15
Nov-95 - Dic-95	544.50	70.58	615.08	102.51
TOTAL				739.67

Periodo	Rem CTS	1/6 Gratif	Remuner Comput	Importe CTS
Jul-00 - Oct-00	432.72	-	432.72	121.40
TOTAL				121.40

DÉCIMO NOVENO.- PAGO DE MOVILIDAD POR DESTAQUE: Este concepto está siendo peticionado como un pago por la retribución que el empleador realiza cuando un trabajador tiene un domicilio fuera de donde trabaja, como por ejemplo de una trabajador B (**minutos 7:52 del audio y video**). Por su parte la demandada reconoce el concepto de movilidad otorgado por convenio colectivo y el cual ya ha sido cancelado pero no, un pago de movilidad "por destajo". Ante esto tenemos en autos que este concepto como "movilidad por destajo" no se encuentra acreditado en autos, es mas ni siquiera se adjunta alguna boletas de pago del trabajador que se hace mención si se le ha sido otorgado, por lo que la parte demandante no ha cumplido con acreditar su carga probatoria en aunque sea aportar indicios de lo que peticiona, siendo así esta pretensión resulta infundada.

VIGÉSIMO.- MONTO ADEUDADO E INTERESES LEGALES: En consecuencia, el monto que la emplazada debe pagar al actor asciende a la suma de **S/. 13,385.05 soles**, disgregados de la forma siguiente: incrementos remunerativos y gratificación extraordinaria de cierre de pliego de reclamos: S/. 9,062.00; reintegro de remuneraciones periodo del año 2000: S/. 2,012.28; reintegro de riesgo de salud: S/. 301.84; reintegro de asignación vacacional: S/. 920.82; reintegro de asignación extraordinaria por horario de verano: S/. 154.80; reintegro de asignación por día de la madre y día del trabajo: S/. 72.24; y, reintegro de compensación por tiempo de servicios: S/. 861.07; más el pago de los intereses legales con arreglo al artículo 3º de la Ley N° 25920, que establece que los montos adeudados por el empleador devengan intereses a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el

incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.

VIGÉSIMO PRIMERO.- COSTOS PROCESALES: En cuanto a la pretensión de pago de costos, debe señalarse que en el caso de autos, la defensa desplegada por el demandante fue regular; pues se aprecia regular coherencia y claridad en el petitorio y fundamentos fácticos esbozados en la demanda; asimismo, se aprecia una regular participación en la audiencia de juzgamiento; logrando un resultado favorable para el demandante. De igual modo, es necesario tener en cuenta que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14º de la Ley N° 29497 los costos se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil, es así que tendremos en cuenta las disposiciones previstas en los artículos 411º, 412º, 414º y 418º del Código Procesal Civil, según las cuales el importe que se ordene pagar en calidad de costos del proceso tiene por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora del proceso para reponerle los gastos efectuados en su defensa letrada. En ese sentido, en forma razonable, se establece en un monto de **S/. 2,500.00 Soles**; más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de la Libertad, haciéndose presente que el pago de los mismos se realizará en ejecución de sentencia, en donde el abogado acreditará el pago del tributo respectivo con el recibo de honorarios correspondiente, bajo apercibimiento de informarse a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria en caso de incumplimiento.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- COSTAS DEL PROCESO: Finalmente, de conformidad con el artículo 14º de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 410º del Código Procesal Civil, debe condenarse a la demandada al pago de costas del proceso.

Por estas consideraciones y de conformidad con los artículos 138º y 143º de la Constitución Política del Estado, impartiendo justicia a nombre de la Nación:

IV. DECISIÓN:

1) DECLARO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **A** contra el **B**, sobre reintegro de remuneraciones y otros; en consecuencia, **ORDENO** que la demandada antes mencionada pague al actor la suma de **S/. 13,385.05 (trece mil trescientos ochenta y cinco y 05/100 Soles)** por los conceptos disgregados en el considerando vigésimo de la presente sentencia; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de la

misma; y, además, le pague la suma de **S/. 2,500.00 (dos mil quinientos y 00/100 Soles)** por costos procesales, más el 5% de dicha suma destinada para el Colegio de Abogados de La Libertad.

- 2) INFUNDADA** la demanda respecto a la pretensión de pago de movilidad por destajo.
- 3)** Con costas del proceso.
- 4)** Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHÍVESE** el expediente en el modo y forma de ley.
- 5) NOTIFÍQUESE.-**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE N° : 05795-2015-0-1601-JR-LA 04.
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.

RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO.-

Trujillo, trece de diciembre del dos mil diecisiete.-

VISTOS.- El Segundo Tribunal Unipersonal de la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **Sentencia:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

- 1) Es objeto de apelación, **la sentencia (resolución número dos)**, de fecha 20 de octubre de 2016, obrante a fojas 154-170, en la que se resuelve **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A** contra la empresa **B**, sobre pago de beneficios sociales; **ORDENA** que la demandada pague al actor la suma de S/. 13,385.05 soles, por los conceptos disgregados en el considerando vigésimo de la sentencia; y por costos del proceso la suma de S/. 2,500.00 soles, más el 5% de dicha suma a favor del Colegio de Abogados de La Libertad. **INFUNDADA** la demanda respecto a la pretensión de pago de movilidad por destajo. Con costas del proceso. La sentencia es apelada solo por la demandada.
- 2) Mediante **escrito de apelación de fojas 175-181**, la **parte demandada** solicita se declare **nula y/o se revoque** la recurrida, en base a los siguientes fundamentos:
 - a. Lo único que acreditan las planillas del 14 de febrero de 1992 a abril de 1993 es el vínculo laboral en dicho periodo. No pueden dichos documentos acreditar un contrato a plazo indeterminado en el periodo 1993 a 2000.
 - b. Iniciado el periodo contractual el 14 de febrero de 1992 su culminación en abril de 1993 se ha producido por un retiro voluntario o mutuo acuerdo, conforme lo establece el inciso b) y d) del artículo 16 del Decreto Supremo 003-97-TR; situación que no habría impedido el reingreso del actor a la empresa demandada, esta vez con contrato modal a partir del 16 de julio de

2000 al 31 de diciembre de 2000 para realizar labores de operario, contrato este que no ha merecido cuestionamiento alguno por parte del demandante ni ha sido objetado por el juzgador.

- c. El artículo 21 del Decreto Supremo 001-98-TR concordante con la Ley 25988, establecen como plazo para la conservación de la documentación relacionada con el desarrollo de la actividad empresarial, el máximo de 5 años, pasado ese tiempo, la prueba de los derechos que se deriven de los mismos corresponderá a quien los alegue.
- d. A partir de ello, deviene en improcedente la disposición judicial que determina el pago por gratificaciones extraordinarias por cierre de pliego de los años 1992 y 1993, toda vez que no se ha acreditado la existencia de vínculo contractual y trabajo efectivo (requisito principal para el pago de estos conceptos) en los periodos de suscripción de los convenios colectivos.
- e. En el caso de los incrementos, solo corresponderá al actor el derivado del pacto de 1992, por los meses de febrero a diciembre, y el pacto colectivo de 1993, por los meses de enero a abril, considerando la acreditación del vínculo laboral por dichos periodos.
- f. Debe declararse improcedente las pretensiones accesorias de gratificaciones, asignación vacacional, asignación extraordinaria de verano, día de la madre, día del trabajador y cts.
- g. Es errada la decisión del juez de amparar el reintegro de remuneraciones, pues por el periodo 16 de julio de 2000 al 31 de diciembre de 2000, el demandante desarrolló determinadas funciones que no se corresponden a las de un Gasfitero sino a un Operario Buzonero, situación fácilmente deducible considerando el carácter temporal de la necesidad que da lugar el contrato modal suscrito. Las labores asignadas a un gasfitero implican una mayor experiencia y capacidad que para las asignadas a un operario buzonero, razón que justifica la diferencia remunerativa existente entre ambas labores asignadas.
- h. En el presente caso la diferenciación salarial se encuentra claramente formalizada por la temporalidad y la diferencia de las funciones asignadas.
- i. Al no resultar amparable la pretensión principal de reintegro de remuneraciones como gasfitero, debe declararse infundada la pretensiones accesorias que deriven de aquella, como son la pretensión de asignación por riesgo de salud, gratificaciones, asignación vacacional, asignación extraordinaria de verano, día del trabajador y día de la madre, compensación por tiempo de servicios, todo ello por el periodo del 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre de 2000.

II. CONSIDERANDOS:

En cuanto a la existencia de vínculo laboral desde el 14 de febrero de 1992

1. En principio, es necesario precisar que en la demanda se pretende el pago de derechos económicos en dos periodos específicos, el primero que va del 14 de febrero de 1992 al 31 de diciembre de 1995; y, el segundo, por el periodo 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre de 2000. Lo que sostiene, el actor en su demanda, es que en dichos periodos existió un contrato de trabajo con **B**, sin que se le haya cancelado los beneficios (legales y convencionales) que pretende.
2. Precítese que en lo que respecta al segundo periodo, esto es, del 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre del mismo año, la demandada ha reconocido pacíficamente en la contestación de demanda, la existencia del contrato de trabajo, en tanto señala “... *el actor ingresó a laborar a mi representada desde junio a diciembre de 2000 mediante contrato sujeto a modalidad: reconversión empresarial realizando labores de operario buzonero para la ejecución de actividades especificadas en su contrato de trabajo*”. No hay discusión, por tanto, que por el indicado periodo el actor tuvo la condición de trabajador de **B**.
3. En donde sí existe discusión sobre la existencia de una relación laboral es en el periodo que va del 14 de febrero de 1992 al 31 de diciembre de 1995. Adviértase que si bien en la contestación de demanda la demandada negaba todo vínculo laboral con el actor por dicho periodo (folios 136), lo cierto es que en la audiencia de juzgamiento y en la apelación, la demandada reconoce el vínculo laboral únicamente por el periodo en el que existe prueba directa consistente en las planillas de remuneraciones, que van del 14 de febrero de 1992 al 1 de abril de 1993, que obran a folios 35-83. Un primer elemento de juicio, por tanto, lo constituye el hecho que la demandada ha reconocido –y además está probado con las planillas citadas- que existió vínculo laboral desde el 14 de febrero de 1992, aun cuando niega la existencia de vínculo laboral por una parte del periodo demandado (abril 1993 a diciembre de 1995).
4. En la apelación se sostiene que es un error del juez de primer grado haber considerado la existencia de servicios continuados cuando lo único que el demandante ha probado es la prestación de servicios en algunos periodos (febrero 1992 a abril 1993); sin embargo, tal proposición carece de sustento en el derecho porque la carga de la prueba respecto al cumplimiento de las normas legales recae en el demandado al que se le atribuye la calidad de empleador (artículo 23.4 de la Ley 29497, Ley Procesal del Trabajo, en adelante LPT), por lo que es la parte apelante la que debió aportar la planilla o cualquier otra información complementaria que permita probar su tesis de falta de continuidad de los servicios, pues a favor del trabajador la ley prevé una presunción legal de continuidad, ya sea a nivel procesal (artículo 23.2 de la LPT)

y a nivel sustantivo (artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante LPCL), normas que señalan “*Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*” y “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*”, respectivamente.

