



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE BONIFICACIONES
POR TIEMPO DE SERVICIO Y GRATIFICACIONES;
EXPEDIENTE N°01068-2017-0- 0201- JR-LA-01; DISTRITO
JUDICIAL DE ANCASH - HUARAZ. 2022.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

CAMACHO CUEVA, MARCELA ANTONIA

ORCID:0000-0001-9363-0842

ASESOR

CABRERA MONTALVO, HERNAN

ORCID: 0000-0001-5249-7600

HUARAZ – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Camacho Cueva, Marcela Antonia

ORCID: 0000-0001-9363-0842

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

ASESOR

Cabrera Montalvo, Hernán

ORCID: 0000-0001-5249-7600

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

JURADO

Merchán Gordillo Mario Augusto

ORCID: 0000-0003-2381-8131

Centeno Caffo Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Zavaleta Velarde Braulio Jesús

ORCID: 0000-0002-5888-3972

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

MERCHÁN GORDILLO, MARIO AUGUSTO
Presidente

CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO
Miembro

ZAVALETA VELARDE, BRAULIO JESÚS
Miembro

CABRERA MONTALVO, HERNAN
Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme las fuerzas necesarias para continuar con este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Le agradezco a Dios por permitirme tener tan buena experiencia dentro de mi universidad así mismo le agradezco a Dios por convertirme en ser un profesional en lo que tanto me apasiona.

Marcela Antonia Camacho Cueva

DEDICATORIA

Dedico esta tesis principalmente a Dios, por permitirme tener vida, salud y así por realizar uno más de mis anhelados sueños que es el de ser Abogada

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, a mis hijas pues sin ellas no lo habría logrado, por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida.

Marcela Antonia, Camacho Cueva

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre es de pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01068-2017-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Huaraz – Áncash. 2022. La investigación es de nivel exploratorio descriptivo; diseño no experimental, retrospectivo y transversal. El método de selección de la unidad de análisis (expediente judicial) es muestreo por conveniencia. En la recolección de datos se aplicaron: la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo validada por expertos. Los resultados parciales que comprenden la parte expositiva, considerativa y resolutive, de la primera instancia revelan que son de rango: muy alta, alta y muy alta; mientras que, el resultado de la segunda sentencia revela que son de rango: muy alta, muy alta y muy alta. En primera instancia se declaró Infundada la demanda sobre: pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones; y en segunda instancia se: revoco y se declaró: Fundada en parte la demanda, En conclusión, la calidad de ambas sentencias de, fue de rango muy alta; respectivamente.

Palabras clave: bonificación, calidad, motivación, reintegro y sentencia

ABSTRACT

The objective of the investigation was: To determine the quality of the sentences of first and second instance on the payment of reinstatement of bonuses for time of service and bonuses, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 01068- 2017-0-0201-JR-LA-01, of the Judicial District of Huaraz – Ancash. 2022. The research is descriptive exploratory level; non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The method for selecting the unit of analysis (judicial file) is convenience sampling. In data collection, observation, content analysis and a checklist validated by experts were applied. The partial results that comprise the expository, considerative and decisive part of the first instance reveal that they are of range: very high, high and very high; whereas, the result of the second sentence reveals that they are of rank: very high, very high and very high. In the first instance, the lawsuit was declared Unfounded regarding: payment of reinstatement of bonuses for time of service and bonuses; and in the second instance it was: revoked and it was declared: The claim was founded in part, In conclusion, the quality of both sentences, was of a very high rank; respectively.

Keywords: bonus, quality, motivation, reinstatement and sentence

ÍNDICE

	pag
Equipo de trabajo.....	i
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de Resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación	3
1.3. Objetivos de investigación	3
1.4. Justificación de la investigación	4
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases teóricas	8
2.2.1. Procesales	8
2.2.1.1. El proceso ordinario laboral.....	8
2.2.1.1.3. Principios aplicables	9
2.2.1.1.3.1. principio de oralidad	9
2.2.1.1.3.2. principio de inmediación	9
2.2.1.1.3.3. principio de concentración.....	10
2.2.1.1.3.4. principio de economía procesal	10
2.2.1.1.3.5. principio de celeridad procesal	11
2.2.1.1.3.6. pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario laboral.....	11
2.2.1.1.4. La audiencia	11
2.2.1.1.4.2. Clases de Audiencias.....	12
2.2.1.1.4.2.1. Audiencia de Conciliación	12
2.2.1.1.4.2.2. Audiencia de Juzgamiento	12

2.2.1.1.5. Los Puntos Controvertidos.....	13
2.2.1.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto.....	13
2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso	14
2.2.1.1.6.1. Juez.....	14
2.2.1.1.6.2. Las Partes	15
2.2.1.1.6.2.1. Demandante	15
2.2.1.1.6.2.2. Demandado	15
2.2.1.2. La prueba.....	15
2.2.1.2.2. El objeto de la prueba	16
2.2.1.2.2. Sentido Objetivo	16
2.2.1.2.3. Sentido Subjetivo	17
2.2.1.2.4. Diferencia entre la Prueba y medio de prueba.....	18
2.2.1.2.5. Carga de la prueba.....	19
2.2.1.2.6. Valoración de la prueba.....	21
2.2.1.2.7. Sistema de valoración de la prueba	21
2.2.1.2.8. La carga de la prueba en materia laboral	22
2.2.1.2. 9. Principio de adquisición de la prueba.....	22
2.2.1.3. La sentencia.....	23
2.2.1.3.2. La sentencia en la ley procesal del trabajo	24
2.2.1.4. Motivación de la Sentencia	24
2.2.1.4.2. La motivación de los Hechos.....	25
2.2.1.4.3. La motivación de los fundamentos de derecho	25
2.2.1.5. Principio de congruencia en las sentencias.....	26
2.2.1.5.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral	26
2.2.1.6. Medios Impugnatorios	27
2.2.1.6.2. Fundamentos	27
2.2.1.6.3. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto	28
2.2.2. Sustantivas.....	28
2.2.2.1. El contrato de trabajo	28
2.2.2.2.1.2. Elementos del contrato de trabajo.....	29
2.2.2.1.3. Diferencias entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Locación de Servicios	31

2.2.2.2. Características del contrato de trabajo.....	33
2.2.2.2. Convenios Colectivos	34
2.2.2.2.2. Características	35
2.2.2.2.3. Naturaleza Jurídica.....	36
2.2.2.2.4. La Libertad Sindical y la Formación de Sindicatos.....	37
2.2.2.2.5. Los Derechos Colectivos de en la Constitución Política.....	38
2.2.2.3. Bonificación por tiempo de Servicio	38
2.2.2.3.2. Monto de la Bonificación por Tiempo de Servicio	39
2.2.2.4. Beneficios Sociales Legales.....	39
2.2.2.2.5. Gratificaciones	40
2.2.2.2.5.2. Requisitos para que el Trabajador perciba Remuneraciones.....	41
2.2.2.2.5.3. Naturaleza Jurídica.....	42
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	43
III.- HIPÓTESIS	44
IV. METODOLOGÍA.....	46
4.1. Tipo y nivel de la investigación	46
4.2. Diseño de la investigación	48
4.3. Unidad de análisis	48
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	49
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	51
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	52
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	53
4.8. Principios éticos	56
V. RESULTADOS	20
5.2. Análisis de los resultados	20
VI. CONCLUSIONES	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29
ANEXO.....	
ANEXO1:EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO: SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENT:	37
ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES.....	72

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	79
ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE.....	84
ANEXO 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias	92
I. PARTE EXPOSITIVA	93
ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO ...	126
ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	127
ANEXO 8: PRESUPUESTO	128

Índice de Resultados

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia primer juzgado laboral de Huaraz.....	53
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia Sala Laboral -Corte Superior de Justicia de Ancash.....	55

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

En nuestro País las Oficinas del control de la Magistratura (OCMA) empezó sus primeras visitas a las Cortes Superiores de Justicia en Lima, con el propósito de prevenir y garantizar las funciones de los magistrados en posible hechos de corrupciones en las Administraciones de igualdad, indicando que se está realizando inspecciones a las diferentes sedes judiciales en todo el territorio Peruano, la oficina descentralizada de los controles de las magistraturas, estableció que las justicias deben ser transparentes ,claras ,rápidas y favorables a todo justiciable , y que las supervisiones se realizan de manera inesperada, de esta forma se llegara a mejorar los trabajos de inspección que no solamente son sancionadores, si no también preventivos, como estamos viendo en nuestro país, la crisis de la administración judicial no solo está generando inseguridad jurídica, de hecho, como ha señalado Rueda (2018), estamos atravesando una crisis del propio derecho objetivo, y viceversa, el sistema de justicia es el encargado de la administración de justicia a través de sus órganos jerárquicos, estos necesitan cambios para solucionar los problemas y así recuperar la credibilidad de los jueces y de las instituciones públicas y privadas.

También encontramos que hay un problema en el sistema de justicia y es la falta de presupuesto, carga procesal, etc. Asimismo, los ejecutivos judiciales, jueces y abogados deben ser sancionados a través de mecanismos de control y así garantizar la seguridad y certeza jurídica que tanto necesita la sociedad, y de esta manera la justicia castiga a los culpables.

Este informe se basará en el análisis de una sentencia realizada por la autoridad

judicial peruana, basada en la calidad de las sentencias encontradas en un proceso judicial laboral. Para saber cuál es la calidad de las sentencias, nos remitimos a Alvarado, (2021), el cual define como el desenlace lógico y justo y así cumplir con el objetivo permisible de lograr efecto al servicio de la equidad, establecer cambios en la autoridad de los tribunales de rango.

Con respecto a los procedimientos laborales, Montoya. (2014) menciona que son conjuntos de normas jurídicas que se encargan de solucionar las controversias laborales, la norma protege al trabajador, para hacer valer sus derechos, en un procedimiento de los conflictos laborales ya sean individuales o colectivos, tanto cuando existe la relación laboral como cuando se extingue la relación laboral con el fin de lograr un acuerdo social.

En resumen, estudiamos el tema principal que es el pago de bonificación por años de servicio, por lo que podemos conceptualizar que se trata del pago de bonificaciones, de manera remunerada, por tanto, no constituye un concepto computable por sus implicaciones para el cálculo en determinadas retribuciones o prestaciones sociales. El presente informe asume como título la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de reintegro de bonificaciones por tiempo servicio y gratificaciones en el expediente judicial N°01068-2017-0-0201-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Ancash-Huaraz ,2022, el cual es un proceso ordinario laboral. Esta información recoge los resultados y análisis aplicables en una sentencia, formulada en un proceso ordinario laboral, en este caso se trataría sobre el reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificación; Este es un trabajo personal que forma parte de una línea de investigación titulada “Administración de Justicia en el Perú” (Uladech católica, 2019).

El interés de revisar juicios concluidos, en un expediente judicial, es el principal factor motivador para encontrar sentencias condenatorias, que se encuentran en un expediente existente, por ello, se consideraron varios autores, como se mencionara más adelante, se utilizó un proceso concluido por sentencia, de cuyas lecturas se extrajeron el siguiente problema.

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pagos de reintegros de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01068-2017- 0-0201-JR - LA-01; del Distrito de Justicia de Ancash – Huaraz? 2022?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pagos de reintegros de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01068-2017-0-0201-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz. 2022

1.3.2. Específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de reintegros de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pagos de reintegros de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones, 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

Esta investigación se justifica, porque trata sobre el examen de las sentencias expedidas por un proceso judicial, de esta manera nos ayuda a mejorar el propósito de la línea de investigación, del cual la problemática investigada es la calidad de las sentencias en primera y segunda instancia, estas se identifican en diversas situaciones relacionadas a los conflictos laborales, en la realidad del Perú, así mismo prevalecen varios aspectos que debilitan la credibilidad de la ciudadanía ante sus autoridades. Así mismo esta justificación tiene por objeto garantizar que las decisiones judiciales sean el resultado de una correcta y adecuada interpretación de las normas jurídicas, y de esta forma llegar a un debido proceso, donde el justiciable sea el ganador y de esta forma recuperara la credibilidad de los ciudadanos.

Los resultados de este trabajo pretenden contribuir y sensibilizar a los jueces, que, como principales artífices de la administración de justicia, son los encargados de tomar decisiones en casos específicos de su competencia, otros beneficiarios de esta tesis son los profesionales y estudiantes de la carrera de Derecho, este documento contiene información sobre los conflictos laborales y brinda información relevante sobre los derechos de los trabajadores del sector público y privado.

Finalmente, la realización de este trabajo es una forma de ejercer el derecho, el cual está determinado en artículo 130, inciso 20 de la constitución política del Perú que reconoce a este principio el derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales con las limitaciones de ley; por lo que; el tema de investigación tiene una gran afluencia en la sociedad

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Nacionales

Zamora, (2020), presentó la investigación titulada: *“Calidad de sentencias sobre pago de beneficio sociales expediente N°00367-2011-0 -JR-LA-01 distrito judicial de Ucayali, 2018”*, Se arribó a las siguientes conclusiones: Es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño transaccional, retrospectivo y no experimental, Su objetivo fue: la recolección de datos se seleccionó un expediente judicial de proceso concluido, aplicando el muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia; se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido y se aplicó listas de cotejo elaborado y aplicado de acuerdo a la estructura de la sentencia, validado mediante juicio de expertos. Obteniéndose los siguientes resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive; de la sentencia de primera instancia se ubicaron en el rango de: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia en muy alta, muy alta y muy alta calidad, respectivamente. Finalmente, las conclusiones son: la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de muy alta calidad, y la sentencia de segunda instancia en el rango de muy alta calidad.

Ramos del Águila, (2020), presento la investigación titulada: *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido fraudulento*

expediente N°00105-2016-0-2402-JR-LA-02, del distrito judicial de Ucayali - Coronel Portillo, 2018”, donde su objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre sobre proceso de reposición laboral que ordeno el juzgado laboral en el expediente N°00105-2016-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Coronel Portillo-Ucayali; la unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia; los datos se recolectaron utilizando una lista de cotejo aplicando las técnicas de observación y el análisis de contenido, Los resultados revelaron que la calidad de la sentencia en su parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Finalmente, la calidad de ambas sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

Internacionales

Gutiérrez, (2020), elaboró el estudio titulado “*Banca y globalización: de las cuentas individuales y colectivas a las comunidades bancarias en redes sociales. Experiencia internacional y en Colombia*”, donde la Problemática: son las bancas privada y pública a escala mundial, al igual que los bancos centrales , tienen dificultades para internalizar la banca disruptiva y las tecnologías financieras, el objetivo fue: exponer el papel de los motores de búsqueda y las redes sociales como marcos de reconfiguración de nuevos medios de pago, los datos recolectados fueron Materiales y métodos: los medios de pago tradicionales combinados con las formas de pago virtuales PayPal y la revisión de ambos frente al papel de las redes sociales.

Resultados: se trata de la inserción de la ciencia, la tecnología y la innovación como fuente de herramientas para la programación bancaria. Discusión: se tendrá una banca BigTech centrada en programación financiera virtual de la cual se desarrollen múltiples servicios financieros exclusivos de los clientes, se trata de un estudio de tipo cuantitativo y cualitativo de las cuales se formuló las siguientes conclusiones: la banca pasará de los servicios financieros a acompañar a los clientes en el mundo de la programación virtual de productos bancarios y financieros. Contribución/originalidad: promover la creación de nuevos medios de pago por la vía de las redes sociales y la incursión de ofertas financieras disruptivas.

Camacho, (2017), elaboró el estudio titulado: *“Análisis de la integración de la prevención de riesgos laborales en empresas del sector de la construcción en España Poblaciones vulnerables en España: investigación de los aspectos territoriales, laborales y sociales”*, donde la problemática: es conocer los riesgos laborales dentro de la empresa, los resultados fueron: La integración de la prevención de riesgos laborales dentro de la actividad propia de la empresa debe formar parte de la cultura de la misma. Esta integración facilitará la disminución de la siniestralidad dentro de la empresa, y especialmente la empresa del sector de la construcción, la cual está sometida a mayores riesgos y también mayores índices de siniestralidad que el resto de sectores. El objetivo de esta tesis: fue establecer la situación actual de la prevención de riesgos laborales en las empresas de la construcción, y especialmente como esta se tiene integrada dentro de los sistemas de gestión propios de las empresas, se trata de un estudio de tipo cuantitativo y cualitativo de las cuales se formuló las siguientes conclusiones: se ha desarrollado un proceso de investigación mediante encuestas en el

que han participado empresas de todos los tamaños y de toda la geografía española. Se han obtenido datos entre otros de cómo es la estructura organizativa de una empresa constructora, que modalidad de la organización preventiva es la más común, en qué estado se encuentra la formación de los trabajadores, y muchos más datos que posibilitan obtener una imagen real de la actualidad de las empresas del sector de la construcción. Con el análisis individual, conjunto y comparativo de los resultados se ha determinado el grado de integración de la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de las empresas constructoras, ya sea por el cumplimiento de la legislación española o de los propios sistemas de gestión que tienen implantados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso ordinario laboral

2.2.1.1.1. Concepto

Arévalo (2016), nos enseña que los juicios laborales ordinarios son un mecanismo de defensa natural y procesal para resolver los conflictos jurídicos de carácter social, y en especial aquellos que generan controversias que dicta la normativa como la competencia de los juzgados o jueces especializados en lo laboral. mixta, en áreas donde no hay jurisdicción.

En la actualidad, Ley N°29497, menciona al proceso laboral, de los cuales los tramites de dan en diferentes lapsos judiciales tales como son: el proceso ordinario laboral, el proceso abreviado laboral, el proceso impugnativo de laudos arbitrales laborales, el

proceso cautelar laboral, el proceso de ejecución laboral, el proceso contencioso administrativo laboral y los procesos contenciosos laborales, en este caso el cual es materia de estudio nos centraremos en el proceso ordinario laboral.

Así mismo Romero (2017), nos dice que los procesos ordinarios laborales, son aquellos procesos que son tramitados toda causa que así lo dispongan particularmente la Nueva norma Procesal del Trabajo o ley especial, es aquella pretensión de las cuales los trabajadores buscan se les reconozca un derecho judicial.

2.2.1.1.3. Principios aplicables

2.2.1.1.3.1. principio de oralidad

Para Haro, (2005), sostiene que son conjuntos de carácter y procedimientos en el cual prevalece lo verbal sobre lo escrito. Ligados al principio de inmediatez, celeridad, simplicidad, el cual se encuentra presente en los momentos en que el magistrado recoge las manifestaciones de los justiciables, declarantes, así mismo se valora el medio evidenciable de forma inmediata, la cual se da en una sola audiencia.

Por otro lado, Vinatea, (2010), nos dice que Mediante esta medida se busca conseguir procesos laborales rápidos, breves y sencillos, cuyos propósitos sean que la legislación se cumpla, evitándose que los procesos laborales se conviertan en unos instrumentos de omisión y retraso en los cumplimientos de las mismas.

2.2.1.1.3.2. principio de inmediación

Tomaya J. (2015), señala que se entienden cómo acto procesal inmediata con la oralidad que garantiza una concentración directa entre las exigencias de los magistrados y las partes, en este principio prevalece la relación directa y rápida en un

determinado proceso. El juez escucha a ambas partes en el proceso, el autor nos dice que este principio avala a que los jueces estén en relación directa con los justiciables, y las valoraciones de las pruebas, durante, los desarrollos del proceso, con la finalidad de afirmar que el magistrado cuenta con mayor y mejor elemento de evidencia y así consignar una sentencia justa.