5. Ahora bien, si solo hay prueba directa (planillas) de la prestación de servicios por el periodo 14 de febrero de 1992 al 1 de abril de 1993, y la demandada sostiene que solo existió vínculo laboral en dicho periodo, entonces debió acreditar que, en efecto, la prestación de servicios se restringió a dicho periodo, la que debió expresarse en contratos, liquidaciones de beneficios o cualquier otro documento que ponga en evidencia que, en efecto, solo hubo relación laboral en dicho periodo. De modo que, resultando evidente que no se ha cumplido con presentar ninguna prueba relacionada con lo acabado de señalar, esto es, que la relación laboral únicamente duró el periodo de tiempo que aparecen en las copias de planillas que presentó el demandante, no queda sino asumir la posición jurisdiccional de la existencia de un contrato de trabajo por el periodo alegado en la demanda.
6. En cuanto al argumento de la apelación relativo a la limitada obligación de conservar la información remunerativa o relacionada con el desarrollo de la actividad empresarial, si bien el Decreto Ley 25988, aplicable en razón del tiempo, posteriormente modificado por la Ley 27029, autorizaba al empleador el reciclaje o destrucción de la información consistente en libros correspondencia y otros documentos de la empresa pasados cinco años de la ocurrencia del hecho o la emisión del documento o cierre de las planillas según sea el caso, sin embargo, no debe perderse de vista que la LPT, vigente desde el año 2010, la norma que la precedió Ley 26636 y el Decreto Supremo 003-80-TR, vigente en el momento en el que ocurrieron los hechos, atribuyen al empleador la carga de probar el cumplimiento del pago y el cumplimiento de sus obligaciones laborales, las que por lo general provienen de fuente legal. De modo que, dado el carácter preventivo de toda norma jurídica, en especial de las normas procesales, es indudable que la demandada debió actuar con la diligencia necesaria con la finalidad de conservar las fuentes de información y los medios de prueba o de ser el caso obtenerlos en los supuestos en los que por mandato legal esta información deba pasar a otra repartición del Estado, tal como ocurre con las planillas de remuneraciones que según el artículo 54 del reglamento del Decreto Ley 19990, modificado por el Decreto Supremo 122-2002-EF, constituyen fuentes informativas indispensables para la determinación de los derechos pensionarios, estableciéndose en el caso de las planillas la obligación

de custodia a cargo de la ONP, por lo que de conformidad con el principio de profesionalidad y conforme a los paradigmas del trabajo decente y buenas prácticas laborales, además de las claras cargas probatorias ya señaladas, es la demandada la llamada a provisionar al proceso con la información remunerativa necesaria para resolver el caso, y no escudarse en la exigencia formal de destrucción o eliminación de información, más aun si ya desde el año 1998, mediante el artículo 10 del Decreto Supremo 001-98-TR, el empleador quedó autorizado a solicitar la autorización para el uso de microformas, mecanismo electrónico que permite la conservación digital de la información del pago.

7. Existen pues, diversos parámetros normativos que permiten inferir que independientemente de la autorización legal de destrucción de la información, el proceder diligente, razonable y compatible con la naturaleza social del proceso laboral y atendiendo además a la asimetría probatoria que lo caracteriza, es el empleador demandado el llamado a aportar la información que permita resolver con objetividad y veracidad de la controversia. En tal virtud debe desestimarse los argumentos de la apelación, mediante los cuales se denuncia error en la recurrida por haber concluido en la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde la fecha alegada en la demanda (14 de febrero de 1992).
8. Dada la conclusión precedente, debe confirmarse el extremo que ampara el incremento de remuneraciones por convenio colectivo, la bonificación extraordinaria por cierre de pliego, así como el pago de gratificaciones, asignación vacacional, asignación extraordinaria de verano, día de la madre y día del trabajador y compensación por tiempo de servicios, en tanto la apelación de estos extremos, están directamente relacionados con la existencia de relación laboral en los periodos 14 de febrero de 1992 al 31 de diciembre de 1995 y del 20 de julio del 2000 al 31 de diciembre del mismo año. En efecto, tal como se advierte de la apelación, resumida en laparte expositiva de esta sentencia – acápite *d), e), f) e i)-*, el único cuestionamiento que realiza la demandada a estos extremos de la sentencia apelada es que no existió vínculo laboral por todo el periodo demandado, sin embargo en esta instancia se ha confirmado la decisión de reconocer un contrato de trabajo desde el 14 de febrero de 1992 y por todo el periodo que se demandó, conforme aparece de la fundamentación que precede.

En cuanto al reintegro de remuneraciones

9. La demandada ha señalado en su apelación que el A quo ha incurrido en error al amparar el reintegro de remuneraciones por el periodo que va del 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre del mismo año, porque en dicho periodo el actor no

habría realizado las funciones de un Gasfitero, sino las de un Operario Buzonero, conforme lo establecido en su contrato de trabajo.

10. Al respecto debemos señalar que, según el Manual de Organización y Funciones de la demandada, que obra en autos, específicamente en el Cd-ROM de folios 131 los gasfiteros pueden ser de agua o de alcantarillados, o ambos. Así, según el Manual de Organización y Funciones, el Gasfitero de Agua tiene las siguientes funciones: “i) **Mantener, ejecutar, reparar y empalmar las tuberías de agua potable de las redes y conexiones, para brindar el servicio al usuario;** ii) **Purgar y/o cambiar tuberías de las conexiones, por obstrucción o mal estado;** iii) *efectuar inspecciones, reparaciones y reportes por retiro de reinstalaciones, mantenimiento de medidores;* iv) *Atender e instalar medidores en las conexiones para agua potable*”; asimismo, el gasfitero de alcantarillado tiene las funciones de “i) **Empalmar las tuberías de las conexiones domiciliarias a la red de alcantarillado recolectora;** ii) **Reparar las tuberías averiadas de las conexiones domiciliarias de alcantarillado;** iii) **Desatorar las conexiones domiciliarias de alcantarillado para su operatividad, así como efectuar la limpieza y desinfección correspondiente;** iv) **Efectuar limpieza y desarenamiento en las cajas de registro de las conexiones domiciliarias, de manera tal que estén en perfecta operatividad;** v) **ejecutar el mantenimiento preventivo de la conexión domiciliaria de alcantarillado, para su operatividad y uso del usuario; y otros**”.
11. Ahora bien, según el contrato de trabajo del actor, que rige por el periodo bajo análisis, y que obra en el Cd-ROM de folios 131, la funciones del actor eran las siguientes: i) **reparar tuberías en líneas de impulsión de agua y desagüe;** ii) **roturas de emisores, colectores y conexiones domiciliarias;** iii) **reparación de válvulas,** accesorios y dispositivos de control en líneas de impulsión y cámaras de bombeo de aguas servidas; iv) **instalando tuberías matrices y conexiones domiciliarias;** v) **Desarenar y limpiar** colectores, emisores y **conexiones domiciliarias;** vi) operar máquinas de baldes, rotasonda; vii) realizando varillaje, **desatorando colectores, emisores y conexiones domiciliarias;** viii) realizando prueba hidráulica en redes y conexiones domiciliarias; ix) instalando techos de concreto para buzón; x) reponiendo marcos y tapas de concreto para buzones; xi) colocando cajas, marcos y tapas en cajas de registro; xii) realizando resane de veredas; xiii) construyendo y/o reparando cuerpos de buzones. Adviértase que las labores desempeñadas por el actor según el contrato de trabajo, lo que además es ratificado por la demandada en su apelación, a folios 178-179, son sustancialmente las mismas que las de un Gasfitero de agua y alcantarillado, tales como: reparación de tuberías de aguay desagüe; instalación de tuberías matrices y conexiones domiciliarias; desarenar y limpiar colectores, emisores y conexiones domiciliarias, esto es, de las cajas de registro de las conexiones domiciliarias; desatorar conexiones inalámbricas de alcantarillado,

entre otras. Por tanto, más allá de la denominación que se le asignó al cargo del actor en el contrato de trabajo bajo análisis (Operario Buzonero), lo cierto y concreto es que las labores del actor eran propiamente las de un Gasfitero, por lo que la remuneración que la demandada ha reconocido a dicho cargo debe serle reconocida al actor, de ahí que para este órgano revisor es correcta la decisión de primera instancia, por lo que debe confirmarse la misma.

12. Y es que, el juez ha dejado zanjado en la sentencia de primera instancia, lo cual además no es materia de cuestionamiento por la demandada, que el Gasfitero actualmente tiene el nivel II, empero que por el periodo demandado tenía el nivel IV. Asimismo, ha concluido –sin que tampoco haya sido cuestionado por la demandada- que al cargo de Gasfitero se le asignaba una remuneración mayor que la percibida por el actor, pues mientras este percibía una remuneración diaria de S/. 20.00 soles, el gasfitero percibía la suma de S/. 32.27 soles. este aspecto, se insiste, ha quedado definido en la sentencia de primera instancia, sin que ello haya sido objeto de cuestionamiento por parte de la demandada. Si ello es así, esto es, si está probado que por el periodo 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre del mismo año, el actor desempeñó las funciones propias de un Gasfitero, entonces, como es lógico, le corresponde percibirla remuneración que percibe un Gasfitero en la empresa demandada. De ahí que, como anotamos, es correcta la decisión del juez de amparar la pretensión de reintegro de remuneraciones.
13. El fundamento jurídico de esta decisión lo constituye el derecho de igualdad y el derecho fundamental a una remuneración equitativa, consagrados en el artículo 2.2 y 24 de la Constitución. En efecto, si la demandada ha reconocido a través de sus normatividad interna que el Gasfitero tiene derecho a una remuneración diaria de S/. 32.27 soles, lo cual además es pacífico, esta remuneración debe ser reconocida a todo trabajador que realice dicha labor, pues lo contrario significa desconocer el derecho de igualdad, lo que lesiona a la vez el derecho fundamental a una remuneración equitativa. Adviértase además que, la condición de *trabajador contratado* no es razón suficiente para diferenciarlo remunerativamente respecto del personal establece. Y es que, según el artículo **79 de la LPCL**, los trabajadores contratados tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo.
14. Al no existir cuestionamiento alguno a las liquidaciones efectuadas por el A quo, se confirma la sentencia apelada en los mismos términos, en virtud al principio de limitación de la apelación, consagrado en el artículo 370 del Código Procesal Civil.

15. La demandada ha señalado en su apelación que debe tenerse en cuenta los múltiples pronunciamientos de la Corte Suprema sobre homologación de remuneraciones, sin embargo, dicho pedido es impertinente, pues en el caso de autos, no se ha pretendido la homologación de remuneraciones, ya que el fundamento del pedido de reintegro de remuneraciones no es que otro trabajador que realiza la misma labor percibe una remuneración mayor, sino que, el fundamento de la demanda es que ha realizado la labor de Gasfitero, la misma que es retribuida por la empresa demandada, según el cuadro de asignación de personal, que estructura los cargos por niveles, con una remuneración mayor que la percibida en el periodo demandado. Es decir, en el que caso de autos, lo que se pretende es el pago de la remuneración del nivel que la demandada ha asignado al Gasfitero, cuyas funciones ha realizado en el periodo 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre del mismo año.
16. De esta manera, se ha dado respuesta a todos y cada uno de los cuestionamientos de la apelación de la parte demandada, única apelante. Precisándose que no es materia de apelación el extremo que fija los costos del proceso en la suma de S/. 2,500.00 soles, habiendo quedado consentido dicho extremo, de conformidad con el artículo 123.2 del Código Procesal Civil.

POR ESTAS CONSIDERACIONES ESTE TRIBUNAL UNIPERSONAL, con las facultades conferidas por la Sexta Disposición Transitoria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo número 29497 y artículo 1° de la Resolución Administrativa número 182-2010-CE-PJ, del 20 de mayo del 2010, **dispone**:

CONFIRMAR la sentencia (resolución número dos), de fecha 20 de octubre de 2016, obrante a fojas 154-170, en la que se resuelve **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A** contra la empresa **B**, sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, se **ORDENA** que la demandada pague al actor la suma de **S/. 13,385.05 (trece mil trescientos ochenta y cinco y 05/100 soles)**, por los conceptos disgregados en el considerando vigésimo de la sentencia de primera instancia; con lo demás que contiene; y los devolvieron al Cuarto Juzgado Laboral Permanente de Trujillo.- **JUEZ SUPERIOR:**

**Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores
Primera Instancia**

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Sí cumple/ No cumple</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. Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>3. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>4. 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. Sí cumple/ No cumple</i></p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Sí cumple/ No cumple</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). Sí cumple/ No cumple</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). Sí cumple/ No cumple</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). Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Sí cumple/ No cumple</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,</i></p>

			<p>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>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <i>Sí cumple/ No cumple</i></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). <i>Sí cumple/ No cumple</i></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). <i>Sí cumple/ No 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). <i>Sí cumple/ No cumple</i></p>
		PARTE RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <i>Sí cumple/ No cumple</i></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) <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <i>Sí cumple/ No 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). <i>Sí cumple/ No cumple</i></p>
			<p>Descripción de la decisión</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <i>Sí cumple/ No cumple</i></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. <i>Sí cumple/ No 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. <i>Sí cumple/ No cumple</i></p>

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">S E N T E N C I A</p>	<p align="center">CALIDAD DE LA SENTENCIA</p>	<p align="center">EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<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. Sí cumple/ No 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. Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Sí cumple/ No cumple</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. Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</i></p>
			<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. <i>Sí cumple/ No cumple</i></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. <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</i></p>
		<p align="center">CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</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). Sí cumple/ No cumple</i></p>

			<p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <i>Sí cumple/ No 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. <i>Sí cumple/ No cumple</i></p>
			<p>Motivación del derecho</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <i>Sí cumple/ No cumple</i></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). <i>Sí cumple/ No cumple</i></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). <i>Sí cumple/ No 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). <i>Sí cumple/ No cumple</i></p>
		RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) <i>Sí cumple/ No cumple</i></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). <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las</p>

				<p>cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Sí cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte positiva y considerativa respectivamente. <i>Sí cumple/ No 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). <i>Sí cumple/ No cumple</i></p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <i>Sí cumple/ No cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <i>Sí cumple/ No cumple</i></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. <i>Sí cumple/ No cumple</i></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. <i>Sí cumple/ No 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. <i>Sí cumple/ No cumple</i></p>

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

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
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si 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
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
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

1.2. Postura de las partes

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

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

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). 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). 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
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

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
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
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
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
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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). Si 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

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple

5. Evidencia claridad (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

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple

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

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

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

5. Evidencia claridad: 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

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
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
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
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
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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí 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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple

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

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

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

5. 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

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

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

Calificación:

- 7.1. 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
- 7.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 7.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 7.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

Recomendaciones:

- 7.5. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
 - 7.6. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 7.7. 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.
 - 7.8. 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.
8. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
 9. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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.*

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 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 habrá 2 valores
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN

PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

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:

Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	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 decada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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.

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

Se realiza por etapas

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

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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 la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

5.1: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes – Sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales

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

, a fin de que cumpla con efectuarle el pago de los conceptos laborales siguientes: Reconocimiento del real récord de servicios; reintegro de los incrementos remunerativos y gratificación extraordinaria por cierre de pliego, reintegro de remuneraciones diminutas, reintegro de asignación por riesgo de salud, reintegro de gratificaciones por fiestas patrias y navidad, reintegro de asignación vacacional, reintegro de asignación extraordinaria de verano, asignación por el día del trabajo y día de la madres, reintegro por la compensación por tiempo de servicios, pago de movilidad por destaque, mas pago de intereses legales, costos y costas del proceso.

II. ANTECEDENTES.

Argumentos del Petitorio.

Señala que ingresó a laborar el 14 de febrero de 1992 en el cargo de gasfitero de agua, en condición de obrero contratado, con un nivel remunerativo Operativo II, en la Sub.

	<p>Gerencia de Agua Potable, mediante contrato de trabajo para servicio específico, teniendo vínculo laboral vigente; que desde que ingresó a laborar, el actor ha venido percibiendo el pago de sus remuneraciones de forma diminuta sin tener en cuenta los incrementos remunerativos de las escalas remunerativas establecidas y formalizadas por la propia empresa, pagándose los montos establecidos en dicha escala, únicamente a los trabajadores estables que efectúan las mismas labores que el actor, debiéndosele reintegrar a ese monto; señala también, que al habersele cancelado con una remuneración menor, ha tenido un efecto directo con respecto a los demás beneficios laborales que solicita, por ende solicita el reintegro de gratificaciones, reintegro de asignación vacacional, reintegro de asignación extraordinaria de verano, reintegro de la compensación por tiempo de servicios; asimismo solicita el pago de los conceptos de asignación por el día del trabajador y día de la madre como el pago de movilidad por destaque en su totalidad al no haberse</p>						X					
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>cancelado en todos su record laboral; con los demás fundamentos de hecho, de derecho y medios probatorios en que sustenta su demanda.</p>												
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>Trámite Procesal.</p> <p>Mediante resolución número Uno de páginas 124-125, se admite a trámite la demanda conforme a las normas del Proceso Ordinario Laboral y se corre traslado a la demandada, señalándose día y hora para la audiencia de conciliación, la misma que se realizó conforme a los términos registrados en audio y video, y acta de página 144, en la cual se promovió la conciliación entre las partes y ante la falta de acuerdo se señalaron las pretensiones materia de juicio, recepcionándose el escrito de contestación de demanda de páginas 135-143 en la cual la emplazada contesta la demanda solicitando sea declara infundada; con los demás fundamentos de hecho, derecho y medios probatorios en los que sustenta su contestación de la demanda, se fijaron las pretensiones materia de juicio y se citó</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				X						9	

	<p>para fecha de juzgamiento. Mediante acta de folios 152-153 se realizó la audiencia de Juzgamiento en sus tres etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos de cierre, procediéndose a reservar el fallo de la sentencia; la misma que se expide en los términos siguientes:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04.