2.2.1.1.3.3. principio de concentración

Toyama, J. y Vinatea, L. (2015), los autores mencionan que estos principios constituyen conjuntos de procedimientos procesales que tienen por objeto determinar el grado de concentración en un solo juicio en el menor tiempo posible, reunir, su fundamento, y exposición, todos en la mínima cantidad de hechos posible con la finalidad de garantizar que los procesos sean rápidos para administrar justicia.

2.2.1.1.3.4. principio de economía procesal

Toyama, J. y Vinatea, L. (2015), consideran a este principio como una aplicación del cual se busca la celeridad en la solución de litigios en pocas palabras podemos decir que el principio de la economía procesal son cuando varias acciones se pueden hacer en una sola, de esa forma se está ahorrando tiempo y dinero.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2015), hacen mención a la doctrina procesalista de este principio en dos sentidos: uno orientado a la reducción del gasto económico; y el otro, a la reducción del tiempo y esfuerzo. De estas formas, se considera a este principio como una manera de regular el proceso judicial de las cuales partes buscan apaciguar litigios lo antes posible. La base principal de la justicia es hacer valer el derecho de manera rápida eficaz y efectiva, con menos tiempo y esfuerzo.

2.2.1.1.3.5. principio de celeridad procesal

Tamayo, (2011), refiere a este principio mediante los cuales se reducen el tiempo de litis, y es una manera más rápida resolver los conflictos, estos, aluden a los procesos estructuras y plazo. mediante este principio se quiere brindar al justiciable una decisión inmediata y célere, los procesos laborales en la nueva ley procesal del trabajo si cumple este principio yaqué posee mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación, estos contribuyen a la legalización administrativa de los servicios de imparcialidad ante los justiciables. Para los autores VINATEA y TOYAMA, el principio de celeridad no es oriundo de la NLPT, pues la anterior Ley también reconocía este principio. la realidad nos muestra que los procesos laborales no se desarrollaban de manera célere.

2.2.1.1.3.6. pretensiones que se tramitan en este proceso ordinario laboral

En esta investigación la pretensión planteada fue: pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificaciones (Expediente No. 01068-2017-0- 0201- JR-LA-01).

2.2.1.1.4. La audiencia

2.2.1.1.4.1. Concepto

Para Mendoza, (2017), nos dice que las audiencias son procedimientos previos a que un tribunal tome una decisión, también se entienden como etapas del proceso en dónde los justiciables declaran sus presunciones basadas en las estructuras de los casos concretos y procesos específicos, de la audiencia, dependen únicamente del proceso para llegar a un veredicto.

2.2.1.1.4.2. Clases de Audiencias

En los procesos ordinarios laborales encontramos a las audiencias y son: a) La audiencia de conciliación; b) La audiencia de juzgamiento (Jurista Editores, 2019).

Las audiencias aplicadas en el este caso concreto fueron la es Audiencias de Mediación y Audiencias de Juicio.

2.2.1.1.4.2.1. Audiencia de Conciliación

Miroló R, (2003), menciona que las conciliaciones Judiciales como actos jurídicos, procesales, bilaterales y solemnes orientados a poner fin a los conflictos, además es una de las primeras etapas de los procesos ordinarios laborales, que tiene por finalidad conciliar los beneficios de las partes y así poder evitarse llegar a los juicios laborales.

2.2.1.1.4.2.2. Audiencia de Juzgamiento

Peña, H. y Peña, J. (2011), Los autores nos dicen que luego de la audiencia de mediación, si las partes no logran llegar a ningún acuerdo, pasarán a la audiencia de sentencia, esta etapa es la más importante del juicio. Según la (NLPT)Ley 29497. El juicio se desarrolla en un solo acto y se concentra en las fases de confrontación de cargos, acto de prueba, acusación y condena.

El actual proceso es un proceso ordinario laboral, del cual se lleva a cabo la mediación y el juicio ; en la audiencia de conciliación, se cita ambas partes, donde el demandado asiste con su contestación de la demanda y estas no llegan a un acuerdo conciliatorio , manteniéndose cada uno en su posición, esta fase se dio por frustrada, pasando a la otra etapa en la audiencia de juzgamiento con asistencias de los justiciables teniéndose en cuenta la pretensión elemento de fallo ,se efectuaron las confrontaciones de

posiciones se precisó el hecho no necesitado de las pruebas ,admitidas y actuadas, el medio probatorio de los justiciables ,se mostraron los defensas terminables ,hallándose las causas expeditas y así emitirse un fallo.

2.2.1.1.5. Los Puntos Controvertidos

2.2.1.1.5.1. Concepto

Para Toyama, J. y Vinatea, L. (2015), estos autores mencionan “que debemos entender que los puntos controvertidos se refieren a los hechos sobre los cuales existen discrepancias entre las partes, estos hechos son los que van a ser objeto de los medios probatorios; son los hechos los que van a ser materia de probanza”.

Los autores Toyama, J. y Vinatea, L. (2015), sostienen que los puntos discutidos es un elemento de los hechos, derechos con relación del cual los sujetos procesal sostienen discrepancias, cuyas soluciones resultan necesarias para resolverse las sentencias ,este punto controvertido es importante esencialmente de dos formas , uno tienen que verse con la recepción del medio de las pruebas y el otro tienen que verse con las soluciones de los temas de base, porque nuestros sistemas procesales, exigen que los Jueces se pronuncien con relación de todo punto controvertido.

2.2.1.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto

En este caso, el punto de controversia es: Determinar si procede la presente demanda del señor A contra el señor B (Expediente No. 01068-2017-0-0201-JR-LA-01).

a) Determinar si el reclamante es trabajador actual como TÉCNICO III, RECIBIDOR/PAGADOR, de la persona jurídica demandada, a través de contratos

regulares de plazo mensual, de conformidad con el Decreto Ley N° 559 - Ley de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Desarrollo -INADE, según el régimen laboral, la entidad demandada o el régimen laboral del D.L. N° 728, como señaló la actora.

b) Determinar si las unidades demandadas están cumpliendo con el pago de todas las Prestaciones Sociales (C.T.S, vacaciones y aguinaldos, transporte y alimentación principal) conforme le corresponde a la demandante, de acuerdo al puesto de trabajo que desempeñan en su relación laboral, el punto controvertido se identifica en: (Expediente N° 01068-2017-0-0201-JR-LA-01). Es decir: Se ha determinado si el beneficio reclamado es debido, como la devolución de años de bonificación de servicio y su efecto en la pensión. (Expediente N° 01068-2017-0-0201-JR-LA-01).

2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso

2.2.1.1.6.1. Juez

2.2.1.1.6.1.2. concepto

Así mismo Pozo, (2018), conceptualiza a los Jueces como las personas investidas de mando territorial, quienes deciden en los procesos, las soluciones que se le deben de dar a los litigios planteados, es decir son personas que administran justicia en nombre del Estado, indicando la voluntad de la norma frente a los conflictos de intereses. Los jueces son quienes hacen justicia al proceso velando que se respeten los derechos de las partes, así como las obligaciones y ordenamientos específico en cada fase de los procesos laborales.

2.2.1.1.6.2. Las Partes

2.2.1.1.6.2.1. Demandante

En cuanto a Hinostroza, (2012), Demandante es una persona natural o jurídica que interpone una demanda, ejerciendo el derecho de actuar y promover al inicio del proceso nos, dice que el propio individuo, a través de un determinado proceso, solicita una acción en su nombre en virtud del derecho civil.

2.2.1.1.6.2.2. Demandado

Así mismo Pozo, (2018), nos dice que son aquellas personas físicas o jurídicas contra quienes se dirigen las demandas y, por tanto, las acciones contenidas en ellas.

2.2.1.2. La prueba

2.2.1.2.1. Concepto

Para Núñez., (2017), referente que son aspectos jurídicos relevantes que sirve para demostrar la verdad de un hecho, la prueba puede relacionarse con tres conocimientos básicos: a) Como prueba, Cuando hablamos de testimonio, prueba pericial, siempre pueden estar relacionados con derechos y obligaciones, b) cuando se habla de la prueba testimonial, pericial, para ser más precisos, la carga de la prueba, y c) también pueden vincularse a cambios cognitivos que experimentan los jueces, con relación de las versiones o negación del hecho vertido de los procesos.

Hinostroza, (2019) manifiesta que mediante las pruebas los Jueces adquieren la certeza de conocerse, la situación de que se tratara en los juicios, estas finalidades de las pruebas, más que alcanzar las verdades de las indagaciones de la situación de la que trata una litis, es constituir a los juzgadores persuasión sobre la alegación que los

justificables afirmen circunstancias ciertas y concretas (hechos). Tales convencimientos les permitirán a tomar sus decisiones y llegar, así a términos de las controversias.

Carnelutti citado en Canelo, (2017, p. 117), sostienen que la prueba es “el conjunto de las normas jurídicas que regulan el proceso en una determinada litis, fijación de los hechos controvertidos, constituye pues la institución jurídica de la prueba”. Nos enseña además que “prueba no se llama solamente el objeto que sirve para el conocimiento mismo suministrado por tal objeto”.

2.2.1.2.2. El objeto de la prueba

2.2.1.2.2.1. Concepto

Echandía, (2019), nos dice que para saber cuál es el objeto de la prueba, necesitamos responder a las preguntas formuladas, probar los hechos, y los hechos relevantes para el derecho penal son los hechos (vehículo cruza a peatón) y lo comprobable se manifiesta en la forma dual de propiedades. (estados). conducción en estado de embriaguez, pérdida de funciones vitales de la víctima, etc.), de los cuales se desprenden los siguientes objetivos:

2.2.1.2.2. Sentido Objetivo

Toribio. (2016), Establece que "cuando el hecho que hay que valorar no está presente, el juez tiene que servirse de otros objetos que le permitan conocer el hecho ausente " (p. 257), con lo que desde ya se hace alusión a la llamada prueba por indicios.

Carnelutti, (1955), pensaba que los objetos de las pruebas es el hecho, pero estos se representan de otras formas, debido a que la realidad es amplia. el hecho objeto de las

pruebas se puede presentar como: conducta humana, hecho del entorno, los sucesos y la persona física, su salud o estado emocional.

2.2.1.2.3. Sentido Subjetivo

Por su parte, Pasco (2018) establece que la prueba “buscando la certeza en este proceso, para convencer al juez, ese es el fin de la prueba procesal” (p. 31).

Toribio, (2018), representa los cuatro conceptos de Prueba:

a. La prueba judicial como acto de prueba, incluyendo el trabajo realizado por una autoridad judicial, mediante el cual se establezca o no una condena fundada en la veracidad del hecho alegado, por los medios y procedimientos que señale la ley.

b. La prueba resulta de este acto de prueba, es decir, prueba que el examinador piensa que está relacionada de hecho o no con el evento que la parte alega.

c. Prueba como medios de pruebas, dichos de otra forma, cómo el medio probatorio que son intervenidos en la acción de demostración que tendrán como resultados fundar el convencimiento de los órganos jurisdiccionales de que el hecho que sostiene a cada una de las partes es o no ciertas.

d. La Prueba como argumentos, es decir cómo los conjuntos de conocimientos contribuidas por el medio de las pruebas y permite al Magistrado, tener la seguridad sobre la verdad o falsedad de un hecho.

La Corte Constitucional escribió lo siguiente respecto de la prueba : “Por ello, la prueba capaz de producir un conocimiento cierto o probable en la conciencia del juez y debe reunir las siguientes características: (1) Veracidad objetiva, según la cual la

prueba exhibida en el proceso debe dar un reflejo exacto de lo acontecido en la realidad; asimismo, es requisito que la trayectoria de la prueba sea susceptible de ser controlada por las partes que intervienen en el proceso, lo que no supone desconocer que es al juez, finalmente, a quien le corresponde decidir razonablemente la admisión, exclusión o limitación de los medios de prueba. De esta manera, se puede adquirir certeza de la idoneidad del elemento probatorio, pues éste se ajustará a la verdad de lo ocurrido y no habrá sido susceptible de manipulación; (2) Constitucionalidad de la actividad probatoria, la cual implica la prescripción de actos que violen el contenido esencial de los derechos fundamentales o transgresiones al orden jurídico en la obtención, recepción y valoración de la prueba; (3) Utilidad de la prueba, característica que vincula directamente a la prueba con el hecho presuntamente delictivo que se habría cometido, pues con esta característica se verificará la utilidad de la prueba siempre y cuando ésta produzca certeza judicial para la resolución o aportación a la resolución del caso concreto; (4) Pertinencia de la prueba, toda vez que la prueba se reputará pertinente si guarda una relación directa con el objeto del procedimiento, de tal manera que si no guardase relación directa con el presunto hecho delictivo no podría ser considerada una prueba adecuada”. (Expediente N°01068-2017-0- 0201-JR-LA-01).

2.2.1.2.4. Diferencia entre la Prueba y medio de prueba

Para Hinostroza D. (2019), la prueba puede ser pensada rigurosamente como un conocimiento que ayuda a un juez a reunir pruebas de hecho. Estas características se destacan en el transcurso del juicio a través de los medios de prueba y medios de información

Las formas evidenciables, en cambio, son instrumentales que utilizan las partes u ordenan los magistrados de los que se proceden o forman tal razón. Por ejemplo:

Pueden proveer los casos de los medios probatorios que no representen pruebas algunas al no lograr conseguir ninguna razón que produzcan la seguridad del Magistrado.

Asimismo, Peña, citando a Izquierdo, (2018), en cuanto a los medios de prueba, afirma que son: hechos o derecho que nos sirve el convencimiento del juzgador, es decir, controlados por las partes a la autoridad (autoridad financiera, juicio) disponer sobre la verdad y existencia de hechos jurídicos controvertidos, para formar la confianza de dichas autoridades sobre su veracidad o inexistencia.

En cuanto al campo normativo: En cuanto al medio de prueba la ley de procedimiento civil no lo define, solo indica el objeto del contenido sustantivo más reciente, es norma normativa la Ley de Enjuiciamiento Civil. El Código de Procedimiento Civil elabora: a Los medios de prueba, tienen por objeto confirmar los hechos presentados por las partes, dar certeza al Juez sobre los puntos en litigio y servir de base para las decisiones jurídica.

2.2.1.2.5. Carga de la prueba

Con respecto a la carga de prueba se ha discutido mucho en saber si se trata de un deber, de una obligación, de una facultad de un poder; es así que, Para el sistema mayoritaria la carga de la Prueba es entendida como suerte de poder, facultad y capacidad.

Damián (2016). Tomo como referencia a Francisco Carnelutti, él nos dice que, como enseñó Carnelutti, los medios de prueba son como llaves que abren la puerta de la verdad: a veces sirven para abrirla; otros simplemente lo dejan ligeramente abierto, y no es raro que permanezca cerrado sin importar cómo intente abrirlo. Los medios de prueba no siempre son efectivos para probar la existencia de los hechos en que se basan nuestras alegaciones.

Para Montoya (2011) Es un concepto procesal que contiene las reglas del juicio, por el cual se le indica al juez cómo tomar una decisión cuando no ha encontrado pruebas de juicio que le den certeza sobre los hechos, las cuales debe fundamentar en base a sus decisiones y establecer indirectamente cuál de ellos, las partes interesadas para fundamentar los hechos para evitar consecuencias negativas.

De ello se puede decir, en términos de Montoya (2011), citando a Couture (1955) que la carga de la prueba es la obligación que se impone a uno o a ambos litigantes de probar la veracidad de los hechos. La carga de la prueba define lo que a cada parte le interesa “probar” para tener éxito en el proceso, es decir, en qué se fundamentan sus pretensiones, La preocupación que lleva a las partes a presentar medios de prueba y a presentar argumentos de prueba no garantiza una ventaja sino que tiende a superar el riesgo de que ello lleve a la imposibilidad de determinar los hechos para sustentar una pretensión en un órgano judicial, lo que significa que existe una tendencia a evitar una sentencia desfavorable al responsable.

De esta forma Castillo, (2012), menciona que quien lleva la carga de la prueba no tiene la obligación de probar el hecho de que su objeto, acto que puede ser realizado por la contraparte o por un juez, sin que se satisfaga la carga de ese peso.

2.2.1.2.6. Valoración de la prueba

Para Castillo, (2012) son conjuntos de ordenamientos intelectuales encaminados a establecer la veracidad judicial justa a la luz del medio probatorio conseguidos y brindados mediante los procesos con la finalidad de establecer convencimiento y persuasión en el magistrado con el fin de establecer el impulso y los valores probatorios de los contenidos o resultados. La evaluación de la prueba indica tres procedimientos usuales que son utilizados para las valoraciones de la misma.

2.2.1.2.7. Sistema de valoración de la prueba

Toyama, J. y Vinatea, L. (2015), Para los autores El sistema de valoración de la prueba existe cuando los legisladores, de antemano y concluyentemente, consideran al medio de pruebas que se puedan utilizar en los procesos, asimismo preferentemente les asignan unas valoraciones probatorias que deben tenerse como medio probatorio para el magistrado, así mismo cumplir el presupuesto de las respectivas normas legales.

- Procedimiento de evaluación de la demostración Judicial según sus pensamientos de un catedrático.

Castillo, J. y Tovalino, F. (2012), estos autores consideran que posiblemente los aspectos probatorios (esquemas probatorios para nosotros) es dónde podemos encontrar esta fase el sistema de la prueba judicial y son importantes dentro de los progresos del sistema judicial procesal, y así lograr la buena administración judicial.

- Sistema de la prueba jurídica o tarifa legal de la prueba: en este método se sientan sus pedestales en asuntos jurídicos y lógicos preestablecidos y no en los fanatismos e

ignorancias como se daba en tiempo antiguo; estos sistemas fueron introducidos en los procesos inquisitorios, mencionando su grado histórico los magistrados, han puesto métodos públicos y objetivos en las valoraciones del medio aportado, por lo que se indica que los criterios sobre los cuales los legisladores fundan su valoración, son criterios de igualdad o de regularidad, investigar así la convicción y las economías en las investigaciones.

Por esto Pasco (2018) citando al profesor Furano (1954) precisaba a las pruebas legales creando referencias a ellas “cuando los jueces están ligados por vínculo normativo para las valoraciones del resultado de las pruebas y las formaciones de sus propios convencimientos sobre las cuestiones de los hechos” (p. 144).

2.2.1.2.8. La carga de la prueba en materia laboral

Jara, (2019), declara que “la carga de la prueba en materia laboral son poderes o facultades (en sentidos amplios), de hacer, libremente, cierto acto o adoptarse ciertas conductas previstas en las normas para los beneficios y beneficio conveniente, sin realización ni imposición y sin que exista otros sujetos que tengan los mismos derechos a requerir sus observancias, pero cuyas inobservancias acarrearán consecuencia muy desfavorable” (p. 93).

2.2.1.2. 9. Principio de adquisición de la prueba

Esta Materia Preciso: Se admite y da trámite a la demanda, se corre traslado a la demandada, emplazó fechas para las audiencias de juzgamientos y conciliatorias, tal cual verificamos en las grabaciones que se dio en las audiencias, asimismo la Magistrada inscrita se encontraba completamente capacitada cumpliendo la pretensión

demandada : pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio (en adelante BTS) y gratificaciones, desde enero de 1993 hasta agosto de 2008, interés legal, pago de costas y costos del actual juicio; también todo medio probatorio solicitado sólo son de mandato documentales ,y todos los que se ameritaban durante las audiencias en juzgamientos (Expediente No. 01068-2017-0- 0201- JR-LA-01.).

2.2.1.3. La sentencia

2.2.1.3.1. Concepto

Pérez, (2019), nos indica que la palabra “sentencia” derivar del latín, vocablo: “Sentio, is, ire, sensi, sensum”, de los significados de juzgar; precisar, la realidad que esto es lo que hacen los jueces al emitir sentencias, expresarse y manifestarse lo que juzgan en sus interiores, mediante los conocimientos que se puede crear un hecho que surgen afirmando y registrando en los expedientes.

las sentencias de las resoluciones jurídicas, son aquellas, ya sean de carácter administrativas o judiciales, que ponen conclusión a los conflictos a través de un fallo Fundada en una disposición normativo vigente.

Asimismo, para Echandía (2019) las sentencias, son actos por los cuales los jueces cumplen un deber territorial procedentes de los derechos de acciones y de los derechos de contradicciones, a través de la sentencia los magistrados se pronuncian y dan su fallo en cualquier litigio.

2.2.1.3.2. La sentencia en la ley procesal del trabajo

La sentencia pronunciada en un juicio, Como se señala en el artículo 31 de la Ley N°29497, el magistrado acopia el fundamento de los hechos y de los derechos fundamentales y así motivarse en sus decisiones. Cuando existe un hecho admitido no será necesario la fundamentación de la sentencia en un determinado derecho.

Pérez, (2019). nos dice que es un medio de protección jurídica emitida por un magistrado, propuesta por los demandantes y sobre las demandas, en cuestión que sea declarada fundada totalmente o parcialmente, señalando el derecho reconocido, así como la prestación que debe cumplir el demandado. Si en las prestaciones se establecen de dar sumas de dinero, las mismas deben ser indicadas los montos líquidos. El magistrado puede situar los pagos de suma mayor a la de la demanda si surgiere falta en los cálculos del derecho del demandado o falta en la petición de la norma aplicable.

2.2.1.4. Motivación de la Sentencia

2.2.1.4.1. Concepto

Para Romero, (2012), las motivaciones en una resolución judicial van a permitir al justiciable conocer la causa por la cual las pretensiones que se empleó fueron concretas o denegadas y estos, en buenas cuentas, hacen viables de quienes se sientan agraviados por las decisiones de los jueces y así mismo se puedan contradecir, facilitando los controles de parte del órgano judicial superior, y también los derechos al amparo. Constituyen conjuntos de razonamiento de hechos y de derechos con contenidos críticos, valorativos y lógicos en las cuales los jueces apoyan sus

decisiones. Estos requisitos son objetos del actual estudio, tal como se indicó, primeramente, la cual se profundizarán más allá.

2.2.1.4.2. La motivación de los Hechos

Para Taruffo, (2013), el mencionado refiere que la motivación de los hechos es equivalente a un mecanismo para evitar la arbitrariedad del poder, que se da dentro de un estado democrático, los peligros de las arbitrariedades están siempre presente que no seden esclarecimiento positivas de libres convencimientos, fundadas en mucha corrupción nacionales en las valoraciones de la prueba.

2.2.1.4.3. La motivación de los fundamentos de derecho

Taruffo, (2013), Los magistrados al emplear las normas jurídicas pertinentes deben poseer en mirar el hecho a estudiarse dentro del proceso legal, asimismo, entre todo el hecho alegado, deben rescatarse solamente aquel legalmente relevante para las soluciones de los casos, el requisito de las adecuadas motivaciones en la resolución judicial.

Así mismo Ezquiaga, (2019), respecto a las motivaciones de los hechos se subdivide:

A. La razón debe ser expuesta por los jueces, quienes declaran auto sentencia, las razones de su declaración como inadmisibles, admisibles, procedentes, improcedentes, establecidas, infundadas, válidas, nulas, pretensiones, excepciones, medios específicamente indicados, pruebas, medio de disputa, alegato de las partes o resolución, según sea el caso.

B. El motivo debe ser claro, y la redacción del laudo judicial debe articular claramente que existen requisitos procesales implícitos, Esto evita promesas vagas, errores, confusión o ambigüedad por parte de cualquiera que intervenga en el proceso.

C. Las motivaciones deben respetarse al máximo y es obligatoria, práctica, es una garantía y nunca debe faltar una ratio en, decidió de una sentencia. La máxima de las experiencias no es legales adecuadamente dicha, son productos de las vivencias personales, directas y entregadas, cuyos conocimientos se derivan por de forma legal.

2.2.1.5. Principio de congruencia en las sentencias

2.2.1.5.1. Concepto

De los Santos, (2005), nos dice que los principios de las congruencias procesales se encuentran interrelacionadas con muchos tipos de mucha importancia en los derechos de un proceso. Resumidamente esta se vincula apretadamente con los derechos a las motivaciones de valores legales y las búsquedas de las decisiones que respeten el parámetro lógico. Nos caben las dudas que los principios de congruencias están ligados y forman parte de los contenidos esenciales o legalmente protegidos del derecho a la motivación de los valores.

2.2.1.5.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral

Jacome, (2016), La flexibilidad de la causa con coherencia en el derecho laboral, se basa al tomar en consideración el principio tutelar del trabajador, esto es, el principio proteccionista que radica en cabeza del trabajador, y es por eso que, caso por caso, se deja de un lado la aplicación rígida de este principio o absolutismo, para pasar a

aplicar una incongruencia legítima que resulte beneficiosa al trabajador y que cumpla los fines esenciales del derecho laboral.

2.2.1.6. Medios Impugnatorios

2.2.1.6.1. Concepto

Rioja (2010), nos dice que los medios impugnación son los mecanismos o instrumentos procesales contenidos en nuestras normas procesales civiles, mediante estos medios las partes legitimadas o terceros en un juicio solicitando la nulidad o revocación, total o parcial de un motivo, que es probable que haya contenido un defecto o un error que el derecho a disputar. El objetivo principal de las instalaciones de litigio es proporcionar a los litigantes una herramienta que les permite encontrar errores o desactivarlos y reclamarlos autoridad competente para corregirlos.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 355 del Código de Procedimiento Civil (CPC), los medios de desafío son procedimientos por los cuales " los legítimos o terceros soliciten la cancelación o revocación de todos o en parte, una súplica que se dice justificada por un defecto o error".

Así mismo Priori (2011) señala que la ley permite que una parte o un tercero autorizado solicite al propio juez o a otro superior la reexaminación de un acto procesal o de todo el proceso.

2.2.1.6.2. Fundamentos

Núñez Paz, (2018) expresa por ello, la razón para señalar la posibilidad de error o error ,la base para la existencia del remedio es el hecho de que el juicio es una actividad

humana, que en realidad es la actividad expresada en la resolución, y podemos decir que el juicio es la máxima expresión de la mente humana, no es fácil determinar la vida, la libertad, la propiedad, por esta razón se encuentra tipificado en el artículo 139 inciso 6, de la se entiende el principio de la multiplicidad de instancias como principio y derecho del funcionamiento judicial, mediante el cual se pueden minimizar los errores y cuyo fin es, entre otros, la construcción de la paz social.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, regula dos tipos de medios impugnatorios: Apelación, art. 32 y Casación, art. 34 Respecto a los demás medios impugnatorios (queja, reposición), se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil.

2.2.1.6.3. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto

La vía de impugnación en este determinado caso es el recurso de apelación, siendo el actor quien formula la impugnación alegando que la magistrada ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente en el presente proceso. (Expediente N°01068-2017-0- 0201- JR-LA-01.).

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Toyama y Vinatea, (2015), los autores mencionan como acuerdos de voluntad, las cuales se vinculan entre dos personas llamados: empleado y patrón, los primeros se comprometen a facilitar su servicio de forma personales a cambios de una retribución

pagadas por empleador, este en virtud de unos vínculos de subordinaciones, mandos de gobernar, calificar y castigar los servicios entregados.

Estas son formas de prestaciones del servicio de la que se ocupan los derechos del trabajo: labores desempeñadas por los seres humanos, con fin productivo para obtenerse ventajas patrimoniales o económicas, por cuentas ajenas por encargos de otros, quienes son titulares del bien o servicio, libres, voluntarias y subordinadas los empleadores quienes pueden ser individuos natural o jurídica. **Base legal:** (Artículo 4 del Decreto Supremo N°003-97-TR.)

Haro, (2005), quien cita a Cabanellas. (pag.41), quienes señalan a los contratos de trabajo, como aquellos que posee por objeto las prestaciones continuadas y retribuidas de servicios de carácter económicos, ya sean técnicos, bancarios o agrarios, y que posee las prestaciones continuadas de unos servicios privados y con caracteres económicos, por los cuales una de las partes recibe remuneraciones o recompensas a cambio de su esfuerzo o de aprovechar. Cito Arévalo, (2016).

2.2.2.2.1.2. Elementos del contrato de trabajo

Haro, (2005), nos dice que los contratos de trabajos presentan un elemento general y un elemento esencial, Elemento general: es aquella que se debe de tener presente en todos los tipos de contrato, de cualquier índole ya que su abandono causa la invalidez de estas, este requisito está previsto en la norma civil, así mismo el Elemento esencial: es aquella muy indispensable para que exista un tratado laboral, permitiéndolo de esta manera diferenciar de otro contrato de diferente forma, la norma acepta a este elemento son las prestaciones de servicios, las subordinaciones y las remuneraciones.

Para los autores TOMAYA y VINATEA (2015), Los elementos principales del contrato de trabajo son los siguientes:

1. **Prestación Personal de Servicios:** La prestación personal como elemento esencial del contrato de trabajo, se encuentra también relacionada con la exclusividad del servicio, es decir, el trabajador no puede prestarlo simultáneamente a dos o más empleadores en la misma jornada de trabajo, Tampoco puede realizar labores por cuenta propia, ni por terceros, en dicho lapso. En el derecho laboral presupone la existencia de un contrato de trabajo entre la persona que presta servicios personales y la persona que los recibe, dado que la prestación de este servicio debe ser de carácter personal, la calificación de la relación jurídica entre quien presta el servicio y quien lo habilita se presume como contrato de trabajo.
2. **La dependencia o subordinación:** Subordinación significa que un empleado está obligado a obedecer las órdenes del empleador, este es un criterio muy importante para determinar si existe una relación laboral o contrato de trabajo y puede distinguirlo de otros tipos de contratos civiles que no tienen elementos de subordinación o dependencia, también se le suma la subordinación económica, que consiste en que los trabajadores necesitan una remuneración para su sustento y el de sus familias.
3. **La remuneración:** Es la cantidad íntegra que recibe un trabajador en dinero o en especie por los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, siempre que esté a disposición del trabajador.

En nuestra legislación es muy importante estos tres elementos para reconocer la

existencia del vínculo laboral. No obstante, con la entrada en vigencia la nueva ley procesal del trabajo, a diferencia de su predecesora, se ha rebajado la carga de la prueba a la parte demandante, exigiendo únicamente que pruebe la existencia de la prestación personal, para aplicar la presunción de laboralidad. consecuentemente si el empleador no puede desacreditar la presencia de los elementos esenciales poniendo especial énfasis en la subordinación, se declarará la existencia de una relación laboral. Base Legal (Art.4,5,6 y 9 del Decreto Supremo N°003-97-TR y artículo 23.2 de la Ley N°29497).

2.2.2.1.3. Diferencias entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Locación de Servicios

La naturaleza jurídica de los contratos de trabajo y los pagos de servicios difieren en que el primero se rige por el derecho laboral y el segundo por el derecho civil, en particular, el derecho sustantivo correspondiente. En la mayoría de los casos, los contratos de trabajo pueden ser de duración indefinida o determinada, mientras que los contratos de agencia son siempre de duración determinada.

Mientras que para Tomaya y Vinatea, (2015), Los autores sostienen que si un trabajador presta personalmente mano de obra intransferible a su patrón y por lo tanto está obligado a prestar personalmente y directamente servicios, el trabajador deberá cobrar una tarifa por la prestación sin la asistencia de un familiar ceder total o parcialmente a un terciario.

Haro, (2005), señala los Componentes de un contrato de trabajo:

- rendimiento individual de servicios : para Toyama, (2014), son las obligaciones que posee los trabajadores y ponerse a disposiciones de los empleadores sus propias

actividades de las cuales posee representación personal ya que se ejecutan como personas naturales y no pueden ser delegadas ni sustituidas ni ayudada por otra persona, salvo en los casos si se trata de trabajos familiares que se ejecuta por un familiar directo que dependa de este, las labores se tienen que ejecutar por uno mismo, no pueden ser sustitutos por otros. referencia art.5 del decreto supremo No.003 – 97 TR. (pag.14).

- El pago de una remuneración: para Toyama, (2014), la compensación es, el pago que recibe un empleado por su desempeño o servicio, prestación personal ya sea como prestación en capital o especies de cualquier otras formas o nombres de libres disposiciones. (pág. 14).

Actualmente, el salario mínimo vital en el Perú es de 1.025 s/nuevos soles, Artículo 1 del Decreto Supremo N° 002 – 2007 RT, Artículo 6 del Decreto Supremo 003-97RT.

- La dependencia o subordinación: vinatea, (2014), Es el elemento subordinado que tiene un empleador sobre un trabajador en una relación laboral que da lugar a facultades que facultan al empleador para dirigir, controlar y sancionar dentro de sus estándares de adecuación. Esta es una característica distintiva que permite distinguir entre un contrato de trabajo y un contrato de servicios autónomo o independiente.

Dolorier ,(2010), sostiene que, estas dependencias están limitadas al poder de dirección del patrón al interior en las relaciones laborales, ya que no posee caracteres generales diferenciándose de los hechos del hacendoso fuera del alcance propio de los contratos de trabajo, Admitir la dilatación contrarias en las dependencias serían retornar a la etapa de la servidumbre y la esclavitud, ya superadas La humillación laboral se pueden apreciarse de forma más evidente en deberes de menor jerarquía.

Bases legales del contrato de trabajo Se encuentran regulados por la Constitución política de 1993, artículo 2 inciso 15 y artículo 23° y en el Ley suprema de Productividad y Competitividad Laboral N.º 003-97-TR, TUO del Decreto legislativo 728, en su artículo 4º y 9º. Asimismo Haro, (2005) reafirma que a efectos jurídicos del contrato de trabajo los contratos de trabajo poseen consecuencias de la siguiente forma:

- los pagos de las remuneraciones
- pago de Beneficio social
- Pagos derecho laboral concerniente a bonificaciones, asignaciones, beneficios de parte del contratante.

2.2.2.2. Características del contrato de trabajo

Haro, (2005), para el autor posee diferentes características:

- Es Consensual: porque los contratos de trabajo se perfeccionan con consentimientos del trabajador y el empleador, estando ambos obligados a todo efecto jurídico, tanto en deberes como en pagos. Predomina consentimientos de voluntad.
- Sinalagmático: quiere decir que tanto el empleador como el empleado acuerdan en la prestación recíproca.
- Oneroso: Se llama así puesto que establece relaciones de beneficio, recompensa de cada parte intervinientes, exigen sacrificios en las prestaciones

y cumplen cada uno de estos, estableciendo proporción entre las prestaciones y las contraprestaciones.

- **Conmutativo:** tanto el empleador como el trabajador conocen la prestación que corresponden realizar mientras exista la relación profesional, esta prestación es cierta desde el desarrollo del tratado.
- **Tracto sucesivo:** Este contrato no está destinado a la ejecución inmediata y no está destinado a la ejecución continua o periódica. A diferencia del anterior, se limita a una sola cláusula, similar a un contrato de compraventa. Los contratos de trabajo se cumplen continuamente y sin interrupción.
- **No solemne:** Estos acuerdos no necesitan ser por escrito. Porque la ausencia de contrato no significa que el acto jurídico sea nulo o inexistente. (Los acuerdos no restringidos pueden celebrarse oralmente o por escrito).
- **Personal:** las prestaciones deben ser realizadas por los trabajadores, en cognición de sus contrataciones se refieren a sus capacidades técnicas, sus experiencias, etc.

2.2.2.2. Convenios Colectivos

2.2.2.2.1. Concepto

Boza pro, (2011), precisa que es un convenio en el que las condiciones de trabajo y la productividad se determinan previa negociación entre el empleador y sus representantes y trabajadores, y la ejecución de este contrato depende de que el empleador y el trabajador regulen las condiciones de trabajo y se obliguen

mutuamente a las partes acordando La obligación de negociar el mantenimiento de la paz laboral regula aspectos tanto del derecho económico como del derecho laboral.

Así mismo para el profesor Villavicencio,(2016),nos habla que en convenio colectivo se negocia los aspectos económicos y laborales, dentro los aspectos económicos que encontramos están salarios, antigüedad, horas extras por peligrosidad o turnos de noche, pago excepcional de horas extras, posibles dietas, bonos de productividad, entre otros, dentro de los aspectos laborales nos encontramos con la jornada de trabajo, el número de días de descanso semanal, el número de días de vacaciones la seguridad laboral las posibles sanciones o requisitos afiliados al sindicato que lo afiliado. precisan que los elementos característicos de los convenios colectivos y sus contenidos normativos, son usuales y genéricos e indelebles se desarrollan en las partes de conjuntos incorporados que se integren a ellos o a trato laborales con posterioridades a las fechas de las suscripciones.

Según Boza, (2011), la constitución peruana reconoce la libertad sindical en el artículo 28 de la constitución política del Perú, derecho a las negociaciones colectivas y la huelga, donde la autonomía colectiva se expresa en diversas manifestaciones, como principio rector de nuestro sistema de relaciones laborales. Este precepto reconoce explícitamente los derechos de sindicación (autoorganización), negociación colectiva (autogobierno normativo) y huelga (autodefensa).

2.2.2.2.2. Características

Dolorier, (2012), menciona a la característica de los convenios colectivos:

- a) Modificarse los plenos de derecho el aspecto de las relaciones de trabajos y son reglados a ellas. El contrato individual de los trabajos de formas automáticas.
- b) Rigen a partir de la fecha subsiguiente de la extinción del pacto anterior. En los casos que no existieran un pacto posterior, rigen a partir de las fechas de las prestaciones del documento.
- c) Rigen durante los periodos que acuerdan las partes. por falta de los acuerdos su permanencia es de 1 año.
- d) Perpetúa mandando mientras no sean modificadas por un pacto colectivo posterior, sin perjuicios de aquella cláusula que hubiera estado pactados con representación intacto.
- e) En los casos de fusiones, trasposos, ventas cambios de giros de negociación u otras formas semejantes, el acuerdo colectivo continúan vigentes hasta sus vencimientos de los plazos.

2.2.2.2.3. Naturaleza Jurídica

Bosa Pro. (2011), el autor menciona que está regulado en la Constitución de 1993, como la LRCT, le atribuyen al convenio colectivo «fuerza vinculante», la primera en el ámbito de lo concertado (artículo 28, inciso 2) y la segunda para las partes que la adoptaron (artículo 42).

Así mismo, Bosa Pro. (2011), nos dice que nuestro ordenamiento jurídico consagra la autonomía colectiva, acorde lo determinado en el artículo 41 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por decreto supremo 010-2003-TR (en adelante, la LRCT), el convenio colectivo se define como

«el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores».