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

Parte considerativa de la sentencia de	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>III. FUNDAMENTOS DEL JUEZ.</p> <p>CONSIDERANDO:</p> <p>PRIMERO.- PRETENSIONES POSTULADAS: Constituyen pretensiones del actor que la demandada cumpla con reconocer y pagar: Reconocimiento del real récord de servicios; reintegro de los incrementos remunerativos y gratificación extraordinaria por cierre de pliego, reintegro de remuneraciones diminutas, reintegro de asignación por riesgo de salud, reintegro de gratificaciones por fiestas patrias y navidad, reintegro de asignación vacacional, reintegro de asignación extraordinaria de verano, asignación por el día del trabajo y día de la</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).No cumple.</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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). No cumple/</i></p>										

<p>madres, reintegro por la compensación por tiempo de servicios, pago de movilidad por destaque, por la suma de S/. 29,818.23 soles; más pago de intereses legales, costos y costas del proceso.</p> <p>SEGUNDO.- DATOS LABORALES: En cuanto al récord laboral, y los hechos reconocidos por ambas partes se tiene a la existencia del vínculo laboral entre las partes y el vínculo laboral vigente del actor; hechos que han sido reconocidos por la demandada en audiencia de conciliación (minuto 11:06 a 11:28 del audio y video) y en su escrito de contestación, por lo cual de conformidad con el artículo 19° de la Ley N° 29497, estos hechos se consideran admitidos, siendo que la fecha de ingreso, el cargo desempeñado quedan sujetas a probanza. En cuanto a las remuneraciones percibidas, éstas se encuentran consignadas en las planillas de remuneraciones de folios 35-101 y las boletas de pagos detallados en el Cd de fs. 131.</p>	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>			X							
---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

TERCERO.- PRETENSIÓN DE RECONOCIMIENTO DE LA FECHA DE INGRESO:

Respecto a esta pretensión cabe señalar que el actor sustenta haber ingresado a laborar la fecha 14 de febrero de 1992, siendo que por su parte la demandada alega desde de junio de 2000 sustentando que de la revisión de planillas y file personal de su representada se verifica que no registra documento alguno que acredite el ingreso desde el 14 de febrero de 1992 (minutos 9:25 a 10:10 del audio y video). Siendo así, tenemos en autos que de folios 35-83 las planillas de remuneraciones del actor de fechas 14 de febrero de 1992 a abril de 1993 en que figura como obrero contratado, expedidas por la entidad **E** que en debida cuenta resulta ser ahora **B**, siendo que el acta que refiere la parte demandada de folios 147-148 obedece a un periodo posterior a la que es materia del presente proceso(02 de abril de 2004 al 01 de setiembre de 2009), por lo que resulta irrelevante para la causa; tanto es así que en mérito de las planillas de pago de folios 35-83 las cuales han sido reconocidas

También por la demandada en la audiencia de Juzgamiento (**minutos 17:14 a 17:37 y 36:15 del audio y video.**), es que se acredita la existencia de relación laboral entre las partes desde febrero de 1992, reconociéndose **el día 14 de febrero de 1992 como real fecha de ingreso del actor.**

CUARTO.- PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE INCREMENTOS REMUNERATIVOS Y GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

POR CIERRE DE PLIEGO: En el caso de autos, el actor señala que se le debe reintegrar dicha pretensión, en razón a que en su condición de trabajador contratado se le ha cancelado cantidades inferiores a los que le corresponde pues a los trabajadores se les cancelaba correctamente, existiendo una discriminación entre ambos (**minuto 04:24 a 04:52 del audio y vídeo**).

QUINTO.- Preliminarmente antes de analizar la procedencia de este reintegro, cabe un pronunciamiento respecto a esta diferenciación que arguye el actor del cual ha sido víctima y causa de un tratamiento desigual; así debemos señalar que **toda**

	<p>persona tiene derecho a ser tratada con igualdad y a no ser objeto de discriminación alguna. Asimismo, no debe soslayarse que 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 como aquél que <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"</i>; ¹también es enunciado como <i>"(...) 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"</i>² Así, la igualdad se configura como el derecho de la persona <i>"a no sufrir discriminación jurídica alguna;</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO". Tercera Edición Actualizada. Editorial Depalma; Buenos Aires-Argentina, 1998; página 415.

² CARILLO CALLE, Martín. "LOS PRINCIPIOS DE IGUALDA DE OPORTUNIDADES, DE IGUALDA 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.

	<p><i>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”³. En esa misma vertiente, el autor Javier Neves 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”⁴. 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”⁵.</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³ LOC. CIT.

⁴ NEVES MÚJICA, Javier. “INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO”, Ara Editores; Lima – Perú, 1997; página 116.

⁵ 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.

	<p>SEXTO.- Por su parte, el artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Estado Peruano, a través del Decreto Ley N° 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 <i>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 lo expuesto, se identifican tres elementos esenciales: "a) un acto, b) un motivo, y c) un resultado"⁶; de manera que para que exista una discriminación</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁶ BLUME MOORE, Iván. "IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERÚ – DE LA CONSTRUCCIÓN TEÓRICA A LA APLICACIÓN PRÁCTICA". Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima – Perú, 2010; página 17.

	<p>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 empleo⁷, lo que implica una desventaja en el trato laboral derivado del acto discriminatorio, como bien podría darse en el aspecto remunerativo al presentarse una <i>desigualdad arbitraria</i> por un trabajo de igual valía.⁸</p> <p>SÉTIMO.- El numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, prescribe: "<i>En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación</i>". Ahora, como bien advierte Javier Neves, 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</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁷ LOC. CIT

⁸ Sobre este aspecto de la discriminación (remunerativa), véase que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su artículo 7, específicamente en los puntos a) e i), consagra el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración mínima a los trabajadores y un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.

	<p>fase de la <i>ejecución del trabajo</i>⁹; 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>¹⁰.</p> <p>OCTAVO.- En el caso de autos, durante la audiencia de juzgamiento, la tesis defensiva de la demandada se ha limitado a referir que <i>"Nosotros consideramos que a las planillas que acreditan el vínculo contractual que ha existido en el periodo del año 1992 al 01 de abril de 1993 establecían una labor específica que se habría determinado en base a un contrato modal y no habría existido un vínculo contractual de naturaleza indeterminada "</i> (minuto 36:27 a 37:55 del audio y video). Además agrega que <i>"en el reintegro de los incrementos remunerativos</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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.

corresponderían solo los que establece en ese periodo y si nos vamos a los pactos colectivos todos habrían iniciado en el año 1994 , otros en noviembre de 1993 en todo caso esos incrementos remunerativos no le alcanzarían pues no ha acreditado haber mantenido vínculo contractual con posterioridad a esos pactos colectivos que determinaron en algún momento algunos incrementos; como vemos las planillas no abarcan ese periodo contractual” (minuto 38:02 a 38:35 del audio y video).

NOVENO.- Así, resulta ilustrativa la opinión del profesor Sanguinetti Raymond, quién al comentar la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0261- 2003-AA/TC del 26 de Marzo de 2003¹¹, refiere 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*

¹¹ Esta 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>.

	<p><u>desigualdades arbitrarias</u>, 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 <u>la necesidad de paridad de trato a ultranza, que elimine por completo la posibilidad de establecer diferencias entre los individuos.</u> (...) como apunta el tribunal, "el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la <u>diferencia de trato, en tanto esta estuviere fundada en una base objetiva, razonable, racional y proporcional</u>¹²". De igual modo, el Supremo Intérprete de la Constitución, en el Expediente N° 4922-2007-PA/TC del 18 de Octubre de 2007, en torno a un trato remunerativo discriminatorio, dejó sentado que: "se infiere de los tratados de Derechos Humanos referidos a los que se hace mención que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

	<p>empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana”.</p> <p>DÉCIMO.- Del contexto jurídico doctrinario que antecede, queda claro que cualquier disposición administrativa o normativa que establezca una diferencia en torno a la remuneración ordinaria mensual entre trabajadores que ejecuten un trabajo de igual valor dentro de una misma organización, <u>sin que ello se encuentre debidamente justificado en causas o motivos objetivos y razonables</u>, lesiona el “bloque de constitucionalidad”¹³, debiendo, por ende, sancionarse tal discriminación con una adecuada medida de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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: **ARANGO OLAYA, Mónica, “EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA”**, este artículo puede ser visualizado en al siguiente página web <http://www.icesi.edu.co/contenido/pdfs/C1C-marango-bloque.pdf>.

equiparación de las situaciones desiguales derivadas, justamente, de la conducta o proceder discriminatorio.

DÉCIMO PRIMERO.- En el caso de autos la demandada reconoce que al actor no le corresponde estos incrementos según su calidad de contratado pues según la naturaleza de sus labores no realiza las mismas funciones que un obrero estable. Al respecto se tiene en autos la declaración asimilada del actor en la cual refiere cuando este Juzgador le pregunta que funciones realizada, contestó: "En alcantarillado, agua, desagüe, gasfitero, buzono, poníamos medidores también, desatorábamos los desagües"; asimismo cuando se le pregunta si los contratos han sido suscritos de manera continua o por periodos, éste señaló que "cada seis meses me contrataban en Almagro allí era la Oficina de **B** y culminaba cada seis meses y me hacían llamar de nuevo para firmar, allí no más me llamaban" (**minutos 33:50 a 34:40 del audio y video**); todo lo cual hace entender que el actor suscribía de manera permanente los contratos que suscribía con la empresa demandada. Ahora

si bien la demandada ha señalado que no se ha probado que las labores del actor hayan sido iguales que un trabajador estable para lo cual señala era carga del actor aportar medio probatorio para acreditar esto; sin embargo no corresponde arribar si se tiene en cuenta que la demandada cuenta con todo el material probatorio como las planillas, contratos de trabajo y los MOF para poder confrontar o verificar la diferencia funcional que asevera; sin embargo esto no ha sido así, por lo que estando a la declaración del actor y a la deficiencia probatoria de la demandada es que debe aplicarse el artículo 29° de la NLPT en cuanto no se cumplido con acreditar las cargas probatorias, siendo que de los documentos de autos como el currículum vitae del actor que obra en el legajo personal del CD de folios 131 este Juzgador arriba a la conclusión que el actor se desempeñó como gasfitero desde el inicio de su relación laboral, hecho que la demandada expresamente no ha negado, por lo que se tiene por aplicado el artículo 19 de la NLPT, siendo así y al desarrollar las mismas funciones de gasfitero que un trabajador

permanente, y estando que la diferencia que sustenta la demandada no es causal objetiva para un trato salarial distinto es que procede el reintegro de los incrementos peticionados desde el 14 de febrero de 1992 al 31 de diciembre de 1995.

DÉCIMO SEGUNDO.- Así en autos se tiene que se verifica que efectivamente el actor ostenta una remuneración inferior en comparación a la estructura remunerativa que ostenta la emplazada (CD de folios 131), por lo que estando al contenido de los convenios Colectivos de los años 1992 al 1995 tenemos que estos incrementos remunerativos y de la gratificación de cierre de pliego se pactaron de la siguiente manera:

- a) Acta de Conciliación total y definitiva de Negociación Colectiva de 1992 de fecha 10 de octubre de 1994, obrante a fs. 06-A -07, el cual señala en su término segundo: "La empresa otorga a partir del 1º de enero de 1992 un incremento general a todos sus trabajadores empleados u obreros, consistente en veinte soles mensuales a su equivalente

	<p>diario, sobre sus remuneraciones básicas (...)"'. Asimismo su numeral cinco confirma la validez de la gratificación extraordinaria por cierre de pliego ascendente en "novecientos sesenta nuevos soles".</p> <p>b) Según Acta de acuerdos de fecha 19 de noviembre de 1993 obrante de fs. 08-09, en su numeral tercero sobre los incrementos remunerativos: " La empresa otorgará un aumento sobre las remuneraciones básicas del personal obrero y empleados equivalente a S/.1,000.00.</p> <p>c) Según Laudo Arbitral de fecha 09 de diciembre de 1994 obrante a fs. 10-13 en su clausula uno, se conviene incrementar las remuneraciones en S/. 118.00 soles. Asimismo no se advierte clausula que ratifique la gratificación extraordinaria por cierre de pliego en ese año.</p> <p>d) Según Laudo Arbitral de fecha 12 de setiembre de 1995 obrante a fs. 14-19</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

en su clausula primera, conviene incrementar las remuneraciones en S/, 45.00 soles mensuales, reajustando en su clausula segunda la remuneración en S/. 45.00 soles mensuales para los empleados y de S/. 1.50 diarios para los obreros sobre sus remuneraciones básicas vencido el sexto mes de vigencia del Convenio (1995). No se advierte clausula que ratifique la gratificación extraordinaria por cierre de pliego en ese año.

Cabe mencionar que estos incrementos se encuentran subsumidos y resumidos en el cuadro realizado por la empresa demandada obrante a folios 102. El procedimiento liquidatorio, luego de descontar los pagos por este concepto de las boletas de pago que obran en el CD a páginas 131, siendo que por reintegro de incrementos de remuneraciones se ordenara pagar desde el año 1992 a diciembre de 1995; mientras que por el reintegro de las gratificaciones extraordinarias por cierre de pliego de reclamos se otorgará en los períodos 1992-1993 en cuanto se encuentran ratificadas en

su validez y se acordaron pagar en los referidos años, así habiendo el cálculo arroja un adeudo a favor del accionante de **S/. 9,062.00 Soles**, conforme al cuadro siguiente:

Fecha	1992	1993	1994	1995	Total
ene-92	20.00				20.00
feb-92	20.00				20.00
mar-92	20.00				20.00
abr-92	20.00				20.00
may-92	20.00				20.00
jun-92	20.00				20.00
jul-92	20.00				20.00
ago-92	20.00				20.00
sep-92	20.00				20.00
oct-92	20.00				20.00
nov-92	20.00				20.00
dic-92	20.00				20.00
ene-93	20.00				20.00

feb-93	20.00				20.00
mar-93	20.00				20.00
abr-93	20.00				20.00
may-93	20.00				20.00
jun-93	20.00				20.00
jul-93	20.00				20.00
ago-93	20.00				20.00
sep-93	20.00				20.00
oct-93	20.00				20.00
nov-93	20.00	60.00			80.00
dic-93	20.00	60.00			80.00
ene-94	20.00	60.00	118.00		198.00
feb-94	20.00	60.00	118.00		198.00
mar-94	20.00	60.00	118.00		198.00
abr-94	20.00	60.00	118.00		198.00
may-94	20.00	60.00	118.00		198.00
jun-94	20.00	60.00	118.00		198.00
jul-94	20.00	60.00	118.00		198.00

ago-94	20.00	60.00	118.00		198.00
sep-94	20.00	60.00	118.00		198.00
oct-94	20.00	60.00	118.00		198.00
nov-94	20.00	60.00	118.00		198.00
dic-94	20.00	60.00	118.00		198.00
ene-95	20.00	60.00	118.00	120.00	318.00
feb-95	20.00	60.00	118.00	120.00	318.00
mar-95	20.00	60.00	118.00	120.00	318.00
abr-95	20.00	60.00	118.00	120.00	318.00
may-95	20.00	60.00	118.00	120.00	318.00
jun-95	20.00	60.00	118.00	120.00	318.00
jul-95	20.00	60.00	118.00	165.00	363.00
ago-95	20.00	60.00	118.00	165.00	363.00
sep-95	20.00	60.00	118.00	165.00	363.00
oct-95	20.00	60.00	118.00	165.00	363.00
nov-95	20.00	60.00	118.00	165.00	363.00
dic-95	20.00	60.00	118.00	165.00	363.00
TOTAL					7,062.00

AÑO	CIERRE DE PLIEGO
1992	900.00
1993	1,100.00
TOTAL	2,000.00

DÉCIMO TERCERO.- PRETENSION DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES: En el caso de autos, el actor señala que se le debe reintegrar dicha pretensión, en razón a que en su condición de contratado se le ha cancelado cantidades inferiores a las que le corresponde a un obrero permanente de nivel operativo II, lo que cabe precisar que si bien se peticiona de esta manera es decir en el nivel operativo II; sin embargo del cuadro de incrementos adjunto de folios 102 se aprecia que en el año 2008 los niveles remunerativos e invierten, por lo que a la fecha correctamente sería "nivel operativo IV que percibe una remuneración de S/.32.27 soles, por tanto, se entiende que la parte demandante peticiona el reintegro en merito al nivel operativo IV que debió ostentar y que debieron pagarle conforme a ese nivel. Por su parte la demandada señala

<p>que en este periodo el actor desempeñó como operario buzono conforme su contrato que obra en el CD de folios 131; sin embargo al preguntarle este Juzgador por las diferencias explicita entre el cargo de gasfitero y el de buzono se limitó a repetir las funciones de un operario buzono solamente (minutos 44:57 a 47:28 del audio y video) por lo que no ha logrado desvirtuar “aquellas funciones diferentes” que pretende acreditar siendo que al verificarse de la planillas de folios 85-101, que efectivamente el accionante ha venido percibiendo una remuneración inferior en comparación a la estructura remunerativa que ostenta la emplazada (fs. 102); sin que exista causal objetiva y acreditada para ello; pese a que la demandada se la limitado a señalar que la causa es porque el actor realizó actividades diferentes a las establecidas en el Manual de Organización de Funciones para los trabajadores estables que ocupan el cargo de “gasfitero”, por lo cual este hecho se considera admitido de conformidad con lo dispuesto por el artículo 19° de la Ley N° 29497, no habiendo logrado la demandada sustentar ni fundamentar objetivamente la diferencia del</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple 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 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 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 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 style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold;">16</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

trato remunerativo, debiéndose amparar esta pretensión. El procedimiento liquidatorio, luego de descontar los pagos por este concepto de las boletas de pago que obran a páginas 85-101 y en el CD de folios 131, lo que arroja un adeudo a favor del accionante de **S/. 2,012.00 soles., conforme al cuadro siguiente:**

Fecha	Nivel Rem	Se Pago	Reintegro	Días	Total Reintegro
20/07/2000	32.27	20.00	12.27	11	134.97
ago-00	32.27	20.00	12.27	31	380.37
sep-00	32.27	20.00	12.27	30	368.10
oct-00	32.27	20.00	12.27	31	380.37
nov-00	32.27	20.00	12.27	30	368.10
dic-00	32.27	20.00	12.27	31	380.37
TOTAL					2,012.28

DECIMO CUARTO.- PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE ASIGNACIÓN POR RIESGO DE SALUD:

Este beneficio nace en el Acta de Convención Colectiva de fecha 04 de abril del 1993 obrante a folios 10-13 que estipula en su punto 11 lo siguiente: "La Empresa conviene en otorgar una asignación, por riesgo a la salud, equivalente al 15% de las remuneraciones básicas, para aquellos trabajadores que laboran real y

X

<p>efectivamente en tareas propias y exclusivas de servicio y mantenimiento de alcantarillado y, que por esa razón de trabajo permanente, tengan contacto con aguas servidas, ..."; Convenio que resulta vigente y aplicable al periodo peticionado del 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre de 2000, periodo el cual la empresa demandada reconoce, y que se encuentra acreditado con las planillas de remuneraciones, este concepto es peticionado por la incidencia del reintegro de remuneraciones básicas; por su parte, la demandada alega que el actor al desempeñarse como ayudante operador de equipo de mantenimiento no se encontraba en contacto directo con aguas servidas permanentemente; siendo que al haberse establecido el trabajador realizó labores propias de gasfitería es que de acuerdo al MOF que obra en el CD de folio 131 del año 2007, las funciones específicas de un gasfitero de alcantarillado son: " a) Empalmar las tuberías de las conexiones domiciliarias a la red de alcantarillado recolectora; b) Reparar las tuberías averiadas de las conexiones domiciliarias de alcantarillado; c) Desatorar las</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>conexiones domiciliarias de alcantarillado para su operatividad; así como efectuar la limpieza y desarenamiento en las cajas de registro de las conexiones domiciliarias, de manera tal que estén en perfecta operatividad; e) ejecutar el mantenimiento preventivo de la conexión domiciliar del alcantarillado, para su operatividad y uso del usuario; y demás, actividades que guardan relación a la descripción de funciones realizada por el actor, por lo que se aprecia que el actor sí se encontraba en contacto con aguas servidas al tener que efectuar la limpieza de las tuberías al efectuar el desarenamiento, desatoramiento y otras funciones que le designe el Ingeniero de Operaciones y Control de Cuencas, cumpliendo de este modo con el único requisito para poder acceder al beneficio en mención; por lo tanto, al haberse estimado el reintegro de remuneraciones básicas que tienen incidencia directa en la asignación por riesgo de salud al ser calculada esta última con el 15% de la remuneración básica, corresponde amparar esta pretensión, debiendo liquidarse por el periodo del 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre de 2000, descontando los pagos efectuados</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

por la demandada que constan en el CD de folios 131, se adeuda un monto de **S/.301.84** soles según se detalla en el siguiente cuadro:

Fecha	Reintegro de Remuneración	Riesgo de Salud 15%
20/07/2000	134.97	20.25
ago-00	380.37	57.06
sep-00	368.10	55.22
oct-00	380.37	57.06
nov-00	368.10	55.22
dic-00	380.37	57.06
TOTAL		301.84