2.2.2.2.4. La Libertad Sindical y la Formación de Sindicatos

La constitución política del Perú, en su Artículo 28°, señala: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautela su ejercicio democrático: 1º garantiza la libertad sindical”.

Bosa,(2011), Cabe recordar que el derecho del individuo a la libertad de asociación incluye el derecho a formar y la capacidad de los trabajadores, sin distinción de ningún tipo, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, según el artículo 2 del Convenio OIT No. 87 ,Además de la asociación, y posteriormente en sentido positivo, el derecho de los trabajadores a afiliarse al sindicato de su elección, con la única condición de que se cumplan sus estatutos y el sentido negativo - del derecho de los trabajadores a desafiliarse, un derecho que, según algunos autores, implica también el derecho de no alineamiento, mientras que para otros el derecho a este último simplemente no ejerce el derecho a vincular).

Villavicencio, (2014), este autor menciona que las organizaciones internacionales de trabajo, así como la libertad en sindicación son formas más seguras de mejorar la condición del trabajador y garantizarse la armonía y los progresos constantes; estas

condiciones en grupos sociales que gozan de libertad, sin encontrarse sujetos a nuevas leyes que las impuestas por estas, son referidas a las afiliaciones sindicales, los sindicatos no pueden exigirse que se les reconozcan como entidad soberana, sino simplemente como entidades autónomas, puesto que las asociaciones profesionales, si bien son autónomas en sus regímenes interiores, están encuadrados ordenamiento judicial nacional.

2.2.2.2.5. Los Derechos Colectivos de en la Constitución Política

Dolorier, (2010), en su segundo volumen, escribe que el Estado Peruano, a través de la Constitución Política del 1993, reconoce el derecho a formar sindicatos, a la negociación colectiva y a la huelga, de la siguiente manera:

- Cautelando los movimientos democráticos que garantizan la libertad sindical.
- Fomentan a las negociaciones colectivas y la promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con interés social, señalando sus excepciones y limitaciones. (base legal: Art.28 de la CPP).

2.2.2.3. Bonificación por tiempo de Servicio

2.2.2.3.1. Concepto

Toyama J. y Vinatea L. (2015), los autores mencionan que las bonificaciones por años de servicios son beneficios remunerativos que corresponden a los trabajadores, ya sean empleados u obreros, que hubieran logrado sus derechos de los mismos, Esta bonificación puede poseer origen legales o convencionales. Estos derechos fueron

reconocidos a través del Decreto Legislativo N°688 que fuera publicado el 05 de noviembre de 1991 a los cuales se consolida todo beneficio social.

Este premio es actualmente un beneficio cerrado, ya que solo se otorga a los empleados que han trabajado para un solo empleador durante 30 años. Todos los empleados que completaron los servicios requeridos bajo las regulaciones derogadas después del 29 de julio de 1995 ya no son elegibles para este beneficio. Luego está el reconocimiento de los derechos adquiridos a favor de los trabajadores que ya disfrutaban de los beneficios. (Base Legal: Decreto Legislativo 688 y 5° Suplemento al Decreto Supremo N° 003-97.TR., Disposiciones Transitorias y Derogatorias).

2.2.2.3.2. Monto de la Bonificación por Tiempo de Servicio

Para Arévalo, J. (2016), nos dice que Todo trabajador que haya logrado alcanzar, los beneficios tienen derecho a recibir el 30% sobre sus remuneraciones mensuales computables. Para este efecto se consideran remuneraciones exclusivamente el básico y las horas extras, para recibir las bonificaciones por tiempo de servicio los trabajadores deben demostrar que han laborado para el mismo empleador durante 30 años. (base legal: Artículos, 20, 21 y 22 del D.L. N°688).

2.2.2.4. Beneficios Sociales Legales

2.2.2.4.1. Concepto

Para estos autores, Toyama J. y Vinatea L. (2015) son todos conceptos de prestaciones sociales estatutarias que reciben los trabajadores por cuenta propia. El punto es que no importa si es una cuestión de remuneración, monto o frecuencia de pago, ya que es lo que los empleados reciben en función de su puesto y en función a la norma.

Nuestro ordenamiento jurídico otorga a los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que pagan durante la relación laboral, que son las siguientes:

- 1.-Las gratificaciones por fiestas Patrias y Navidad.
- 2.-La asignación Familiar.
- 3.-La bonificación por tiempo de servicios, actualmente solo se entrega a trabajadores que adquirieron este derecho el mes de julio de 1995.
- 4.- El seguro de vida.
- 5.- La participación laboral: las utilidades.
- 6.-La CTS.

2.2.2.2.5. Gratificaciones

2.2.2.2.5.1. Concepto

Toyama M. y Vinatea R. (2015), Estos autores mencionan que se trata de las sumas dinerarias (bonificaciones) que el empleador entrega al trabajador además de la remuneración que recibe mensualmente, y siempre cumple con los requisitos correspondientes. En este sentido, un trabajador de empleo privado tiene derecho a dos aguinaldos, equivalentes a un salario mensual (uno por fiestas patrias y otro por vacaciones de navidad), estos aguinaldos deben ser pagados en la primera quincena de julio y diciembre.

Así mismo Arévalo, J. (2016), nos dice que la gratificación es una, retribución ganada que recibe el trabajador, referente a los años, que viene laborando, su objetivo es

retribuir el trabajo realizado a una determinada compañía, estos bonos son montos dinerarios de dinero que el empresario concede a sus empleados.

Así mismo Haro, (2005), menciona que las bonificaciones se dividen en ordinarias y extraordinarias:

Bonificación ordinaria: es una gratificación que se exige, por ley o por convenio colectivo o, inicialmente como bonificación ad hoc, otorgada en los más de dos años seguidos, por razón de derecho laboral. Estos aguinaldos se pagan por feriados nacionales y navidad.

Bonificación extraordinarios: Son facultativos y se crean a partir del acto generoso del empleador, quien los otorga sin compromiso, estos aguinaldos si se otorgan por dos años consecutivos, se convierten en aguinaldos ordinarios y por lo tanto obligatorios.

2.2.2.2.5.2. Requisitos para que el Trabajador perciba Remuneraciones

Toyama M. y Vinatea R. (2015), Los autores mencionan para recibir el aguinaldo habitual, el trabajador debe trabajar efectivamente en el mes en que le corresponde el subsidio, durante dos semanas en julio y dos semanas en diciembre, o estar en uso de vacaciones. En caso de excedencia retribuida, percibiendo prestaciones de la seguridad social o por accidente de trabajo y en los casos claramente previstos por la ley, se considerarán los casos de suspensión temporal del trabajo antes señalados como el número real de jornadas.

En caso de que el trabajador no haya cumplido seis meses, recibirá un aguinaldo correspondiente al número de meses trabajados y deberá ser pagado en las dos

semanas de julio y diciembre, que es la ocasión en que el trabajador debe recibir beneficios.

Por otro lado, en caso de que el trabajador renuncie antes de poder pagar el aguinaldo, puede obtener un aguinaldo truncado, que es proporcional al tiempo trabajado hasta el cese. (base legal: Art.6 de la ley 27735 y Art.2 del Decreto Supremo N°005-2022-TR)

Arévalo, J. (2016), son: voluntarias y convencionales: 1) la primera es aquella originada unilateralmente entre el trabajador y el empleador, quienes los otorgan sin estar obligados a ellos, la segunda es aquella que surgen de los acuerdos individuales entre los trabajadores y los empleadores.

2.2.2.2.5.3. Naturaleza Jurídica

Toyama M. y Vinatea R. (2015), Los autores mencionan para recibir el aguinaldo habitual, el trabajador debe trabajar efectivamente en el mes en que le corresponde el subsidio, durante dos semanas en julio y dos semanas en diciembre, o estar en uso de vacaciones. En caso de excedencia retribuida, percibiendo prestaciones de la seguridad social o por accidente de trabajo y en los casos claramente previstos por la ley, se considerarán los casos de suspensión temporal del trabajo antes señalados como el número real de jornadas.

En caso de que el trabajador no haya cumplido seis meses, recibirá un aguinaldo correspondiente al número de meses trabajados y deberá ser pagado en las dos semanas de julio y diciembre, que es la ocasión en que el trabajador debe recibir beneficios.

Por otro lado, en caso de que el trabajador renuncie antes de poder pagar el aguinaldo, puede obtener un aguinaldo truncado, que es proporcional al tiempo trabajado hasta el cese. (base legal: Art.6 de la ley 27735 y Art.2 del Decreto Supremo N°005-2022-TR)

Arévalo, J. (2016), son: voluntarias y convencionales: 1) la primera es aquella originada unilateralmente entre el trabajador y el empleador, quienes los otorgan sin estar obligados a ellos, la segunda es aquella que surgen de los acuerdos individuales entre los trabajadores y los empleadores.

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 reintegro de bonificaciones por tiempo servicio y gratificaciones, en el expediente N° 01068-2017-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial Ancash – Huaraz, ambas son de rango muy alta calidad, 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 reintegro de bonificaciones por tiempo servicio y gratificaciones 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 reintegro de bonificaciones por tiempo servicio y gratificaciones del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 01068-2017-0-0201-JR-LA-01, que trata sobre pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización,

DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

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

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

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

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

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

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad

total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, será una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de

nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

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

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del 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 REINTEGRO DE BONIFICACIONES POR TIEMPO DE SERVICIO Y GRATIFICACIONES; EXPEDIENTE N°01068-2017-0-0201-JP-LA-01; DISTRITO JUDICIAL ANCASH – HUARAZ. 2022

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N°01068-2017-0-0201-JP-LA-01; Distrito Judicial Ancash – Huaraz? 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N°01068-2017-0-0201-JP-LA-01; Distrito Judicial Ancash – Huaraz. 2022.	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 reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones, en el expediente N°01068-2017-0-0201-JP-LA-01; Distrito Judicial Ancash – Huaraz, ambas son de rango mediana y alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones, 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 reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones, 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 reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos,	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos,	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 reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones del expediente seleccionado, en

doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
--	--	--

4.8. Principios éticos

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

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

V. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado Laboral - Huaraz

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 primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy			
			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	10	[9 - 10]	Muy alta						38
									[7 - 8]	Alta						
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	18	[17 - 20]	Muy alta						
									[13 - 16]	Alta						
		Motivación de los hechos				X			[9- 12]	Mediana						

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

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

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

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral – Corte Superior de Justicia de Ancash

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

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

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

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

5.2. Análisis de los resultados

En la presente investigación, el objetivo específico se refiere a determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en materia de pago de bonificaciones de prestaciones sociales y otras prestaciones, en el expediente N°01068-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Huaraz. En 2022, gracias a la metodología, se han establecido los resultados de la sentencia de primera instancia en la Tabla 1 y en la Tabla 2 se detallará la sentencia de segunda instancia, las cuales se detallarán a continuación:

Resultado 1, sentencia de calidad muy alta: porque:

La distribución y hecho se aproximan a los establecidos por el tribunal Superior de Justicia que señala que:

De Santos, (2005), La sentencia exterioriza una decisión jurisdiccional del estado, consta en un instrumento público y es la materialización de la tutela jurisdiccional que llena su función al consagrar un derecho mediante una declaración afirmada de que la relación sustancial discutida se encuentre en los supuestos legales abstractos y, como consecuencia de ello una norma concreta para las partes, de obligatorio cumplimiento. El legislador produce la ley, que es una norma abstracta, a partir de la cual el juez en la sentencia produce una norma concreta aplicable a las partes en el proceso.

El fallo de la primera petición enfatiza la pretensión y poción de las partes, teniendo en cuenta este objetivo, en el que se valora mucho la calidad de los indicadores de la sentencia de primera instancia y es de rango muy alta, cumpliéndose con los parámetros que se estableció para esta fase del veredicto. Se fundó su petición del solicitante que son los pagos de reintegros de bonificaciones por años de servicio y las gratificaciones, también el demandado fundamenta que se le calculaban su

bonificación porcentual sobre la suma de S/.179.38 soles multiplicados por el porcentaje 3.5 %, 4.5%, 8.5% y 12.5%, 18.5%, correspondientemente, proporcionado a los años de servicios, por lo cual el reclamante establece que se le calculaban sobre las remuneraciones básicas, en la presentación de la demanda, se establecieron los puntos controvertidos. También se realizó, la audiencia de conciliación, en la que los accionantes no llegaron a ningún convenio de conciliación, se dio por frustrada esta entrevista.

Asimismo, se llevó a cabo la etapa de juzgamiento, en esta etapa primo los principios de oralidad, celeridades procesales, concentración y economía procesal. Por otro lado, se evidencia claridad porque no se utiliza discursos técnicos, por ende, nos permiten que sean comprendidos muy fácilmente por las partes. Así mismo se evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango alta y muy alta calidad, respectivamente, así mismo en la calidad de la sentencia de la parte considerativa del fallo de primera petición es de rango muy alta, porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, porque si cumplen con la motivación y del derecho,

Zavaleta (2017) señalan que “la motivación de sentencia es el conjunto de razonamientos vinculados entre el hecho expuesto y la norma, doctrina y jurisprudencia de contenido crítico en que el órgano judicial se apoyara para tomar una decisión respecto a la pretensión en Litis” (p.45).

En cuanto a la motivación de los hechos, la base del cómputo de la bonificación años de servicio son el tope de las remuneraciones básicas que multiplicado por el porcentaje correspondiente no debe superar S/. 179.38.

los convenios colectivos del año 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, donde establecieron que se fijara el monto del beneficio por tiempo de servicio de la retribución básicas y con arreglos al tope vigente(S/179.38), por lo cual concierne no pagar los reintegros demandados, yaqué fueron ya pagados. En las motivaciones y derechos se basan en su fundamento del elemento normativo, jurisprudenciales, doctrinarios; estos han estado señalados en los conocimientos que evidenciaron que la ley aplicada ha sido con acuerdos al hecho y pretensión.

Zabaleta, (2017), establece que los magistrados al aplicar las normas jurídicas oportunamente deben tenerse en cuenta los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso.

En este caso el pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y las gratificaciones del cual el juzgador ostentó que no le corresponden al demandante percibir la bonificación por tiempo de servicio, ya que considera que el cálculo realizado y abonado se encuentra con el cálculo al tope.

Rubio, (2009), señala que “el principio de congruencia no cabe duda que está ligado y forma parte del contenido esencial o constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de resoluciones y a la búsqueda de una decisión que respete los parámetros de logicidad” (p. 145).

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 de muy alta calidad, respectivamente. Por lo tanto, la Jueza de Primera instancia declara INFUNDADA la demanda ya que considera que el cálculo realizado y abonado se encuentra con el cálculo al tope. conforme al ordenamiento jurídico vigente. Sobre la pretensión en litigio, que es el pago reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos lo cual. Su

contenido no evidencia claridad. Por lo que la magistrada ha considerado los medios de prueba o sea los convenios colectivos para que emita su decisión final.

Resultado 2, sentencia de calidad muy alta: porque:

La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta porque la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente. La jurisprudencia dice que “el acto procesal se le califica por su forma, pues es un hecho que acontece en el mundo de la realidad, y al modo cómo se manifiesta el contenido de dicho acto, es decir, como aparece exteriormente, se le denomina forma, la cual evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la apelación.

Al respecto, la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia 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, los conocimientos evidencian la correcta aplicación de las reglas de la sana crítica aplicada, la cual ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.

Su contenido evidencia claridad, asimismo Zabaleta, (2017), señala que los ciudadanos tienen derecho a comprender es decir a decodificar por sí solos el contenido de las normas individuales o colectivas.

En lo que respecta a la motivación plasmada en segunda instancia, en concordancia con la explicación en la parte expositiva, se observa que hay un esmero por explicar las razones para la fundamentación de los hechos y del derecho, lo que demuestra su similitud a la conceptualización suscrita por

Taruffo, M. (2019), quien manifiesta que para quien resulte perdedor y ganador de un proceso tienen el derecho, el primero de saber las razones de porque perdió, y el segundo las razones del porque gano.

Por lo que se puede afirmar que hay respeto al enunciado constitucional que expresa: que una resolución tendrá fundamentos de hecho y de derecho expresos, claros; en consecuencia, hay coherencia con lo estipulado en la norma del artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (Motivación de resoluciones Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan), Esta disposición alcanza a los órganos jurisdiccionales de segunda instancia que absuelven el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, constituye motivación suficiente, por lo tanto la calidad de la parte resolutoria de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta, ya que se evidencia que la calidad de la parte resolutoria es de rango muy alta; con respecto a la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente. en esta parte de la sentencia se debe pronunciarse únicamente sobre las pretensiones planteadas en la segunda instancia, ya que cualquier otro extremo existente en la sentencia si la sentencia de primera instancia no hubiera sido impugnada, simplemente se estaría alterando la relación procesal.

El órgano revisor se pronunció clara y expresamente respecto a la pretensión planteada por el apelante en base al convenio colectivo del 2005, en el cual establece que se determinara el monto de la bonificación por tiempo de servicio sobre un monto fijo ascendiente a S/ 179.38, en este sentido de la revisión y Análisis de los convenios colectivos en el cual se señala que el porcentaje se calcula a arreglo a los

topes vigentes, por lo que corresponde efectuar la liquidación con ayuda de los peritos adscritos al módulo laboral.

La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del Inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...).

Por tanto, la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia da como resultado muy alta calidad, cumpliendo con todos los parámetros establecidos; Es por ello que, la Sala Laboral al realizar la revisión de los actuados procesales, verifica que desde 1993 a 06/2005 se debe tener en cuenta para la base del cálculo de la Bonificación por Tiempo de servicio a la remuneración básica del demandante, por lo que REVOCA la sentencia y declara FUNDADA EN PARTE la demanda, y ordeno cumpla con pagar al demandante, la suma de S/ 6, 383.50, por concepto de reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en la gratificación desde marzo de 1993 a agosto del año 2009. Asimismo, el cálculo realizado desde 07/2005 hasta 08/2009 el demandado ha cumplido con pagar de acuerdo al cálculo base de S/. 179.38 soles. nuevos soles; más intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia: se considera que el juzgador ha cumplido con las formalidades exigidas por ley. asimismo,

Rodríguez (2010), manifiesta que es la última parte, es la conclusión lógica del proceso, donde se resuelve las peticiones de las partes”.

Finalmente comparando a la sentencia de primera instancia y de segunda instancia, se considera que ambas sentencias obtuvieron un resultado de muy alta calidad, cumpliendo así con todos los parámetros establecidos.

VI. CONCLUSIONES

Que a fin de lograr una tutela jurisdiccional el accionante interpone una demanda laboral a su empleador, donde esta demanda fue declarada inadmisibles, por el incumplimiento de algunos requisitos, por lo que se le concede al demandante cinco días para subsanar las observaciones; una vez subsanadas las observaciones se da por admitida la demanda, vía proceso ordinario laborales, donde su pretensión principal es pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones por lo que se corre traslado de las partes para la audiencia de conciliación, en la que los accionantes no llegaron a ningún convenio de conciliación, por lo que se dio por frustrada esta audiencia, dando pase a la audiencia de juzgamiento, en dicha audiencia se dio la confrontación de posiciones donde las partes expusieron su pretensión, así mismo se dio la actuación de los medios probatorios, los alegatos y sentencia la Jueza de Primera instancia declara INFUNDADA la demanda ya que considera que el cálculo realizado y abonado se encuentra con el cálculo al tope.

Al verse afectado el demandante interpone un recurso de apelación pidiendo que se le reconozca su pretensión. Es por ello que, la Sala Laboral al realizar la revisión de los actuados procesales, verifica que desde 1993 a 06/2005 se debe tener en cuenta para la base del cálculo de la Bonificación por Tiempo de servicio a la remuneración básica del demandante, por lo que REVOCA la sentencia y declara FUNDADA EN PARTE la demanda, y ordeno cumpla con pagar al demandante, la suma de S/ 6, 383.50, por concepto de reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en la gratificación desde marzo de 1993 a agosto del año 2009. Asimismo,

el cálculo realizado desde 07/2005 hasta 08/2009 el demandado ha cumplido con pagar de acuerdo al cálculo base de S/. 179.38 nuevos soles; más intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia: se considera que el juzgador ha cumplido con las formalidades exigidas por ley.

De tal forma que en la presente investigación de acuerdo al objetivo general y a objetivos específico para determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia a través de la metodología, basado en los resultados las conclusiones son: La calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta y se deriva de los resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive. Así mismo con respecto la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta y se deriva de los resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Alvarado, M. E. (2021). El lenguaje claro y la transparencia de las decisiones judiciales. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 13(16), 61-76. <https://doi.org/10.35292/ropj.v13i16.450>
- Arévalo, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Lima, Perú: Instituto Pacífico
- Ávalos, O. (2011). Recuperado:<http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/Proceso-laboral-ordinario.pdf>
- Anacleto (2012). El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. (Primera edición). JURISTA EDITORES E.I.R.L.(LIMA-PERU).
- Arévalo (2010) *Academia de la Magistratura del Perú; Primera edición*, Lima, Perú, noviembre 2010, p. 61.
- Boza Pro, Guillermo. “El convenio colectivo de trabajo como fuente de derecho”. En: “Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica. Editorial Grijley. Lima 2009.
- Bronstein, A. S. (1998). Pasado y Presente de la Legislación Laboral en América Latina. Organización Internacional del Trabajo, Equipo Técnico Multidisciplinario (ETM) San José (Costa Rica). Recuperado de http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm#_Toc425669058.
- Bustamante Alarcón, R. (2001). Derechos fundamentales y proceso justo. Lima, Perú: ARA editores.
- Barrenechea, J.C. (2017). Mejora de Proceso del Pago de Beneficio Sociales de una Empresa de Entretenimiento a Nivel Nacional realizado en el año 2016 (Tesis de Licenciatura). Repositorio de la universidad Privada del Norte. RECUPERADO DE: <http://hdl.handle.net/11537/11159>.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>

- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Camacho Vega, J. C. (2017). *Análisis de la integración de la prevención de riesgos laborales en empresas del sector de la construcción en España*.
- Damián, (2016), *LA CARGA DE PRUEVA*, RECUPERADO DE: <https://almacenederecho.org/leccion-la-carga-de-la-prueba/>
- Dolorier (2010), *Tratado Practico de Derecho Laboral*, TOMO II, EDITORA GASETA JURÍDICA S.A.
- De los Santos, Mabel (2005), De los Santos, Mabel (2005), “*La flexibilización de la congruencia*”, Suplemento Especial La Ley, octubre 2005, p,80. RECUPERADO DE: [http://ateneoprocesalcaba.org/pdf/DE%20LOS%20SANTOS.Principio%20de%20congruencia.pdf.\(13/06/21\)](http://ateneoprocesalcaba.org/pdf/DE%20LOS%20SANTOS.Principio%20de%20congruencia.pdf.(13/06/21)).
- Echandía. (2019), *Teoría General De La Prueba Judicial*. Tomo I, EDITORIAL TEMIS S. A. Bogotá – Colombia.
- Ezquiaga Ganuzas, (2011), *La motivación de las decisiones judiciales en el Derecho Peruano*, EDITORA JURIDICA GRIJLEY. (LIMA-PERU).
- Farfán Pacheco, S. I. (2019). *Tratamiento y aplicación de la teoría del levantamiento del velo societario en grupos empresariales para garantizar el pago de beneficios sociales en el derecho peruano*. RECUPERADO DE PUCP-Institucional.
- Gonzáles. (2017), *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneración por bonificación de especialidad en el expediente N°00454-1013-02501-JR-LA-03, del distrito judicial del Santa-Chimbote*. 2017.RECUPERADO DE: <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2458/>

- Gutiérrez-Ossa, J. A. (2020). *Banca y googolización: De las cuentas individuales y colectivas a las comunidades bancarias en redes sociales. Experiencia internacional y en Colombia.*
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.* Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Haro Carranza, (2005). *Derecho Individual del Trabajo*, segunda edición EDITORA RAO S.R.L. (LIMA).
- Hinostroza, Alberto, (2019). *EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA*, GUIA LABORAL (pág. 280). GASETA JURIDICA. (LIMA-PERU).
- 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>
- Izquierdo Martínez, (2019). *La implicación de las nuevas tecnologías en la prueba en el proceso laboral.* Valle, J.M. del y Ushakova, Tatsiana (dir.). Trabajo fin de máster, Universidad de Alcalá, RECUPERADO DE: [http://hdl.handle.net/10017/40591\(13/06/21\)](http://hdl.handle.net/10017/40591(13/06/21))
- Jara Sánchez, (2019). *El Ejercicio del Deber de Dirección del Órgano Jurisdiccional en la Etapa de Actuación Probatoria*, RECUPERADO DE: [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf#page=35,\(13/06/21\)](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf#page=35,(13/06/21))
- Jacome Freire, (2016), *El principio de congruencia en el proceso laboral* pg.87. Tesis (Maestría en Derecho Procesal). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Quito- Ecuador
- 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
- López, A. (2017). Quinta edición. México: Mc Graw Hill Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>

- 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
- Mirolo, R. (2003). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tomo I, Ed. ADVOCATUS (CORDOBA-ARGENTINA).
- Mascriota, (2014); *El Principio de la Congruencia; libro homenaje a Augusto Mario Morrello*; LIBRERÍA EDITORA PLATENSE; Pág. 254. Muñoz.
- Mejía, E. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Montoya, (2014), *DERECHO DEL TRABAJO. Guía Laboral* (MADRID-ESPAÑA): GASETA JURIDICA.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Núñez Paz, (2016), Derecho procesal del trabajo; Procedimiento laboral; Recursos; laboral, RECUPERADO DE : [http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/681\(13/06/21\)](http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/681(13/06/21)
- Núñez Paz, (2007). *La prueba de Oficio en el Proceso Laboral*, 14 Vox Juris. RECUPERADO DE: [https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/voxjurs14&div=5&id=&page=\(13/06/21\)](https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/voxjurs14&div=5&id=&page=(13/06/21))
- Pérez Ayala, (2019), *El Poder del Compromiso en la Emisión de Sentencias y la Celeridad de la Transmisión de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, *Guía Laboral* (pág. 280). LIMA: GASETA JURIDICA, RECUPERADO DE: [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf#page=35,\(13/06/21\)](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf#page=35,(13/06/21)
- Peña, C. y Peña, J. (2015). *Manual del Derecho Procesal Laboral de acuerdo a la LEY No.29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. EDITORA JURISTAS E.I.R.L.(LIMA-PETU).
- Pozo, (2012). *Summa Civil, Primera Edición* EDITORA NOMOS & THESIS (LIMA-PERU).
- Priori Posada, Giovanni. Reflexiones en torno al doble grado de jurisdicción. En: *Advocatus* N° 9 Revista de estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima. p. 407.

- Romero, (2015), *LA SENTENCIA JUDICIAL COMO MEDIO DE PRUEBA*, Revista Chilena de Derecho, vol. 39 No 2, pp. 251 – 276, RECUPERADO DE: [http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372012000200002,\(13/06/21\)](http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372012000200002,(13/06/21))
- Ramos del Águila, C. I. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido fraudulento expediente. No 00105-2016-0-2402-JR-LA-02, del distrito judicial de Ucayali - coronel Portillo, 2018.*
- Romero, (2012), *El Nuevo Proceso Laboral*, EDITORA JUDICIAL: LIMA: GASETA JURIDICA: GRIJLEY E.I.R.L. (LIMA-PERU).
- Rueda, (2018), *El Acceso a la Administración de Justicia en el Perú: Problema de Género* lima, RECUPERADO DE:https://derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/paulino_rueda/acceso_administracion.pdf.
- Rubio Correa, (2009), *El sistema jurídico Introducción al Derecho*, EDITORIAL PUCP.RECUPERADO DE <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/webma%20-%20copia/EL%20SISTEMA%20JUR%20C3%8DDICO%20Introduci%C3%B3n%20al%20Derecho%20-%20Marcial%20Rubio%20Correa.pdf>.
- RIOJA BERMÚDEZ, Alexander. Medios Impugnatorios. En: Código Procesal Civil Comentado "Por los Mejores Especialistas". Lima: Adrus. 2010. p. 532.
- 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: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supos-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de:https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supos-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Samamé López J. (2020), *BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR*.
- Supo, J. (2016), *Tipos de investigación*. RECUPERADO DE: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supos-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf.

- Sarzo, V. (2012). La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1364/SARZO_TAMAYO_VICTOR_CONFIGURACION_DERECHO.pdf
- Toyama. y Vinatea, L. (2015). *En Guía Laboral, Setima Edición. EDITORA GACETA JURIDICA (LIMA -PERU).* 1 Máximas de la Experiencia, *EDITORES: UNIACADEMIA LEYER (BOGOTA).*
- Taruffo Michele, (2013). *Verdad, prueba y motivación en la decisión sobre los hechos*, México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, RECUPERADO DE: <http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/9675/1/procesal,%20taruffo,%20prueba%20y%20motivaci%C3%B3n%20en%20la%20decisi%C3%B3n%20sobre%20los%20hechos.pdf>,(13/06/21).
- Toyama. (2015). *En Guía Laboral: Setima Edición GASETA JURIDICA. (LIMA-PERU)*
- 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 de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya.* Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.* Primera edición. Lima, Perú: San Marcos
- villavicencio,.(2016). **Negociación Colectiva: nuevos espacios y contenidos.** En *VII Congreso de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* (pp. 93 - 131). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- villavicencio, C. A.(2014). La intervención estatal en la libertad sindical en América Latina: los planos orgánicos y tutelar. *Ius et veritas (PUCP).* Volumen: 1.
- Washington, (2013), investigación cualitativa en enfermería: concepto y bases conceptuales, serie PALTEX salud y sociedad 2000 N°09(pag.87-100): organización de panamericana de la salud.

Yáñez, (2012) México: Mc Graw Hill Instituto Alemán para la Normalización DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Quinta edición. México: Mc Graw Hill Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000.

Zamora Acho, I. (2020). *Calidad de sentencias sobre pago de beneficio sociales expediente No 00367-2011-0 -JR-LA-01 distrito judicial de Ucayali, 2018*. RECUPERADO DE: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/16430>.

Zavaleta, (2017), El Derecho a la Debida Motiva de las Resoluciones Judiciales, RECUPERADO DE: <http://derecho911.blogspot.com/2017/01/el-derecho-la-debida-motivacion-de.html>.(14/06/21)

**A
N
E
X
O
S**

**ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE:**

***CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ***

EXPEDIENTE: 01068-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA: POR DEFINIR

JUEZ: (.....)

ESPECIALISTA: (.....)

DEMANDADO: B.

DEMANDANTE: A.

SENTENCIA

RESOLUCION N° 07

Huaraz, veinticinco de abril

De dos mil dieciocho. –

VISTA; La presente causa laboral, signada con el **01068-2017-0-0201 JR-LA-01** seguido por **A**, contra **B** sobre **Pretensión Principal** .- Pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones la misma que se detalla de la siguiente manera: Pago de Reintegro de bonificación por tiempo de servicio, pago de la bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones, más intereses, costas y costos del proceso; tramitado en la vía ordinaria laboral.

PARTE EXPOSITIVA

• **De la demanda:** De fojas 1136 a 127 aparece la demanda y de fojas 133 a 134 la subsanación de demanda, en la que el accionante indica que ingreso a laborar para la demandada, el 14 de enero de 1986, y en la actualidad tiene vínculo laboral vigente,

con la categoría de **TECNICO III**, cargo **RECIBIDOR / PAGADOR**: con una remuneración mensual asciende a la suma de S/.6,045.23 y que su remuneración está compuesta por HABER BÁSICO, MOVILIDAD, REFRIGERO, BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, y otros conceptos que recibe mensualmente.

- Que, mediante Convenio Colectivo de los años 1993, 1994, 1995,1996, 1997 y 1998, suscritos entre la Administración de la Banco de la Nación y el Sindicato de Trabajadores se estableció el siguiente acuerdo: EL EMPLEADOR ABONARÁ A SU PERSONAL POR EL TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS DIRECTAMENTE A LA INSTITUCIÓN UNA BONIFICACIÓN PORCENTUAL en los siguientes términos: a) De 05 a 10 años servido 3.5%. De 10 años a 01 DIA a 15 años de servicio 4.5%. De 15 años y 01 DIA a 20 años de servido 8.5%. De 20 años y 01 DIA a 25 años de servido 12.5%. De 25 años y 01 DIA a 30 años de servido 18.5%. b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre las remuneraciones básicas, y con arreglo al tope de S/.179.38 Nuevos Soles.

- Que, es el caso que, durante enero de 1993, hasta diciembre de 2008, la demandada ha venido abonando por el concepto de Bonificación por Tiempo de Servidos en mi Remuneración Mensual y en las 05 gratificaciones (hasta el año 2005: 05 gratificaciones y a partir del 2006: 02 gratificaciones), en forma diminuta procediendo en forma incorrecta, causando evidente perjuicio económico al accionante e infringiendo los Convenios Colectivos acotados.

- Que, la demandada viene aplicando el porcentaje por el concepto de Bonificación de Tiempo de Servicios, utilizando el monto señalado como tope; es decir, sobre los S/.179.38 Nuevos Soles, lo que en ningún Convenio Colectivo estuvo regulado de esa manera, omitiendo flagrantemente la aplicación sobre la Remuneración Básica. Que, es el caso que la demandada se tiene que reintegrar por concepto de Bonificación por Tiempo de Servicios, desde enero de 1993 hasta diciembre de 2008, la cantidad de S/. 30,438.93 Soles, al haber aplicado incorrectamente el porcentaje.

- Que, asimismo la demandada debe abonar dicho Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicios, en la incidencia con respecto a las Gratificaciones Anuales por el periodo de 1993 al 2008, por la suma de S/. 7,669.54 Soles, por este concepto.

Que, mediante Resolución No 02 de fecha 02 de noviembre del 2017, de fojas 135 a

138 se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, Banco de la Nación del Perú, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación, con la asistencia de ambas partes, conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 196 a 197, no se propicia la conciliación, manteniéndose las partes en sus posiciones; se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emitió la Resolución No 03, se tiene por contestada la demanda por parte del Banco de la Nación.

De la contestación de la demanda: Que, de fojas 166 a 195, obra la contestación de la demandada mediante la cual niega los hechos en que el demandante sustenta su demanda contradiciéndola y exponiendo que el Banco de la Nación se rige por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado, que su accionar económica debe ceñirse estrictamente a lo dispuesto, entre otras, por la Décima Quinta Disposición Final de la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguro, aprobada por Decreto Legislativo No 770. Que es una entidad sujeta a la Ley General del Presupuesto y, por tanto, no es factible gastar más de lo presupuestado (debidamente autorizado por las disposiciones legales y administrativas pertinentes), sin que sus funcionarios que procedan indebidamente, estén sujetos a responsabilidades civiles y/o penales, en caso de incumplimiento de las normas dictadas sobre el particular. Que se autorizó, entre otras entidades, al Banco de la Nación, a conceder sumas dinerarias adicionales a sus trabajadores, con parámetros ya establecidos que no podían ser superados ni violados por cuanto sería falta grave el disponer el otorgamiento de otros conceptos a los ya reconocidos, responsabilidad que finalmente recaería en los funcionarios del Banco de la Nación. Que, en cuanto a la política de remuneraciones a su personal, está sujeto a las limitaciones que impone el Supremo Gobierno a través de la Oficina de Instituciones y Organismos del Estado – OIOE. Actualmente es el FONAFE, cuyas normas de austeridad, especialmente en el ámbito de la política remunerativa de su personal, son de obligatorio cumplimiento, debiendo limitar su política salarial a los parámetros que el Estado dispone. Asimismo, señala respecto al reintegro de la Bonificación por Tiempo de Servicios (BTS) que el demandante realiza una interpretación particular de la cláusula referente al tope y el monto a abonarse por este concepto, contenida en el Convenio Colectivo

de 1993, Laudo arbitral de 1994, trato directo de 1995, convenio de 1996, 1997 y 1998; sosteniendo el demandante que se le ha aplicado en forma incorrecta dicha bonificación, pues se utiliza el monto señalado como tope, es decir sobre los S/. 179.38, lo que en ningún convenio colectivo estuvo regulado de esa manera, omitiendo la aplicación sobre la remuneración básica. El demandante plantea que se le reintegre el monto de la BTS desde 1993 hasta el año 2008, por supuestamente haberse efectuado un mal cálculo de la misma. Cabe indicar que el ahora demandante reclama, además, el reintegro de las cinco gratificaciones desde 1993 hasta el año 2008, por considerar que se le ha abonado en forma incorrecta lo cual no es cierto. Haciendo un decurso histórico que corresponde al otorgamiento de dicho concepto. Agrega que en su norma original se otorgó exclusivamente a los trabajadores activos del régimen laboral de la actividad privada, que dicha bonificación fue otorgada a los trabajadores bancarios, conforme a los convenios colectivos suscritos por la banca estatal, asociada y comercial con la federación de empleados bancarios del Perú, señalando que el tope aprobado para la correcta determinación de la denominada bonificación por tiempo de servicios se fijó en la suma de S/179.38, sobre la Remuneración.

De la audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la diligencia conforme obra del audio y vídeo, así como de las Actas de Registro de Audiencia de fojas 204 a 206 con la asistencia de las partes, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, se efectuó la confrontación de posiciones, se precisaron los hechos no necesitados de prueba, admitidos y actuados los medios probatorios de las partes; se expusieron los alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador

para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas.

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

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

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N.º 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”*; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond - como: *“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”*.

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N.º 29497, señala que la

carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala *“De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”*; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta

procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

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

jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SÉPTIMO: La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que en su artículo 42º se señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptaron; en consecuencia, si bien es cierto, la convención colectiva de trabajo tiene naturaleza normativa, su contenido es diverso y en él se pueden ubicar materias o contenidos de naturaleza normativa, material o contenido de naturaleza obligacional y también un contenido delimitador.- Por su parte el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por del Decreto Supremo 011-92-TR señala en su artículo 29º “en las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales y las que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas”, mientras que las cláusulas obligacionales, al tener naturaleza convencional o contractual, se deben interpretar conforme a las reglas de la interpretación del acto jurídico o del contrato; empero, como se señalara al no haber la Constitución Política del Estado otorgado ningún nivel jerárquico al convenio colectivo, ni haberse otorgado a través de una ley, solamente corresponde un nivel terciario dentro de la escala de jerarquía normativa, el cual corresponde a las normas emanadas de la autonomía privada.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

OCTAVO: Considerando que no existe controversia respecto a que existió vínculo laboral entre las partes; asimismo, no existe controversia sobre que el demandante se encuentra afiliado al sindicato que suscribió los convenios colectivos que contienen los pagos que se reclaman pues de las boletas de pago del demandante presentado por la demandada se verifica el pago de cuota sindical por parte del demandante. Tampoco existe controversia sobre el derecho del demandante a percibir la bonificación por tiempo de servicios y las gratificaciones que reclama, pues la parte

demandada ha señalado que no se ha producido incumplimiento de pago alguno.