DÉCIMO QUINTO.- PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE ASIGNACIÓN VACACIONAL:

Este concepto se encuentra contemplado en el acta de convención colectiva de fecha 04 de Abril de 1994, a página 10-13, la empresa conviene en otorgar a partir del 01 de enero de 1994 una asignación vacacional equivalente al 100% de la remuneración total mensual. Para el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este derecho por incidencia de la diferencia remunerativa y por el reintegro de remuneraciones por incrementos remunerativos desde febrero de 1992 al 31 de diciembre de 1995 y 2000, siendo que este concepto se encuentra

contemplado en el acta de 1994, no habiendo convenio anterior que se encuentra consignado es que, al haberse amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada pero por el periodo de enero de 1994 a diciembre de 1995 y 2000. El procedimiento liquidatorio, luego de descontar los pagos por este concepto de las boletas de pago que obran en autos y del CD de folios 131, lo que arroja un adeudo a favor del demandante a **SL. 920.82 soles**; conforme a la liquidación que se detalle a continuación:

Asig. Vacacional años 1994-1995

Fecha	Asig Vacacional
dic-94	198.00
dic-95	363.00
TOTAL	561.00

Asig. Vacacional año 2000

Fecha	Asig Vacacional
dic-00	359.82
TOTAL	359.82

DÉCIMO SEXTO.- PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE ASIGNACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO (ENERO, FEBRERO Y MARZO):

Este concepto lo encontramos previsto contemplado en la cláusula adicional, de fecha 19 de agosto de 1994 al acta de convención colectiva del 04 de abril de 1994, de páginas 145-146, que se establece ratificar el acuerdo arribado sobre esta condición, con acta de fecha 08 de abril de 1991, el cual establece el otorgamiento de una asignación extraordinaria equivalente al 10% del jornal básico diario. Para el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este derecho por incidencia de la diferencia remunerativa. Al respecto, al haberse amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada por el periodo que va de enero de

1994 a diciembre de 1995 y en el año 2000.
 El procedimiento liquidatorio, luego de descontar los pagos por este concepto de las boletas de pago que obran en autos y el CD de folios 131, arroja un adeudo a favor del demandante a **S/. 154.80 soles**; conforme a la liquidación que se detalle a continuación:

Fecha	Inc. REM	Asig Extraord. Verano
ene-94	198.00	19.80
feb-94	198.00	19.80
mar-94	198.00	19.80
ene-95	318.00	31.80
feb-95	318.00	31.80
mar-95	318.00	31.80
TOTAL		154.80

DÉCIMO SÉTIMO.- PRETENSIÓN DE PAGO Y REINTEGRO DE ASIGANCIÓN POR DÍA DEL TRABAJO Y DÍA DE LA MADRE:

El actor pretende el reintegro de este concepto al habersele cancelado la misma con una remuneración inferior a la de un trabajador estable. El otorgamiento de esta

asignación se encuentra prevista en el numeral doce del Acta de Convención Colectiva del 04 de Abril de 1994 obrante de páginas 10-13, en el cual establece que: "*La empresa conviene en otorgar a cada trabajador, una vez por año y en las oportunidades correspondientes, las asignaciones al día del trabajo y día de la madre, las que equivaldrán al siete (0,7%) por ciento de la remuneración total mensual respectivamente*". Al respecto, al haberse amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada; sin embargo al haber sido peticionada desde el año 1992 no procede pues no hay convenio colectivo en autos anterior al acta de 1994 que lo contemple por lo que se otorga este concepto desde enero de 1994 a diciembre de 1995 y en el año 2000. El procedimiento liquidatorio, luego de descontar los pagos por este concepto de las boletas de pago que obran en autos y en el CD de folios 131, arroja un adeudo a favor del demandante a **S/. 72.24 soles;** conforme a la liquidación que se detalle a continuación:

FECHA	DIA DE LA MADRE	DIA DEL TRABJO	TOTAL
may-94	13.86	13.86	27.72
may-95	22.26	22.26	44.52
TOTAL			72.24

DÉCIMO OCTAVO.- PRETENSION DE REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:

Los artículos 1° y 2° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR, establecen que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia, el mismo que empieza a devengarse desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, encontrándose obligado el empleador a depositar en forma semestral y mensual, según los períodos laborados, en una institución elegida por el trabajador, más los intereses legales devengados. Asimismo, conforme al artículo 9° del Decreto Supremo antes mencionado,

<p>son remuneraciones computables 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. En el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este derecho por incidencia de la diferencia remunerativa. Al respecto, al haberse estimado la pretensión de reintegro de remuneraciones esta pretensión debe ser amparada en el periodo de febrero de 1992 a diciembre de 1995 y 2000. El procedimiento liquidatorio, después de descontar pagos de las boletas de pago y del CD que obra a folios 131, arroja un adeudo a favor del demandante a <u>S/. 861.07 soles</u>; conforme a la liquidación que se detalle a continuación:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Periodo	Rem CTS	1/6 Gratif	Remuner Comput	Importe CTS
Ene-92-Abr-92	20.00	-	20.00	6.67
May-92-Oct-92	20.00	3.33	23.33	11.67
Nov-92-Abr-93	20.00	3.33	23.33	11.67
May-93-Oct-93	20.00	3.33	23.33	11.67
Nov-93-Abr-94	168.57	6.67	175.23	87.62
May-94 - Oct-94	202.62	35.42	238.04	119.02
Nov-94 - Abr-95	326.90	38.50	365.40	182.70
May-95 - Oct-95	355.42	56.89	412.31	206.15
Nov-95 - Dic-95	544.50	70.58	615.08	102.51
TOTAL				739.67

Periodo	Rem CTS	1/6 Gratif	Remuner Comput	Importe CTS
Jul-00 - Oct-00	432.72	-	432.72	121.40
TOTAL				121.40

DÉCIMO NOVENO.- PAGO DE MOVILIDAD POR DESTAQUE:

Este concepto está siendo peticionado como un pago por la retribución que el empleador realiza cuando un trabajador tiene un domicilio fuera de donde trabaja, como por ejemplo de una trabajador B (**minutos 7:52 del audio y vídeo**). Por su parte la demandada reconoce el concepto de movilidad otorgado por convenio colectivo y el cual ya ha sido cancelado pero no, un

pago por movilidad "por destajo". Ante esto tenemos en autos que este concepto como "movilidad por destajo" no se encuentra acreditado en autos, es más ni siquiera se adjunta alguna boletas de pago del trabajador que se hace mención si se le ha sido otorgado, por lo que la parte demandante no ha cumplido con acreditar su carga probatoria en aunque sea aportar indicios de lo que peticiona, siendo así esta pretensión resulta infundada.

VIGÉSIMO.- MONTO ADEUDADO E INTERESES LEGALES:

En consecuencia, el monto que la emplazada debe pagar al actor asciende a la suma de **S/. 13,385.05 soles**, disgregados de la forma siguiente: incrementos remunerativos y gratificación extraordinaria de cierre de pliego de reclamos: S/. 9, 062.00; reintegro de remuneraciones periodo del año 2000: S/. 2,012.28; reintegro de asignación extraordinaria por horario de verano: S/. 154.80; reintegro de asignación por día de la madre y día del trabajo: S/. 72.24; y, reintegro de compensación por tiempo de servicios: S/. 861.07; más el pago de los intereses legales con arreglo al artículo 3° de la Ley N° 25920, que establece que los

montos adeudados por el empleador devengan intereses a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.

VIGÉSIMO PRIMERO.- COSTOS PROCESALES:

En cuanto a la pretensión de pago de costos, debe señalarse que en el caso de autos, la defensa desplegada por el demandante fue regular; pues se aprecia regular coherencia y claridad en el petitorio y fundamentos fácticos esbozados en la demanda; asimismo, se aprecia una regular participación en la audiencia de juzgamiento; logrando un resultado favorable para el demandante. De igual modo, es necesario tener en cuenta que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14º de la Ley N° 29497 los costos se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil, es así que tendremos en cuenta las disposiciones previstas en los artículos 411º, 412º, 414º y 418º del Código Procesal Civil, según las cuales el importe que se ordene pagar en calidad de costos del proceso tiene por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios

profesionales del abogado de la parte vencedora del proceso para reponerle los gastos efectuados en su defensa letrada. En ese sentido, en forma razonable, se establece en un monto de **S/. 2,500.00 Soles**; más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de la Libertad, haciéndose presente que el pago de los mismos se realizará en ejecución de sentencia, en donde el abogado acreditará el pago del tributo respectivo con el recibo de honorarios correspondiente, bajo apercibimiento de informarse a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria en caso de incumplimiento.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- COSTAS DEL PROCESO: Finalmente, de conformidad con el artículo 14° de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 410° del Código Procesal Civil, debe condenarse a la demandada al pago de costas del proceso.

Por estas consideraciones y de conformidad con los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, impartiendo justicia a nombre de la Nación:

Fuente: Expediente N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04.

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 y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión – Sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales.

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

<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>IV. DECISIÓN:</p> <p>1) DECLARO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A contra el B, sobre reintegro de remuneraciones y otros; en consecuencia, ORDENO que la demandada antes mencionada pague al actor la suma de S/. 13,385.05 (trece mil trescientos ochenta y cinco y 05/100 Soles) por los conceptos disgregados en el considerando vigésimo de la presente sentencia; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de la misma; y, además, le pague la suma de S/. 2,500.00 (dos mil quinientos y 00/100 Soles) por costos procesales, más el 5% de dicha suma destinada para el Colegio de Abogados de La Libertad.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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						
--	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Descripción de la decisión	<p>2) INFUNDADA la demanda respecto a la pretensión de pago de movilidad por destajo.</p> <p>3) Con costas del proceso.</p> <p>4) Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE el expediente en el modo y forma de ley.</p> <p>5) NOTIFÍQUESE.-</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> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>				X							9
----------------------------	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-01.