NOVENO: DE LA CONTROVERSIA

El tema en controversia es el cálculo del concepto de bonificación por tiempo de servicios, pues la parte demandante señala que debe realizarse, conforme a los porcentajes que correspondan, con base en la remuneración básica, es decir, multiplicar la remuneración básica por el porcentaje que corresponda al tiempo de servicios y dicho producto no debe superar los S/.179.38; La demandada señala que el cálculo se realiza con base en el tope de S/.179.38 que establecen los convenios colectivos respecto a la bonificación por tiempo de servicios, es decir, multiplicar la suma de S/.179.38 por el porcentaje que corresponda al tiempo de servicios, y dicho producto es el que se paga al demandante. Bajo ese contexto, corresponde dar respuesta a la pretensión demandada. Así tenemos que:

-El Tribunal Constitucional en el EXP. N.º 00933-2011-PA/TC- LIMA ha señalado en su punto 4. *“Que de los actuados se aprecia que lo que el demandante en realidad pretende es que se deje sin efecto la Resolución de fecha 27 de noviembre de 2009, obrante a fojas 33, señalando una incorrecta interpretación del cálculo de la bonificación por tiempo de servicios que le corresponde, alegando la transgresión de sus derechos a la igualdad en la aplicación de la Ley, a la negociación colectiva y a la seguridad jurídica. Al respecto, se debe indicar que la resolución cuestionada se encuentra debidamente fundamentada al argumentarse que, desde un inicio, se establecieron los topes para el otorgamiento de las bonificaciones por tiempo de servicios, esto es, desde el Pacto Colectivo del año 1972, Acta de la Novena Reunión de la Comisión Paritaria de enero de 1986, hasta el Acuerdo de la Comisión Paritaria de enero de 1987, otorgándosele dicha bonificación únicamente a los trabajadores cuya remuneración no exceda de diez mil soles oro (S/. 10,000), de modo que al establecerse el convenio del 22 de enero de 1987 e indicarse que la bonificación por tiempo de servicios para los trabajadores del Banco de la Nación se otorgaría en las mismas condiciones y términos en que venían percibiendo los trabajadores de la Banca Asociada y Comercial “[...] se fijó también un tope sobre la remuneración básica; que*

este hecho se corrobora al apreciarse del texto de la cláusula 6.17 del Convenio Colectivo del año 1993, que para determinar el monto del beneficio, el porcentaje se calculará hasta el tope actual de S/. 179.38, lo cual es reiterado en la cláusula 17 Convenio del año 1995, al estipularse que para la determinación del monto del beneficio el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes” [...], ocurriendo lo mismo en los convenios del año 1997 y 1998.

5. Que, por consiguiente, se desprende que la intención de otorgar la bonificación referida se basaba en el cálculo de una remuneración básica con tope, lo cual ha sido debidamente corroborado en el mismo sentido por los sucesivos convenios, con lo que se demuestra que lo pretendido por la recurrente carece de fundamento alguno, no evidenciándose indicio alguno que denote un procedimiento irregular que vulnere los derechos constitucionales invocados.”

El Exp. N.º 00933-2011-PA/TC- LIMA ha señalado en su punto 4. *“Que de los actuados se aprecia que lo que el demandante en realidad pretende es que se deje sin efecto la resolución de fecha 16 de setiembre de 2010, en el extremo que declara infundada la demanda que interpuso sobre pago de beneficios sociales, alegando la transgresión de sus derechos a la igualdad en la aplicación de la Ley, a la negociación colectiva y a la seguridad jurídica. Al respecto, cabe señalar que la resolución cuestionada se encuentra debidamente fundamentada, pues argumenta que desde el Acta de Trato Directo de 1993 se estableció que la bonificación porcentual por tiempo de servicios se calculará con arreglo a los topes vigentes; asimismo con el Acta de Trato Directo de 1995 se señaló que el monto de beneficio se hará en porcentaje calculado de la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes, siendo especificado dicho tope en la cantidad de S/. 179.38 con el acta de fecha 29 de octubre de 1998; es decir, desde un inicio se establecieron los topes para el otorgamiento de las bonificaciones por tiempo de servicio, verificándose de este modo que el recurrente ha percibido la bonificación por tiempo de servicios de acuerdo con el tope indicado, y en los porcentajes señalados, desestimándose su pretensión.*

5. *Que, por consiguiente, se desprende que la intención de otorgar la bonificación referida se basaba sobre el cálculo de una remuneración básica con tope, lo cual ha sido debidamente corroborado en el mismo sentido por los sucesivos convenios, demostrándose que lo pretendido por el recurrente carece de fundamento alguno. No se evidencia, pues indicio alguno que denote un procedimiento irregular que vulnere los derechos constitucionales invocados.*

-La Primera Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República en la casación No 1864-2013 – Lima, de fecha 16 de abril del 2015 ha señalado “*Conforme a los convenios colectivos de 1993, 1995 y 1997, la bonificación por tiempo de servicios de los trabajadores del Banco de la Nación, se calcula sobre el tope de S/. 179.38 y no sobre su remuneración básica como solicita el demandante, criterio que también ha sido asumido por el Tribunal Constitucional (Expedientes N.º 00961-2012-PA/TC y N.º 00933-2911-PA/TC).* Al desarrollar esta casación indica que:

Décimo Tercero: De otro lado, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que en su artículo 42º se señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptaron; en consecuencia, si bien es cierto, la convención colectiva de trabajo tiene naturaleza normativa, su contenido es diverso y en él se pueden ubicar materias o contenidos de naturaleza normativa, material o contenido de naturaleza obligacional y también un contenido delimitador.-

Décimo Cuarto: Por su parte el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por del Decreto Supremo 011-92-TR señala en su artículo 29º “en las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales y las que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas”, mientras que las cláusulas obligacionales, al tener naturaleza convencional o contractual, se deben interpretar conforme a las reglas de la interpretación del acto jurídico o del contrato; empero, como se señalara al no haber la Constitución Política del Estado otorgado ningún nivel jerárquico al convenio colectivo, ni haberse

otorgado a través de una ley, solamente corresponde un nivel terciario dentro de la escala de jerarquía normativa, el cual corresponde a las normas emanadas de la autonomía privada.-

Décimo Quinto: De la Interpretación de la Convención Colectiva Trabajo. En principio la cláusula número 18, celebrado entre las partes con fecha 10 de marzo de 1993, tal como es de verse de fojas 35 a 39 de autos, en la cual se pactó lo siguiente: “Bonificación Por Tiempo De Servicios”; El Banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la Institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos: a) De 05 a 10 años de servicios 3.5%; De 10 años y un día a 15 años de servicios 4.5%; De 15 años y un día a 20 años de servicios 8.5%; De 20 años y un día a 25 años de servicios 12.5%; De 25 años y un día a 30 años de servicios 18.5%; b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes; c) Los porcentajes antes mencionados no son acumulativos y son incompatibles con la percepción simultánea de cualquier otro beneficio similar de orden legal; y, d) La percepción mensual del íntegro del beneficio está condicionada en cada oportunidad al rendimiento y productividad del empleado, por lo que no tendrán derecho a la misma aquellos que incurran en inasistencias o sean sancionados disciplinariamente por el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo.-

Décimo Sexto: De la cláusula materia de interpretación se tiene que es una de naturaleza normativa, pues regula un beneficio económico a favor de los trabajadores, el cual se incorpora de manera automática en los contratos individuales de trabajo; de este modo, de acuerdo a lo establecido por el artículo 29° del Decreto Supremo N.º 011-92-TR, la interpretación que se le debe dar, según dicho dispositivo; en las convenciones colectivas: son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. -

Décimo Séptimo: De la lectura literal de la referida cláusula, no puede dársele algún sentido, en la medida que no se señala sobre qué referencia se

debe establecer el porcentaje, dado que solamente se señala, que para la determinación del monto de dicho beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes; lo que quiere decir, que este beneficio ya venía otorgándose; cláusula que es aclarada con la Directiva EF/92-5100-4900 N.º 006-935, y refiriéndose a la convención del año de 1993, y específicamente a la cláusula sobre Bonificación por Tiempo de Servicios, aclara el panorama, cuando en el punto 6-17 señala que el Banco abonará una bonificación porcentual mensual sobre el sueldo básico y para determinar el monto del beneficio el porcentaje se calculará hasta el tope actual de S/.179.38; directiva que la parte demandante no ha cuestionado; en esta medida, si fuere únicamente este el contexto que se tendría que analizar, sobre la base de una interpretación literal y gramatical, así como el lógicossistemático; y más aún, en base al principio del in dubio pro operario, es indudable que la voluntad de las partes y la forma de la redacción de dicha cláusula, tendría el sentido en que la parte demandante viene afirmando, es decir, que el monto de la bonificación por tiempo de servicios debería de resultar de aplicar el porcentaje sobre la remuneración básica y que dicho monto resultante no podía exceder el monto máximo (tope) de S/.179.38; caso contrario el monto se reducirá al tope.-

Décimo Octavo: Que, entonces de la aplicación de este beneficio en relación con las sucesivas convenciones colectivas de trabajo, suscritas entre las mismas partes y respecto al mismo beneficio, el criterio de interpretación indudablemente varia; pasando a un primer plano, no tanto la interpretación literal-gramatical, lógico - sistemático, o en todo caso, el principio del in dubio pro operario; sino básicamente el principio de la buena fe que deben asumir los sujetos negociadores de ambas partes, en toda negociación colectiva, y que prescribe el artículo 54º de Decreto Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 10-2003- TR, y sobre todo, el criterio interpretativo de la intención de las partes; es decir, en qué términos acordaron y suscribieron las convenciones colectivas de trabajo, en función de la cláusula materia de interpretación.-

Décimo Noveno: Que en efecto, la Bonificación por Tiempo de

Servicios, es un beneficio que ambas partes acordaron su otorgamiento, los mismos que se encuentran consignados en las convenciones colectivas de trabajo del año de 1993, 1995, 1997, y 1998, siendo una constante el otorgamiento del mismo porcentaje por las quinquenios laborados, siendo el mínimo el 3.5% y el máximo el 18.5%; por otro lado, en la convención colectiva de 1993 se señala; Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes; la de 1995 prescribe; Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes; la del año de 1997 señala; para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo al tope vigente (S/179.38); y en la convención del año de 1998 se señala, para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo al tope vigente (S/179.38); de lo que se puede deducir que el tope vigente desde un principio fue la de S/.179.38.-

Vigésimo: Que, por lo que se puede concluir que este beneficio desde su reclamo, esto es desde el año de 1993 se venía otorgando en la forma y modo en que la parte demandada señala; en consecuencia si la demandada, venía otorgando este beneficio en cumplimiento de dicha convención colectiva, sin que el sujeto obligado (Sindicato) cuestione el mismo, ni mucho menos los trabajadores individualmente considerados; y por el contrario, en el año de 1995, 1997 y 1998 suscribieron nuevas convenciones colectivas en los mismos términos, respecto a este beneficio, es indudable que desde un principio la común voluntad de las partes, respecto a la forma en que se debe calcular y otorgar este beneficio, es la interpretación dada por el Banco demandado, y aceptada por la Organización Sindical que representaba a los trabajadores, en la medida que al momento de suscribir una nueva convención, en este caso en el año de 1995 hacia delante, no sólo, no cuestionaron la forma en que se venía cumpliendo el otorgamiento de la bonificación por tiempo de servicios, sino que ratificaron una vez más, su otorgamiento en la misma forma. Máxime si dicho criterio es el que comparte el Tribunal Constitucional en las sentencias expedidas en el Expediente N.º

00961-2012-PA/TC de fecha 11 de mayo de 2012 y la Sentencia dictada en el Expediente N.º 00933-2011-PA/TC de fecha 20 de abril de 2011, donde señala expresamente lo siguiente: “la intención de otorgar la bonificación referida se basa en el cálculo de una remuneración básica con tope, lo cual ha sido debidamente corroborado en el mismo sentido por los sucesivos convenios”.

DECIMO: De lo glosado se puede colegir que la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema hace la Interpretación de la Convención Colectiva Trabajo celebrada entre las partes (Fundamento décimo quinto y siguientes) y si bien esto no es vinculante comparto este criterio jurisdiccional en tanto que desarrolla detenidamente la convención colectiva, la interpreta de tal modo que no queda duda respecto a lo acordado y sobre todo cuando establece que la aplicación de este beneficio en relación con las sucesivas convenciones colectivas de trabajo, suscritas entre las mismas partes y respecto al mismo beneficio, el criterio de interpretación indudablemente varia; pasando a un primer plano, no tanto la interpretación literal-gramatical, lógico - sistemático, o en todo caso, el principio del in dubio pro operario; sino básicamente el principio de la buena fe que deben asumir los sujetos negociadores de ambas partes, en toda negociación colectiva, en ese sentido se puede concluir que este beneficio se ha otorgado desde el año 1993 sin cuestionamiento alguno y es más se han suscrito nuevas convenciones colectivas en los mismos términos sin que el sindicato cuestione el modo y forma de cálculo de la misma, lo contrario hubiera sido que al efectuarse el primer cálculo se hubiera producido un reclamo lo que evidencia que no se hubieran suscrito nuevas convenciones bajo los mismos parámetros, siendo ello así la interpretación dada por la demandada en la audiencia fue la acordada por las partes en su momento, por ello no corresponde amparar lo peticionado.

DÉCIMO PRIMERO: Finalmente, la Juez que suscribe hace mención en la presente resolución sentencia, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y

respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza.

De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la SEÑORA JUEZA DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ;

FALLA:

1. **DECLARANDO INFUNDADA** la demanda interpuesta por A. contra B. sobre pago reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos.
2. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.
3. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE:01068-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA: POR DEFINIR

RELATOR:(.....)

DEMANDADO:(...)

DEMANDANTE (.....)

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCION NUMERO CATORCE

Huaraz, veintitrés de agosto de dos mil dieciocho.

VISTOS: en audiencia pública a que se contrae la
certificación que obra en autos.

I.MATERIA DE IMPUGNACION

La sentencia contenida en la resolución número siete de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciocho, obrante a fojas doscientos siete a doscientos diecinueve, que falla:
“DECLARANDO INFUNDADA a la demanda interpuesta por **A** contra **B**. sobre el pago reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones.”

II.SINTESIS DE LA PRETENSION IMPUGNATORIA

El demandante, A, mediante escrito de apelación de fecha dos de mayo del año dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos ochenta y seis a doscientos noventa y

cuatro, subsanado mediante escritos de fojas cuatro y catorce de mayo del año dos mil dieciocho, a fojas noventa y nueve, y trescientos seis de autos, alega básicamente sus agravios en:

- a) La resolución recurrida adopta un criterio que ha sido extensamente superado no solo por la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de la Republica. Sino porque de la lectura misma de los convenios colectivos y la aplicación de ellos a los hechos se debe tomar en cuenta el otro concepto básico que contienen dichos pactos colectivos, el cual es la remuneración básica.
- b) Del contenido de los convenios colectivos, se advierte que para la determinación del monto del beneficio el porcentaje se calculara sobre la remuneración básica y con el arreglo al tope de S/179.38, siendo que la demandada no ha cumplido con el íntegro del pago toda vez que el cálculo que realizo fue sobre el tope, pagados diminutamente la bonificación reclamada.
- c) El planteamiento ajustado a derecho es que se calcule el beneficio sobre la remuneración básica y si el producto resultase superior al tope de S/179.38, este sería el límite impuesto por los convenios colectivos.
- d) No se han tenido en cuenta las casaciones emitidas en los expedientes N°019003-2015 y 5823-2016.por la segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de la Republica.

III.ANTECEDENTES

3.1 Mediante escrito obrante de fojas ciento dieciséis a ciento veintisiete, subsanado con escrito obrante de fojas ciento treinta y tres a ciento y cuatro, EL

DEMANDANTE, interpone demanda laboral solicitando el pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, siendo su situación actual con vínculo laboral vigente, su fecha de ingreso el catorce de enero de mil novecientos ochenta y seis y su récord laboral de treinta y un años y siete meses.

3.2 Posteriormente, mediante escrito de fecha doce de marzo de dos mil dieciocho obrante de fojas ciento sesenta y seis a ciento noventa y cinco; subsanado con escrito obrante de fojas doscientos uno de autos, el representante de la demandada B. absuelve el traslado de la demanda negando los hechos descritos por el demandante en su totalidad, y contradiciendo todos los fundamentos facticos de la demanda incoado haciendo alusión a que el Banco en cuanto a la política de remuneraciones a su personal, está sujeto a las limitaciones que impone el Supremo Gobierno a través de su oficina de instituciones y organismos del Estado.

3.3 La audiencia de conciliación se llevó a cabo, conforme al acta de fecha doce de marzo de dos mil dieciocho, obrante de fojas ciento noventa y seis a ciento noventa y siete de autos, no habiendo arribado las partes a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que la audiencia de juzgamiento se llevó a cabo conforme se advierte del acta de fecha doce de marzo de dos mil dieciocho, obrante de fojas ciento noventa y siete de autos, no habiendo arribado las partes a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que la audiencia de juzgamiento se llevó a cabo conforme se advierte del acta de fecha veinticuatro de abril del año en curso obrante de fojas doscientos cuatro y doscientos seis de autos.

3.4 Finalmente la señora Juez de primera instancia, emitió la sentencia mediante resolución número siete declarando infundada que ha sido materia de impugnación

por el demandante.

IV.CONSIDERANDOS

En cuanto al principio de la doble instancia

PRIMERO: El derecho de la pluralidad de instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8 inciso 2, párrafo h) ha previsto que toda persona tiene el “Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior (...)”. El tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia, que el derecho de acceso a los recursos o a recurrir las resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139°, inciso 3 de la Norma Fundamental (Cfr. SSTC 1243 2008-PHC, fundamento 2;2596-2010-PA; fundamento 4)1.

SEGUNDO: Según el artículo 364° del Código Procesal Civil, a aplicable supletoriamente a la presente causa : “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.” para lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.

Análisis del caso concreto:

TERCERO: En el presente caso no existe controversia respecto a la existencia del vínculo laboral, por cuanto la controversia principal radica en el cálculo del concepto de bonificación por tiempo de servicios; por lo que teniendo en cuenta que dicha bonificación es otorgada en virtud de diversos convenios colectivos, es necesario efectuar un análisis individual de cada uno de ellos, a fin de entender y resolver la controversia planteada:

3.1 El primer convenio colectivo data de mil novecientos noventa y tres, de cuyo contenido se obtiene: “6.17 BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO: por servicios prestados directamente a la institución el B. abonará una bonificación porcentual mensual sobre el sueldo básico en los siguientes términos:

- | | | |
|----|---|-------|
| a) | De 5 a 10 años de servicios | 3.5% |
| | De 10 años 1 día a 15 años de servicios | 4.5% |
| | De 15 años 1 día a 20 años de servicios | 8.5% |
| | De 20 años 1 día a 25 años de servicios | 12.5% |
| | De 25 años 1 día a 30 años de servicios | 18.5% |
- b) Para determinar el monto del beneficio el porcentaje se calculará hasta el tope actual de S/179.38...”