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 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° : 05795-2015-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>DEMANDANTE : A.</p> <p>DEMANDADO : B.</p> <p>MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO.- Trujillo, trece de diciembre del dos mil diecisiete.-</p> <p>VISTOS.- El Segundo Tribunal Unipersonal de la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente Sentencia:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación,</i></p>										
							X					

Postura de las partes	<p style="text-align: center;"><u>I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:</u></p> <p>1) Es objeto de apelación, <u>la sentencia (resolución número dos)</u>, de fecha 20 de octubre de 2016, obrante a fojas 154- 170, en la que se resuelve DECLARAR FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A contra la empresa B, sobre pago de beneficios sociales; ORDENA que la demandada pague al actor la suma de S/. 13,385.05 soles, por los conceptos disgregados en el considerando vigésimo de la sentencia; y por costos del proceso la suma de S/. 2,500.00 soles, más el 5% de dicha suma a favor del Colegio de Abogados de La Libertad. INFUNDADA la demanda respecto a la pretensión de pago de movilidad por destajo. Con costas del proceso. La sentencia es apelada solo por la demandada.</p> <p>2) Mediante <u>escrito de apelación de fojas 175-181</u>, la parte demandada solicita se declare nula y/o se revoque la recurrida, en base a los siguientes fundamentos:</p> <p style="padding-left: 20px;">a. Lo único que acreditan las planillas del 14 de febrero de 1992 a abril de 1993 es el vínculo laboral en dicho periodo. No pueden dichos documentos acreditar un contrato a plazo indeterminado en el periodo 1993 a 2000.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>					X						10
-----------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	-----------

- b.** Iniciado el periodo contractual el 14 de febrero de 1992 su culminación en abril de 1993 se ha producido por un retiro voluntario o mutuo acuerdo, conforme lo establece el inciso b) y d) del artículo 16 del Decreto Supremo 003-97-TR; situación que no habría impedido el reingreso del actor a la empresa demandada, esta vez con contrato modal a partir del 16 de julio de 2000 al 31 de diciembre de 2000 para realizar labores de operario, contrato este que no ha merecido cuestionamiento alguno por parte del demandante ni ha sido objetado por el juzgador.
- c.** El artículo 21 del Decreto Supremo 001-98-TR concordante con la Ley 25988, establecen como plazo para la conservación de la documentación relacionada con el desarrollo de la actividad empresarial, el máximo de 5 años, pasado ese tiempo, la prueba de los derechos que se deriven de los mismos corresponderá a quien los alegue.
- d.** A partir de ello, deviene en improcedente la disposición judicial que determina el pago por gratificaciones extraordinarias por cierre de pliego de los años 1992 y 1993, toda vez que no se ha

acreditado la existencia de vínculo contractual y trabajo efectivo (requisito principal para el pago de estos conceptos) en los períodos de suscripción de los convenios colectivos.

- e. En el caso de los incrementos, solo corresponderá al actor el derivado del pacto de 1992, por los meses de febrero a diciembre, y el pacto colectivo de 1993, por los meses de enero a abril, considerando la acreditación del vínculo laboral por dichos periodos.
- f. Debe declararse improcedente las pretensiones accesorias de gratificaciones, asignación vacacional, asignación extraordinaria de verano, día de la madre, día del trabajador y cts.
- g. Es errada la decisión del juez de amparar el reintegro de remuneraciones, pues por el periodo 16 de julio 2000 al 31 de diciembre de 2000, el demandante desarrolló determinadas funciones que no se corresponden a las de un Gasfitero sino a un Operario Buzonero, situación fácilmente deducible considerando el carácter temporal de la necesidad que da lugar el contrato modal suscrito. Las labores asignadas a un gasfitero implican una mayor experiencia y capacidad que para

las asignadas a un operario buzonero, razón que justifica la diferencia remunerativa existente entre ambas labores asignadas.

h. En el presente caso la diferenciación salarial se encuentra claramente formalizada por la temporalidad y la diferencia de las funciones asignadas.

i. Al no resultar amparable la pretensión principal de reintegro de remuneraciones como gasfitero, debe declararse infundada las pretensiones accesorias que deriven de aquella, como son la pretensión de asignación por riesgo de salud, gratificaciones, asignación vacacional, asignación extraordinaria de verano, día del trabajador y día de la madre, compensación por tiempo de servicios, todo ello por el periodo del 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre de 2000.

Fuente: Expediente N ° 05795-2015-0-1601-JR-LA-01.

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

	<p>2. Precítese que en lo que respecta al segundo periodo, esto es, del 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre del mismo año, la demandada ha reconocido pacíficamente en la contestación de demanda, la existencia del contrato de trabajo, en tanto señala “... <i>el actor ingresó a laborar a mi representada desde junio a diciembre de 2000 mediante contrato sujeto a modalidad: reconversión empresarial realizando labores de operario buzonero para la ejecución de actividades especificadas en su contrato de trabajo</i>”. No hay discusión, por tanto, que por el indicado periodo el actor tuvo la condición de trabajador de B.</p>	<p><i>unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</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).Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										20
Motivación del derecho	<p>3. En donde sí existe discusión sobre la existencia de una relación laboral es en el periodo que va del 14 de febrero de 1992 al 31 de diciembre de 1995. Adviértase que si bien en la contestación de demanda la demandada negaba todo vínculo laboral con el actor por dicho periodo (folios 136), lo cierto es que en la audiencia de juzgamiento y en la apelación, la demandada reconoce el vínculo laboral</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón</i></p>					X					

	<p>únicamente por el periodo en el que existe prueba directa consistente en las planillas de remuneraciones, que van del 14 de febrero de 1992 al 1 de abril de 1993, que obran a folios 35-83. Un primer elemento de juicio, por tanto, lo constituye el hecho que la demandada ha reconocido –y además está probado con las planillas citadas- que existió vínculo laboral desde el 14 de febrero de 1992, aun cuando niega la existencia de vínculo laboral por una parte del periodo demandado (abril 1993 a diciembre de 1995).</p> <p>4. En la apelación se sostiene que es un error del juez de primer grado haber considerado la existencia de servicios continuados cuando lo único que el demandante ha probado es la prestación de servicios en algunos periodos (febrero 1992 a abril 1993); sin embargo, tal proposición carece de sustento en el derecho porque la carga de la prueba respecto al cumplimiento de las normas legales recae en el demandado al que se le atribuye la calidad de empleador (artículo 23.4 de la Ley 29497, Ley Procesal del Trabajo, en adelante LPT), por lo que es la parte apelante la que debió aportar la planilla</p>	<p><i>de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

o cualquier otra información complementaria que permita probar su tesis de falta de continuidad de los servicios, pues a favor del trabajador la ley prevé una presunción legal de continuidad, ya sea a nivel procesal (artículo 23.2 de la LPT) y a nivel sustantivo (artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante LPCL), normas que señalan “*Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*” y “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*”, respectivamente.

5. Ahora bien, si solo hay prueba directa (planillas) de la prestación de servicios por el periodo 14 de febrero de 1992 al 1 de abril de 1993, y la demandada sostiene que solo existió vínculo laboral en dicho periodo, entonces debió acreditar que, en efecto, la prestación de servicios se restringió a dicho periodo, la que debió expresarse en contratos, liquidaciones de

beneficios o cualquier otro documento que ponga en evidencia que, en efecto, solo hubo relación laboral en dicho periodo. De modo que, resultando evidente que no se ha cumplido con presentar ninguna prueba relacionada con lo acabado de señalar, esto es, que la relación laboral únicamente duró el periodo de tiempo que aparecen en las copias de planillas que presentó el demandante, no queda sino asumir la posición jurisdiccional de la existencia de un contrato de trabajo por el periodo alegado en la demanda.

6. En cuanto al argumento de la apelación relativo a la limitada obligación de conservar la información remunerativa o relacionada con el desarrollo de la actividad empresarial, si bien el Decreto Ley 25988, aplicable en razón del tiempo, posteriormente modificado por la Ley 27029, autorizaba al empleador el reciclaje o destrucción de la información consistente en libros correspondencia y otros documentos de la empresa pasados cinco años de la ocurrencia del hecho o la emisión del documento o cierre de las planillas según sea el caso, sin embargo, no debe perderse de vista que la LPT,

vigente desde el año 2010, la norma que la precedió Ley 26636 y el Decreto Supremo 003-80-TR, vigente en el momento en el que ocurrieron los hechos, atribuyen al empleador la carga de probar el cumplimiento del pago y el cumplimiento de sus obligaciones laborales, las que por lo general provienen de fuente legal. De modo que, dado el carácter preventivo de toda norma jurídica, en especial de las normas procesales, es indudable que la demandada debió actuar con la diligencia necesaria con la finalidad de conservar las fuentes de información y los medios de prueba o de ser el caso obtenerlos en los supuestos en los que por mandato legal esta información deba pasar a otra repartición del Estado, tal como ocurre con las planillas de remuneraciones que según el artículo 54 del reglamento del Decreto Ley 19990, modificado por el Decreto Supremo 122-2002-EF, constituyen fuentes informativas indispensables para la determinación de los derechos pensionarios, estableciéndose en el caso de las planillas la obligación de custodia a cargo de la ONP, por lo que de conformidad con el principio de

profesionalidad y conforme a los paradigmas del trabajo decente y buenas prácticas laborales, además de las claras cargas probatorias ya señaladas, es la demandada la llamada a provisionar al proceso con la información remunerativa necesaria para resolver el caso, y no escudarse en la exigencia formal de destrucción o eliminación de información, más aun si ya desde el año 1998, mediante el artículo 10 del Decreto Supremo 001-98-TR, el empleador quedó autorizado a solicitar la autorización para el uso de microformas, mecanismo electrónico que permite la conservación digital de la información del pago.

7. Existen pues, diversos parámetros normativos que permiten inferir que independientemente de la autorización legal de destrucción de la información, el proceder diligente, razonable y compatible con la naturaleza social del proceso laboral y atendiendo además a la asimetría probatoria que lo caracteriza, es el empleador demandado el llamado a aportar la información que permita resolver con objetividad y veracidad

de la controversia. En tal virtud debe desestimarse los argumentos de la apelación, mediante los cuales se denuncia error en la recurrida por haber concluido en la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde la fecha alegada en la demanda (14 de febrero de 1992).