3.2 Luego el convenio colectivo de mil novecientos noventa y cinco, señala: “17. **BONIFICACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIOS:** el Banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos:

- | | | |
|----|-----------------------------|------|
| a) | De 5 a 10 años de servicios | 3.5% |
|----|-----------------------------|------|

De 10 años 1 día a 15 años de servicios	4.5%
De 15 años 1 día a 20 años de servicios	8.5%
De 20 años 1 día a 25 años de servicios	12.5%
De 25 años 1 día a 30 años de servicios	18.5%

b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes...”

Hágase la atinencia de que el convenio del año de 1996 en la cláusula primera indica que se mantienen los acuerdos definidos en el convenio de 1995, en cuanto a la compensación por tiempo de servicios, por lo que se entiende que el referido acuerdo mantiene los lineamientos antes mencionados.

3.3 El convenio colectivo del año de mil novecientos noventa y siete señala: “17. *BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS*: el banco abonará a su personal por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos:

a) De 5 a 10 años de servicios	3.5%
De 10 años 1 día a 15 años de servicios	4.5%
De 15 años 1 día a 20 años de servicios	8.5%
De 20 años 1 día a 25 años de servicios	12.5%
De 25 años 1 día a 30 años de servicios	18.5%

b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo al tope vigente (S/. 179.38) ...”

3.4 El convenio colectivo del año de mil novecientos noventa y ocho señala: “17. *BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS*: el banco abonará a su personal,

por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos:

- | | | |
|----|---|-------|
| a) | De 5 a 10 años de servicios | 3.5% |
| | De 10 años 1 día a 15 años de servicios | 4.5% |
| | De 15 años 1 día a 20 años de servicios | 8.5% |
| | De 20 años 1 día a 25 años de servicios | 12.5% |
| | De 25 años 1 día a 30 años de servicios | 18.5% |
- b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará **sobre la remuneración básica** y con arreglo al tope vigente (S/. 179.38) ...”

3.5 y con la celebración del convenio colectivo de junio de dos mil cinco, el acuerdo en cuanto a la bonificación por tiempo de servicios se varía y es como a continuación se especifica: “NUEVA ESTRUCTURA: Bonificación por tiempo de servicios: los porcentajes se calcularán sobre un monto fijo ascendente a S/ 179.38...”.

CUARTO: En ese sentido los porcentajes que le corresponde al demandante al haber ingresado a laborar a favor de la demandada a partir del catorce de enero de mil novecientos ochenta y seis son: 3.5%, 4.5%, 8.5%, por lo que, en el presente caso debe determinarse si dichos porcentajes serán aplicados sobre la remuneración básica conforme alega el demandante, o sobre el tope señalado, esto es S/ 179.38, según lo alegado por el demandado; en ese sentido, de la revisión y análisis de los convenios a los que nos hemos hecho referencia precedentemente se advierte que en su totalidad señalan que el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes, lo cual significa que el monto resultante debe ajustarse obligatoriamente a dicho tope; es

decir, sin exceder la suma de S/ 179.38;

Así mismo, del análisis íntegro de los convenios colectivos hasta antes de junio de dos mil cinco, no es posible interpretar que la base de cálculo del beneficio por tiempo de servicios sea el tope, por cuanto lo que se advierte más bien es que las partes acordaron el cálculo del beneficio en base a un porcentaje aplicable sobre la remuneración básica con tope; por lo que, se debe dejar establecido que la base del cálculo del beneficio reclamado es la remuneración básica del trabajador, la misma que multiplicada por el porcentaje correspondiente no debe superar el tope establecido de S/ 179.38, y no como erróneamente pretende determinar la demandada, señalando que la base de cálculo para el beneficio por tiempo de servicios es sobre el tope; más aún cuando del propio contenido de los convenios se advierte que para la determinación del beneficio demandado el porcentaje se aplicará sobre la remuneración básica; habiéndose pronunciado también en este sentido la Corte Suprema en la Casación Laboral No 10406-2016-LIMA, que en su considerando décimo quinto señala:

“Del análisis de los convenios colectivos señalados se advierte con claridad que la intención de las partes al acordar el cálculo del beneficio denominado Bonificación por Tiempo de Servicios era en base a un porcentaje aplicable sobre la remuneración básica con tope; es decir, que en aquellos casos en los que realizado el cálculo porcentual correspondiente a los años de servicios sobre la remuneración básica, esta resultase superior a la suma establecida como tope, se abonará el tope como monto máximo”.

QUINTO: En lo concerniente al reintegro de la bonificación por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones, habiendo quedado dilucidado que los montos

pagados al demandante por el beneficio citado son irrisorios, corresponde reintegrar el beneficio como una parte del sueldo para fines de pago de las gratificaciones correspondientes.

SEXTO: En ese orden de ideas, habiéndose determinado que corresponde el cálculo del beneficio por compensación de servicios sobre la base de la remuneración básica vigente al momento en que debió de pagarse dicho beneficio, debe dejarse establecido que tal interpretación debe ser aplicada sólo hasta junio del año dos mil cinco, por cuanto a partir de julio del mencionado año entra en vigencia el convenio colectivo del año dos mil cinco, el cual textualmente señala que los porcentajes se calcularán sobre un monto fijo ascendente a S/ 179.38, por lo que corresponde efectuar la liquidación conforme a los considerandos anteriores y con la ayuda de la perito adscrita a este Módulo Laboral, obteniéndose el siguiente resultado:

Fecha de Ingreso: 14/01/1986
Fecha de Cese: 31/08/2009

Periodo	Remun. Básica Mensual	Porcentaje Bonif. X Tiempo de Servicio	Monto de Bonificación	Monto Pagado por Bonif.	Reintegro por Bonif.
mar-93	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
abr-93	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
may-93	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
jun-93	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
jul-93	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
agt-93	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
sep-93	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
oct-93	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
nov-93	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
dic-93	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
ene-94	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51

feb-94	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
mar-94	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
abr-94	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
May-94	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
jun-94	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
jul-94	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
agt-94	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
sep-94	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
oct-94	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
nov-94	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
dic-94	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
ene-95	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
feb-95	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
mar-95	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
abr-95	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
may-95	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
jun-95	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
jul-95	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
ago-95	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
sep-95	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
oct-95	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
nov-95	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
dic-95	594.00	3.50%	20.79	6.28	14.51
ene-96	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
feb-96	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
mar-96	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
abr-96	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
may-96	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
jun-96	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
jul-96	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
ago-96	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
sep-96	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
oct-96	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
Nov-96	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
Dic-96	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
ene-97	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
feb-97	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
mar-97	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
abr-97	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
may-97	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07

jun-97	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
jul-97	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
ago-97	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
sep-97	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
oct-97	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
nov-97	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
dic-97	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
ene-98	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
feb-98	661.00	3.50%	23.14	8.07	15.07
mar-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
abr-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
may-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jun-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jul-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ago-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
sep-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
oct-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
nov-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
dic-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ene-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
fen-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
mar-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
abr-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
may-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jun-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jul-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
agt-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
sep-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
oct-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
nov-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
dic-99	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ene-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
feb-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
mar-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
abr-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
may-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jun-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jul-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
agt-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
set-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68

oct-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
nov-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
dic-00	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ene-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
feb-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
mar-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
abr-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
may-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jun-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
jul-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
agt-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
sep-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
oct-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
nov-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
dic-01	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
Ene-02	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Feb-02	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Mar-02	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Abr-02	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
May-02	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Jun-02	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Jul-02	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Agt-02	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Sep-02	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Oct-02	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Nov-02	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Dic-02	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Ene-03	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Feb-03	1,111.00	4.50%	50.00	15.25	34.75
Mar-03	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Abr-03	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
May-03	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Jun-03	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Jul-03	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Agt-03	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Sep-03	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Oct-03	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Nov-03	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Dic-03	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Ene-04	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19

Feb-04	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Mar-04	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Abr-04	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
May-04	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Jun-04	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Jul-04	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Agt-04	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Sep-04	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Oct-04	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Nov-04	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Dic-04	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Ene-05	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
Feb-05	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
mar-05	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
abr-05	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
may-05	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
jun-05	1,111.00	8.50%	94.44	15.25	79.19
jul-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
Agt-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
Sep-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
Oct-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
Nov-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
Dic-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
ene-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
feb-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
mar-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
abr-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
may-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
jun-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
jul-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
agt-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
sep-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
oct-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
nov-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
dic-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
ene-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
feb-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
mar-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
abr-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
may-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	-

jun-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
jul-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
agt-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
sep-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
oct-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
nov-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
dic-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
ene-08	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
feb-08	179.38	8.50%	15.25	15.25	-
mar-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
abr-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
may-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
jun-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
jul-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
agt-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
sep-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
oct-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
nov-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
dic-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
Ene-09	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
Feb-09	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
Mar-09	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
Abr-09	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
May-09	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
Jun-09	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
Jul-09	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
Agt-09	179.38	12.50%	22.42	22.42	-
				TOTAL	4,607.17

Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicio en su Incidencia en las Gratificaciones:

Periodo	Reintegro Bonificación	por	Reintegro Gratificación	por
1993	14.51		72.55	
1994	14.51		72.55	
1995	14.51		72.55	
1996	16.86		84.28	
1997	15.07		75.33	
1998	21.68		108.38	

1999	21.68	108.38
2000	21.68	108.38
2001	21.68	108.38
2002	34.75	173.73
2003	79.19	395.93
2004	79.19	395.93
	TOTAL	1,776.33

RESUMEN

Reintegro de bonificación por tiempo de servicios	4,607,17
Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones	1,776.33
TOTAL	6,383.50

Siendo un total de S/ 6,383.50 (SEIS MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES CON 50/100 SOLES).

SÉPTIMO: En cuanto a los intereses legales, se debe considerar que al existir adeudos laborales, y teniendo en cuenta que el resultado del proceso será en beneficio del demandante, le corresponde el pago de los intereses legales del proceso, conforme establece el artículo 3° del Decreto Ley N ° 35920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; dichos intereses deberán de calcularse en base a la tasa del interés legal, el Página 11 de 13 cual es establecido por el Banco Central de Reserva del Perú, conforme lo señala el artículo 1° del Decreto Ley antes mencionado; por lo que, en la presente controversia el cálculo de los intereses se efectuará de manera mensual desde la fecha de incumplimiento hasta la fecha de pago, el mismo que será calculado en ejecución de sentencia.

OCTAVO: De otra parte en relación a los costos del proceso, si bien es cierto, según

el artículo 413 del Código Procesal Civil, las entidades del Estado se encuentran exoneradas del pago de costos del proceso; sin embargo, en mérito a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la Ley No 294 97, aquella disposición de la norma adjetiva civil no se aplica a afectos del reembolso de costos en un proceso laboral pese a la remisión expresa de la regulación del pago de costos y costas a dicho código adjetivo, pues la disposición bajo análisis –Ley 29497 – regula que, cuando el Estado sea una de las partes de la relación procesal y resulta vencido en el proceso laboral podrá ser requerido por el órgano judicial para el pago solo de costos procesales de la parte vencedora; de lo que se infiere que, el Estado puede ser condenado al pago de gastos procesales que impliquen el pago de honorarios a los abogados de las partes; siendo así, y atendiendo que en este caso, el demandante para efectos de interponer la presente demanda necesariamente ha tenido que requerir los servicios de un abogado, corresponde que la demandada reembolse los pagos efectuados al referido profesional; en razón de que el demandante se vio obligado de acudir al órgano jurisdiccional con la finalidad de que se le restituya el derecho vulnerado, para lo cual requirió de la contratación de un abogado generando así gastos adicionales.

Asimismo, según el artículo 412 del Código Procesal Civil: “La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias...”; por lo que, conforme ha señalado la doctrina “para nuestro ordenamiento procesal las costas y costos son corolario del vencimiento, se

impone no como sanción sino como resarcimiento de los gastos provocados por el litigio, gastos que deben ser reembolsados por el vencido con prescindencia de la buena o mala fe con que hayan actuado por haberse creído con derecho. Este reembolso se sustenta en el hecho objetivo de la derrota, esa es la regla general, no interesa si la parte ha dado motivo a la condena de dichos gastos, o si ha sostenido un proceso sin justa razón, lo que interesa es el hecho objetivo de la derrota o el vencimiento.

por lo tanto, corresponde en este caso condenar a la entidad demandada al pago de pago de costos. En este orden de ideas, teniendo en cuenta el monto dinerario que se está ordenando pagar (S/ 6,383.50), la duración del proceso (la demanda ingresó el diecisiete de octubre de dos mil diecisiete y se está emitiendo la sentencia de segunda instancia en menos de un año, resultando razonable la duración del proceso), la participación del abogado (quien ha presentado la demanda, ha participado en las audiencias, impugnado la sentencia y participado en la audiencia de vista de la causa), y complejidad del caso (el tema versa sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio, respecto del cual esta Sala tiene un criterio determinado), debe fijarse la suma de S/ 800.00 (OCHO CIENTOS Y 00/100 SOLES) por concepto de honorarios profesionales. Haciéndose presente que el Magistrado ponente se aparta del criterio adoptado con anterioridad respecto a los costos procesales de conformidad al artículo 22° segundo párrafo de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

V. DECISIÓN

Por estas consideraciones:

REVOCARON la sentencia contenida en la resolución número siete de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciocho, obrante a fojas doscientos siete a

doscientos diecinueve de autos, que declara infundada la demanda; **REFORMÁNDOLA DECLARARON FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por A. contra B. sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones e intereses legales, **DISPUSIERON** que el demandado pague a favor del demandante la suma de S/ 6,383.50 (SEIS MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES CON 50/100 SOLES), por conceptos de reintegro de bonificación por tiempo de servicios desde marzo de mil novecientos noventa y tres a agosto del año dos mil nueve, y reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de mil novecientos noventa y tres a dos mil cuatro, más los intereses legales respectivos que se calcularán en ejecución de sentencia. **CONDENARON** al demandado al pago de los costos procesales en la suma de S/ 800.00 (OCHO CIENTOS Y 00/100 SOLES), más un 5% para Fondo Mutual del Colegio de Abogado de Áncash. Dispusieron la respectiva notificación de acuerdo al marco procesal laboral y su posterior devolución una vez vencido el término de ley. Interviniendo la Juez Superior Magistrada 00, por encontrarse de vacaciones el 00. Ponente Magistrado 0.

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis</i></p>

desarrollan su contenido	<p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p><i>individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
		<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. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
		<p>Aplicación del Principio de</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i></p>

		PARTE RESOLUTIVA	Congruencia	<p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>

Aplica sentencia de segunda instancia

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

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

			<p>cuanta validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</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)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de</p>

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

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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.** **Si 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**

1. 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 las 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. 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. 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**

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. Explícita 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 explícita 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 improbados. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple*

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se 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 las 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. **Si cumple**

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje o 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. **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**

ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el

expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN (Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana

Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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 de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ▲ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ▲ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja
--	------	---	----------

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

Fundamentos:

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

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

Cuadro 5

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

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

	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a

seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6
Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

Anexo 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 reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]		
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ EXPEDIENTE: 01068-2017-0-0201-JR-LA-01 MATERIA: POR DEFINIR JUEZ: (.....) ESPECIALISTA: (.....) DEMANDADO: B. DEMANDANTE: A.</p> <p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p>RESOLUCION N° 07 Huaraz, veinticinco de abril De dos mil dieciocho. –</p> <p style="text-align: center;">VISTA; La presente causa laboral, signada con el 01068-2017-0-0201 JR-LA-01 seguido por A, contra B sobre Pretensión Principal .- Pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones la misma que se detalla de la siguiente</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					X							10

Postura de las partes	<p>manera: Pago de Reintegro de bonificación por tiempo de servicio, pago de la bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones, más intereses, costas y costos del proceso; tramitado en la vía ordinaria laboral.</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la demanda: De fojas 1136 a 127 aparece la demanda y de fojas 133 a 134 la subsanación de demanda, en la que el accionante indica que ingreso a laborar para la demandada, el 14 de enero de 1986, y en la actualidad tiene vínculo laboral vigente, con la categoría de TECNICO III, cargo RECIBIDOR / PAGADOR: con una remuneración mensual asciende a la suma de S/6,045.23 y que su remuneración está compuesta por HABER BÁSICO, MOVILIDAD, REFRIGERO, BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, y otros conceptos que recibe mensualmente. • Que, mediante Convenio Colectivo de los años 1993, 1994, 1995,1996, 1997 y 1998, suscritos entre la Administración de la Banco de la Nación y el Sindicato de Trabajadores se estableció el siguiente acuerdo: EL EMPLEADOR ABONARÁ A SU PERSONAL POR EL TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS DIRECTAMENTE A LA INSTITUCIÓN UNA BONIFICACIÓN PORCENTUAL en los siguientes términos: a) De 05 a 10 años servido 3.5%. De 10 años a 01 DIA a 15 años de servicio 4.5%. De 15 años y 01 DIA a 20 años de servido 8.5%. De 20 años y 01 DIA a 25 años de 	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. 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						
------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