8. Dada la conclusión precedente, debe confirmarse el extremo que ampara el incremento de remuneraciones por convenio colectivo, la bonificación extraordinaria por cierre de pliego, así como el pago de gratificaciones, asignación vacacional, asignación extraordinaria de verano, día de la madre y día del trabajador y compensación por tiempo de servicios, en tanto la apelación de estos extremos, están directamente relacionados con la existencia de relación laboral en los periodos 14 de febrero de 1992 al 31 de diciembre de 1995 y del 20 de julio del 2000 al 31 de diciembre del mismo año. En efecto, tal como se advierte de la apelación, resumida en laparte expositiva de esta sentencia – acápites *d)*, *e)*, *f)* e *i)*-, el único cuestionamiento que realiza la

demandada a estos extremos de la sentencia apelada es que no existió vínculo laboral por todo el periodo demandado, sin embargo en esta instancia se ha confirmado la decisión de reconocer un contrato de trabajo desde el 14 de febrero de 1992 y por todo el periodo que se demandó, conforme aparece de la fundamentación que precede.

En cuanto al reintegro de remuneraciones

9. La demandada ha señalado en su apelación que el A quo ha incurrido en error al amparar el reintegro de remuneraciones por el periodo que va del 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre del mismo año, porque en dicho periodo el actor no habría realizado las funciones de un Gasfitero, sino las de un Operario Buzonero, conforme lo establecido en su contrato de trabajo.

10. Al respecto debemos señalar que, según el Manual de Organización y Funciones de la demandada, que obra en autos, específicamente en el Cd-ROM de folios 131 los gasfiteros pueden ser de agua o

de alcantarillados, o ambos. Así, según el Manual de Organización y Funciones, el Gasfitero de Agua tiene las siguientes funciones: “i) **Mantener, ejecutar, reparar y empalmar las tuberías de agua potable de las redes y conexiones, para brindar el servicio al usuario;** ii) **Purgar y/o cambiar tuberías de las conexiones, por obstrucción o mal estado;** iii) **efectuar inspecciones, reparaciones y reportes por retiro de reinstalaciones, mantenimiento de medidores;** iv) **Atender e instalar medidores en las conexiones para agua potable”;** asimismo, el gasfitero de alcantarillado tiene las funciones de “i) **Empalmar las tuberías de las conexiones domiciliarias a la red de alcantarillado recolectora;** ii) **Reparar las tuberías averiadas de las conexiones domiciliarias de alcantarillado;** iii) **Desatorar las conexiones domiciliarias de alcantarillado para su operatividad, así como efectuar la limpieza y desinfección correspondiente;** iv) **Efectuar limpieza y desarenamiento en las cajas de registro de las conexiones domiciliarias, de manera tal que estén en perfecta operatividad;** v) **ejecutar el mantenimiento preventivo de la**

conexión domiciliaria de alcantarillado, para su operatividad y uso del usuario; y otros”.

11. Ahora bien, según el contrato de trabajo del actor, que rige por el periodo bajo análisis, y que obra en el Cd-ROM de folios 131, la funciones del actor eran las siguientes: *i) reparar tuberías en líneas de impulsión de agua y desagüe; ii) roturas de emisores, colectores y conexiones domiciliarias; iii) reparación de válvulas, accesorios y dispositivos de control en líneas de impulsión y cámaras de bombeo de aguas servidas; iv) instalando tuberías matrices y conexiones domiciliarias; v) Desarenar y limpiar colectores, emisores y conexiones domiciliarias; vi) operar máquinas de baldes, rotasonda; vii) realizando varillaje, desatorando colectores, emisores y conexiones domiciliarias; viii) realizando prueba hidráulica en redes y conexiones domiciliarias; ix) instalando techos de concreto para buzón; x) reponiendo marcos y tapas de concreto para buzones; xi) colocando cajas, marcos y tapas en cajas de registro; xii) realizando resane*

de veredas; xiii) construyendo y/o reparando cuerpos de buzones. Adviértase que las labores desempeñadas por el actor según el contrato de trabajo, lo que además es ratificado por la demandada en su apelación, a folios 178-179, son sustancialmente las mismas que las de un Gasfitero de agua y alcantarillado, tales como: reparación de tuberías de aguay desagüe; instalación de tuberías matrices y conexiones domiciliarias; desarenar y limpiar colectores, emisores y conexiones domiciliarias, esto es, de las cajas de registro de las conexiones domiciliarias; desatorar conexiones inalámbricas de alcantarillado, entre otras. Por tanto, más allá de la denominación que se le asignó al cargo del actor en el contrato de trabajo bajo análisis (Operario Buzonero), lo cierto y concreto es que las labores del actor eran propiamente las de un Gasfitero, por lo que la remuneración que la demandada ha reconocido a dicho cargo debe serle reconocida al actor, de ahí que para este órgano revisor es correcta la decisión de primera instancia, por lo que debe confirmarse la misma.

12. Y es que, el juez ha dejado zanjado en la sentencia de primera instancia, lo cual además no es materia de cuestionamiento por la demandada, que el Gasfitero actualmente tiene el nivel II, empero que por el periodo demandado tenía el nivel IV. Asimismo, ha concluido –sin que tampoco haya sido cuestionado por la demandada- que al cargo de Gasfitero se le asignaba una remuneración mayor que la percibida por el actor, pues mientras este percibía una remuneración diaria de S/. 20.00 soles, el gasfitero percibía la suma de S/. 32.27 soles. este aspecto, se insiste, ha quedado definido en la sentencia de primera instancia, sin que ello haya sido objeto de cuestionamiento por parte de la demandada. Si ello es así, esto es, si está probado que por el periodo 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre del mismo año, el actor desempeñó las funciones propias de un Gasfitero, entonces, como es lógico, le corresponde percibir la remuneración que percibe un Gasfitero en la empresa demandada. De ahí que, como anotamos, es correcta la decisión del juez de amparar la pretensión de reintegro de remuneraciones.

13. El fundamento jurídico de esta decisión lo constituye el derecho de igualdad y el derecho fundamental a una remuneración equitativa, consagrados en el artículo 2.2 y 24 de la Constitución. En efecto, si la demandada ha reconocido a través de sus normatividad interna que el Gasfitero tiene derecho a una remuneración diaria de S/. 32.27 soles, lo cual además es pacífico, esta remuneración debe ser reconocida a todo trabajador que realice dicha labor, pues lo contrario significa desconocer el derecho de igualdad, lo que lesiona a la vez el derecho fundamental a una remuneración equitativa. Adviértase además que, la condición de *trabajador contratado* no es razón suficiente para diferenciarlo remunerativamente respecto del personal establece. Y es que, según el artículo 79 de la LPCL, **los trabajadores contratados tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo.**

14. Al no existir cuestionamiento alguno a las liquidaciones efectuadas por el A quo, se confirma la sentencia apelada en los mismos términos, en virtud al principio de limitación de la apelación, consagrado en el artículo 370 del Código Procesal Civil.

15. La demandada ha señalado en su apelación que debe tenerse en cuenta los múltiples pronunciamientos de la Corte Suprema sobre homologación de remuneraciones, sin embargo, dicho pedido es impertinente, pues en el caso de autos, no se ha pretendido la homologación de remuneraciones, ya que el fundamento del pedido de reintegro de remuneraciones no es que otro trabajador que realiza la misma labor percibe una remuneración mayor, sino que, el fundamento de la demanda es que ha realizado la labor de Gasfitero, la misma que es retribuida por la empresa demandada, según el cuadro de asignación de personal, que estructura los cargos por niveles, con una remuneración mayor que la percibida en el periodo demandado. Es decir, en el que caso de autos, lo que se pretende es el pago de

la remuneración del nivel que la demandada ha asignado al Gasfitero, cuyas funciones ha realizado en el periodo 20 de julio de 2000 al 31 de diciembre del mismo año.

16. De esta manera, se ha dado respuesta a todos y cada uno de los cuestionamientos de la apelación de la parte demandada, única apelante. Precisándose que no es materia de apelación el extremo que fija los costos del proceso en la suma de S/. 2,500.00 soles, habiendo quedado consentido dicho extremo, de conformidad con el artículo 123.2 del Código Procesal Civil.

POR ESTAS CONSIDERACIONES ESTE TRIBUNAL UNIPERSONAL, con las facultades conferidas por la Sexta Disposición Transitoria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo número 29497 y artículo 1° de la Resolución Administrativa número 182-2010- CE-PJ, del 20 de mayo del 2010, **dispone:**

Fuente: Expediente N ° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04.

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 calidad sobre 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	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>CONFIRMAR la sentencia (resolución número dos), de fecha 20 de octubre de 2016, obrante a fojas 154-170, en la que se resuelve DECLARAR FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A contra la empresa B, sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, se ORDENA que la demandada pague al actor la suma de S/. 13,385.05 (trece mil trescientos ochenta y cinco y 05/100 soles), por los conceptos disgregados en el considerando vigésimo de la sentencia de primera instancia; con lo demás que contiene; y los devolvieron al Cuarto Juzgado Laboral Permanente de Trujillo.-</p> <p style="text-align: center;">JUEZ SUPERIOR:</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta <i>(No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					X					
			<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho</p>									9

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

Fuente: Expediente N ° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04.

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 PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 05795-2015-0-1601-JR-LA-04, 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, cumplo con precisar que este 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, 14 de noviembre del 2020.*



*Tesista: Juan Jair Olidel Flores Vega
Código de estudiante: 1606132052
DNI N° 75532373*



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	X															
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X														
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X													
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X												
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X											
7	Recolección de datos						X	X	X	X									
8	Presentación de resultados								X	X									
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X								
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X						
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X						
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X						
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X						
14	Redacción de artículo científico												X	X					

Anexo 8. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)

Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.50	190	95.00
• Fotocopias	0.10	200	20.00
• Empastado	40.00	2	80.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	25.00	2	50.00
• Lapiceros	1.00	2	2.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			347.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	5.00	10	50.00
Sub total			50.00
Total de presupuesto desembolsable			397.00

Presupuesto no desembolsable (Universidad)

Categoría	Base	% 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 de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			1049.00