<p>servido 12.5%. De 25 años y 01 DIA a 30 años de servicio 18.5%. b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre las remuneraciones básicas, y con arreglo al tope de S/.179.38 Nuevos Soles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que, es el caso que, durante enero de 1993, hasta diciembre de 2008, la demandada ha venido abonando por el concepto de Bonificación por Tiempo de Servidos en mi Remuneración Mensual y en las 05 gratificaciones (hasta el año 2005: 05 gratificaciones y a partir del 2006: 02 gratificaciones), en forma diminuta procediendo en forma incorrecta, causando evidente perjuicio económico al accionante e infringiendo los Convenios Colectivos acotados. • Que, la demandada viene aplicando el porcentaje por el concepto de Bonificación de Tiempo de Servicios, utilizando el monto señalado como tope; es decir, sobre los S/.179.38 Nuevos Soles, lo que en ningún Convenio Colectivo estuvo regulado de esa manera, omitiendo flagrantemente la aplicación sobre la Remuneración Básica. Que, es el caso que la demandada se tiene que reintegrar por concepto de Bonificación por Tiempo de Servicios, desde enero de 1993 hasta diciembre de 2008, la cantidad de S/. 30,438.93 Soles, al haber aplicado incorrectamente el porcentaje. • Que, asimismo la demandada debe abonar dicho Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicios, en la 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>incidencia con respecto a las Gratificaciones Anuales por el periodo de 1993 al 2008, por la suma de S/. 7,669.54 Soles, por este concepto.</p> <p>Que, mediante Resolución No 02 de fecha 02 de noviembre del 2017, de fojas 135 a 138 se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, Banco de la Nación del Perú, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.</p> <p><u>Audiencia de Conciliación:</u> Citadas las partes a audiencia de conciliación, con la asistencia de ambas partes, conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 196 a 197, no se propicia la conciliación, manteniéndose las partes en sus posiciones; se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emitió la Resolución No 03, se tiene por contestada la demanda por parte del Banco de la Nación.</p> <p><u>De la contestación de la demanda:</u> Que, de fojas 166 a 195, obra la contestación de la demandada mediante la cual niega los hechos en que el demandante sustenta su demanda contradiciéndola y exponiendo que el Banco de la Nación se rige por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado, que su accionar económica debe ceñirse estrictamente a lo dispuesto, entre otras, por la Décima Quinta Disposición Final de la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguro, aprobada por Decreto Legislativo No 770. Que es una entidad sujeta a la Ley General del Presupuesto y, por tanto, no es factible gastar más de lo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>presupuestado (debidamente autorizado por las disposiciones legales y administrativas pertinentes), sin que sus funcionarios que procedan indebidamente, estén sujetos a responsabilidades civiles y/o penales, en caso de incumplimiento de las normas dictadas sobre el particular. Que se autorizó, entre otras entidades, al Banco de la Nación, a conceder sumas dinerarias adicionales a sus trabajadores, con parámetros ya establecidos que no podían ser superados ni violados por cuanto sería falta grave el disponer el otorgamiento de otros conceptos a los ya reconocidos, responsabilidad que finalmente recaería en los funcionarios del Banco de la Nación. Que, en cuanto a la política de remuneraciones a su personal, está sujeto a las limitaciones que impone el Supremo Gobierno a través de la Oficina de Instituciones y Organismos del Estado – OIOE. Actualmente es el FONAFE, cuyas normas de austeridad, especialmente en el ámbito de la política remunerativa de su personal, son de obligatorio cumplimiento, debiendo limitar su política salarial a los parámetros que el Estado dispone. Asimismo, señala respecto al reintegro de la Bonificación por Tiempo de Servicios (BTS) que el demandante realiza una interpretación particular de la cláusula referente al tope y el monto a abonarse por este concepto, contenida en el Convenio Colectivo de 1993, Laudo arbitral de 1994, trato directo de 1995, convenio de 1996, 1997 y 1998; sosteniendo el demandante que se le ha aplicado en forma</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>incorrecta dicha bonificación, pues se utiliza el monto señalado como tope, es decir sobre los S/. 179.38, lo que en ningún convenio colectivo estuvo regulado de esa manera, omitiendo la aplicación sobre la remuneración básica. El demandante plantea que se le reintegre el monto de la BTS desde 1993 hasta el año 2008, por supuestamente haberse efectuado un mal cálculo de la misma. Cabe indicar que el ahora demandante reclama, además, el reintegro de las cinco gratificaciones desde 1993 hasta el año 2008, por considerar que se le ha abonado en forma incorrecta lo cual no es cierto. Haciendo un decurso histórico que corresponde al otorgamiento de dicho concepto. Agrega que en su norma original se otorgó exclusivamente a los trabajadores activos del régimen laboral de la actividad privada, que dicha bonificación fue otorgada a los trabajadores bancarios, conforme a los convenios colectivos suscritos por la banca estatal, asociada y comercial con la federación de empleados bancarios del Perú, señalando que el tope aprobado para la correcta determinación de la denominada bonificación por tiempo de servicios se fijó en la suma de S/179.38, sobre la Remuneración.</p> <p><u>De la audiencia de Juzgamiento:</u> Se llevó a cabo la diligencia conforme obra del audio y vídeo, así como de las Actas de Registro de Audiencia de fojas 204 a 206 con la asistencia de las partes, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, se efectuó la confrontación de posiciones,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se precisaron los hechos no necesitados de prueba, admitidos y actuados los medios probatorios de las partes; se expusieron los alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°01068-2017-0-0201-JR-LA-01

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.

	<p>Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.</p>	<p><i>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>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA</p> <p>El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N.° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p> <p>QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD</p> <p>Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al</p>	<p><i>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>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.</i></p>					X					

<p>incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.</p> <p>SEXTO: Lo anterior , constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley No 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.</p> <p>SÉPTIMO: La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que en su artículo 42º se señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptaron; en consecuencia, si bien es cierto, la convención colectiva de trabajo tiene naturaleza normativa, su contenido es diverso y en él se pueden ubicar materias o contenidos de naturaleza normativa, material o contenido de naturaleza obligacional y también un contenido delimitador.- Por su parte el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por del Decreto Supremo 011-92-TR señala en su artículo 29º “en las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales y las que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas”, mientras que las cláusulas obligacionales, al tener naturaleza convencional o contractual, se deben interpretar conforme a las reglas de la interpretación del acto jurídico o del contrato; empero, como se señalara al no haber la Constitución Política del Estado otorgado ningún nivel jerárquico al</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>convenio colectivo, ni haberse otorgado a través de una ley, solamente corresponde un nivel terciario dentro de la escala de jerarquía normativa, el cual corresponde a las normas emanadas de la autonomía privada.</p> <p>PRONUNCIAMIENTO DE FONDO</p> <p>OCTAVO: Considerando que no existe controversia respecto a que existió vínculo laboral entre las partes; asimismo, no existe controversia sobre que el demandante se encuentra afiliado al sindicato que suscribió los convenios colectivos que contienen los pagos que se reclaman pues de las boletas de pago del demandante presentado por la demandada se verifica el pago de cuota sindical por parte del demandante. Tampoco existe controversia sobre el derecho del demandante a percibir la bonificación por tiempo de servicios y las gratificaciones que reclama, pues la parte demandada ha señalado que no se ha producido incumplimiento de pago alguno.</p> <p>NOVENO: DE LA CONTROVERSI</p> <p>El tema en controversia es el cálculo del concepto de bonificación por tiempo de servicios, pues la parte demandante señala que debe realizarse, conforme a los porcentajes que correspondan, con base en la remuneración básica, es decir, multiplicar la remuneración básica por el porcentaje que corresponda al tiempo de servicios y dicho producto no debe superar los S/.179.38; La demandada señala que el cálculo se realiza con base en el tope de S/.179.38 que establecen los convenios colectivos respecto a la bonificación por tiempo de servicios, es decir, multiplicar la suma de S/.179.38 por el porcentaje que corresponda al tiempo de servicios, y dicho producto es el que se paga al demandante. Bajo ese contexto, corresponde dar respuesta a la pretensión demandada. Así tenemos que:</p> <p><i>- El Tribunal Constitucional en el EXP. N.º 00933-2011-PA/TC- LIMA ha señalado en su punto 4. “Que de los actuados se aprecia que lo que el demandante en realidad pretende es que se deje sin efecto la Resolución de fecha 27 de noviembre de 2009, obrante a fojas 33, señalando una incorrecta interpretación del cálculo de la bonificación por tiempo de servicios que le corresponde, alegando la transgresión de sus derechos a la igualdad en la aplicación de la Ley, a la negociación colectiva y a la seguridad jurídica. Al respecto, se debe indicar que la resolución cuestionada se encuentra debidamente fundamentada al argumentarse que, desde un inicio, se establecieron los topes para el otorgamiento de las bonificaciones por tiempo de servicios, esto es, desde el Pacto Colectivo del año 1972, Acta de la Novena Reunión de la Comisión Paritaria de enero de 1986, hasta el Acuerdo de la Comisión Paritaria de enero de 1987, otorgándosele dicha bonificación únicamente a los trabajadores cuya remuneración no exceda de diez mil soles oro (S/. 10,000), de modo que al establecerse el convenio del 22 de enero de 1987 e indicarse que la bonificación por tiempo de servicios para los trabajadores del Banco de la Nación se otorgaría en las mismas condiciones y términos en que venían percibiendo los trabajadores de la Banca Asociada y Comercial “[...] se fijó también un tope sobre la remuneración básica; que este hecho se corrobora al</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>apreciarse del texto de la cláusula 6.17 del Convenio Colectivo del año 1993, que para determinar el monto del beneficio, el porcentaje se calculará hasta el tope actual de S/. 179.38, lo cual es reiterado en la cláusula 17 Convenio del año 1995, al estipularse que para la determinación del monto del beneficio el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes” [...], ocurriendo lo mismo en los convenios del año 1997 y 1998.</p> <p>5. Que, por consiguiente, se desprende que la intención de otorgar la bonificación referida se basaba en el cálculo de una remuneración básica con tope, lo cual ha sido debidamente corroborado en el mismo sentido por los sucesivos convenios, con lo que se demuestra que lo pretendido por la recurrente carece de fundamento alguno, no evidenciándose indicio alguno que denote un procedimiento irregular que vulnere los derechos constitucionales invocados.”</p> <p>- El Exp. N.º 00933-2011-PA/TC- LIMA ha señalado en su punto 4. “Que de los actuados se aprecia que lo que el demandante en realidad pretende es que se deje sin efecto la resolución de fecha 16 de setiembre de 2010, en el extremo que declara infundada la demanda que interpuso sobre pago de beneficios sociales, alegando la transgresión de sus derechos a la igualdad en la aplicación de la Ley, a la negociación colectiva y a la seguridad jurídica. Al respecto, cabe señalar que la resolución cuestionada se encuentra debidamente fundamentada, pues argumenta que desde el Acta de Trato Directo de 1993 se estableció que la bonificación porcentual por tiempo de servicios se calculará con arreglo a los topes vigentes; asimismo con el Acta de Trato Directo de 1995 se señaló que el monto de beneficio se hará en porcentaje calculado de la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes, siendo especificado dicho tope en la cantidad de S/. 179.38 con el acta de fecha 29 de octubre de 1998; es decir, desde un inicio se establecieron los topes para el otorgamiento de las bonificaciones por tiempo de servicio, verificándose de este modo que el recurrente ha percibido la bonificación por tiempo de servicios de acuerdo con el tope indicado, y en los porcentajes señalados, desestimándose su pretensión.</p> <p>5. Que, por consiguiente, se desprende que la intención de otorgar la bonificación referida se basaba sobre el cálculo de una remuneración básica con tope, lo cual ha sido debidamente corroborado en el mismo sentido por los sucesivos convenios, demostrándose que lo pretendido por el recurrente carece de fundamento alguno. No se evidencia, pues indicio alguno que denote un procedimiento irregular que vulnere los derechos constitucionales invocados.</p> <p>- La Primera Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República en la casación No 1864-2013 – Lima, de fecha 16 de abril del 2015 ha señalado “Conforme a los convenios colectivos de 1993, 1995 y 1997,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la bonificación por tiempo de servicios de los trabajadores del Banco de la Nación, se calcula sobre el tope de S/. 179.38 y no sobre su remuneración básica como solicita el demandante, criterio que también ha sido asumido por el Tribunal Constitucional (Expedientes N.º 00961-2012-PA/TC y N.º 00933-2911-PA/TC). Al desarrollar esta casación indica que:</p> <p>Décimo Tercero: De otro lado, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que en su artículo 42º se señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptaron; en consecuencia, si bien es cierto, la convención colectiva de trabajo tiene naturaleza normativa, su contenido es diverso y en el se pueden ubicar materias o contenidos de naturaleza normativa, material o contenido de naturaleza obligacional y también un contenido delimitador.-</p> <p>Décimo Cuarto: Por su parte el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por del Decreto Supremo 011-92-TR señala en su artículo 29º “en las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales y las que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas”, mientras que las cláusulas obligacionales, al tener naturaleza convencional o contractual, se deben interpretar conforme a las reglas de la interpretación del acto jurídico o del contrato; empero, como se señalara al no haber la Constitución Política del Estado otorgado ningún nivel jerárquico al convenio colectivo, ni haberse otorgado a través de una ley, solamente corresponde un nivel terciario dentro de la escala de jerarquía normativa, el cual corresponde a las normas emanadas de la autonomía privada.-</p> <p>Décimo Quinto: De la Interpretación de la Convención Colectiva Trabajo. En principio la cláusula número 18, celebrado entre las partes con fecha 10 de marzo de 1993, tal como es de verse de fojas 35 a 39 de autos, en la cual se pactó lo siguiente: “Bonificación Por Tiempo De Servicios”; El Banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la Institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos: a) De 05 a 10 años de servicios 3.5%; De 10 años y un día a 15 años de servicios 4.5%; De 15 años y un día a 20 años de servicios 8.5%; De 20 años y un día a 25 años de servicios 12.5%; De 25 años y un día a 30 años de servicios 18.5%; b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes; c) Los porcentajes antes mencionados no son acumulativos y son incompatibles con la percepción simultánea de cualquier otro beneficio similar de orden legal; y, d) La percepción mensual del íntegro del beneficio está condicionada en cada oportunidad al rendimiento y productividad del empleado, por lo que no tendrán derecho a la misma aquellos que incurran en inasistencias o sean sancionados disciplinariamente por el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>incumplimiento de sus obligaciones de trabajo.-</i></p> <p><i>Décimo Sexto: De la cláusula materia de interpretación se tiene que es una de naturaleza normativa, pues regula un beneficio económico a favor de los trabajadores, el cual se incorpora de manera automática en los contratos individuales de trabajo; de este modo, de acuerdo a lo establecido por el artículo 29° del Decreto Supremo N.º 011-92-TR, la interpretación que se le debe dar, según dicho dispositivo; en las convenciones colectivas: son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. -</i></p> <p><i>Décimo Séptimo: De la lectura literal de la referida cláusula, no puede dársele algún sentido, en la medida que no se señala sobre qué referencia se debe establecer el porcentaje, dado que solamente se señala, que para la determinación del monto de dicho beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes; lo que quiere decir, que este beneficio ya venía otorgándose; cláusula que es aclarada con la Directiva EF/92-5100-4900 N.º 006-935, y refiriéndose a la convención del año de 1993, y específicamente a la cláusula sobre Bonificación por Tiempo de Servicios, aclara el panorama, cuando en el punto 6-17 señala que el Banco abonará una bonificación porcentual mensual sobre el sueldo básico y para determinar el monto del beneficio el porcentaje se calculará hasta el tope actual de S/.179.38; directiva que la parte demandante no ha cuestionado; en esta medida, si fuere únicamente este el contexto que se tendría que analizar, sobre la base de una interpretación literal y gramatical, así como el lógicossistemático; y más aún, en base al principio del in dubio pro operario, es indudable que la voluntad de las partes y la forma de la redacción de dicha cláusula, tendría el sentido en que la parte demandante viene afirmando, es decir, que el monto de la bonificación por tiempo de servicios debería de resultar de aplicar el porcentaje sobre la remuneración básica y que dicho monto resultante no podía exceder el monto máximo (tope) de S/.179.38; caso contrario el monto se reducirá al tope.-</i></p> <p><i>Décimo Octavo: Que, entonces de la aplicación de este beneficio en relación con las sucesivas convenciones colectivas de trabajo, suscritas entre las mismas partes y respecto al mismo beneficio, el criterio de interpretación indudablemente varía; pasando a un primer plano, no tanto la interpretación literal-gramatical, lógico - sistemático, o en todo caso, el principio del in dubio pro operario; sino básicamente el principio de la buena fe que deben asumir los sujetos negociadores de ambas partes, en toda negociación colectiva, y que prescribe el artículo 54° de Decreto Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 10-2003- TR, y sobre todo, el criterio</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>interpretativo de la intención de las partes; es decir, en qué términos acordaron y suscribieron las convenciones colectivas de trabajo, en función de la cláusula materia de interpretación.-</i></p> <p><i>Décimo Noveno: Que en efecto, la Bonificación por Tiempo de Servicios, es un beneficio que ambas partes acordaron su otorgamiento, los mismos que se encuentran consignados en las convenciones colectivas de trabajo del año de 1993, 1995, 1997, y 1998, siendo una constante el otorgamiento del mismo porcentaje por las quinquenios laborados, siendo el mínimo el 3.5% y el máximo el 18.5%; por otro lado, en la convención colectiva de 1993 se señala; Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes; la de 1995 prescribe; Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes; la del año de 1997 señala; para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo al tope vigente (S/179.38); y en la convención del año de 1998 se señala, para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo al tope vigente (S/179.38); de lo que se puede deducir que el tope vigente desde un principio fue la de S/.179.38.-</i></p> <p><i>Vigésimo: Que, por lo que se puede concluir que este beneficio desde su reclamo, esto es desde el año de 1993 se venía otorgando en la forma y modo en que la parte demandada señala; en consecuencia si la demandada, venía otorgando este beneficio en cumplimiento de dicha convención colectiva, sin que el sujeto obligado (Sindicato) cuestione el mismo, ni mucho menos los trabajadores individualmente considerados; y por el contrario, en el año de 1995, 1997 y 1998 suscribieron nuevas convenciones colectivas en los mismos términos, respecto a este beneficio, es indudable que desde un principio la común voluntad de las partes, respecto a la forma en que se debe calcular y otorgar este beneficio, es la interpretación dada por el Banco demandado, y aceptada por la Organización Sindical que representaba a los trabajadores, en la medida que al momento de suscribir una nueva convención, en este caso en el año de 1995 hacia delante, no sólo, no cuestionaron la forma en que se venía cumpliendo el otorgamiento de la bonificación por tiempo de servicios, sino que ratificaron una vez más, su otorgamiento en la misma forma. Máxime si dicho criterio es el que comparte el Tribunal Constitucional en las sentencias expedidas en el Expediente N.º 00961-2012-PA/TC de fecha 11 de mayo de 2012 y la Sentencia dictada en el Expediente N.º 00933-2011-PA/TC de fecha 20 de abril de 2011, donde señala expresamente lo siguiente: “la intención de otorgar la bonificación referida se basa en el cálculo de una remuneración básica con tope, lo cual ha sido debidamente corroborado en el mismo sentido por los sucesivos convenios”.</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DECIMO: De lo glosado se puede colegir que la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema hace la Interpretación de la Convención Colectiva Trabajo celebrada entre las partes (Fundamento décimo quinto y siguientes) y si bien esto no es vinculante comparto este criterio jurisdiccional en tanto que desarrolla detenidamente la convención colectiva, la interpreta de tal modo que no queda duda respecto a lo acordado y sobre todo cuando establece que la aplicación de este beneficio en relación con las sucesivas convenciones colectivas de trabajo, suscritas entre las mismas partes y respecto al mismo beneficio, el criterio de interpretación indudablemente varia; pasando a un primer plano, no tanto la interpretación literal-gramatical, lógico - sistemático, o en todo caso, el principio del in dubio pro operario; sino básicamente el principio de la buena fe que deben asumir los sujetos negociadores de ambas partes, en toda negociación colectiva, en ese sentido se puede concluir que este beneficio se ha otorgado desde el año 1993 sin cuestionamiento alguno y es más se han suscrito nuevas convenciones colectivas en los mismos términos sin que el sindicato cuestione el modo y forma de cálculo de la misma, lo contrario hubiera sido que al efectuarse el primer cálculo se hubiera producido un reclamo lo que evidencia que no se hubieran suscrito nuevas convenciones bajo los mismos parámetros, siendo ello así la interpretación dada por la demandada en la audiencia fue la acordada por las partes en su momento, por ello no corresponde amparar lo peticionado.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Finalmente, la Juez que suscribe hace mención en la presente resolución sentencia, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza.</p> <p>De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°01068-2017-0-0201-JR-LA-01

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango 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 reintegro bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones.

Parte resolutive de sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia											
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta							
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]							
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III. PARTE RESOLUTIVA: Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la SEÑORA JUEZA DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ;</p> <p>FALLA:</p> <p>1. DECLARANDO INFUNDADA la demanda interpuesta por A. contra B. sobre pago reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos.</p> <p>2. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.</p> <p>3. NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.</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>																	
		<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>																	

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

Fuente: Expediente N°01068-2017-0-0201-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 reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones

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 align="center">CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH Sala Laboral Permanente</p> <p>EXPEDIENTE:01068-2017-0-0201-JR-LA-01 MATERIA: POR DEFINIR RELATOR:(.....) DEMANDADO:(...) DEMANDANTE (.....)</p> <p align="center"><u>SENTENCIA DE VISTA</u> RESOLUCION NUMERO CATORCE Huaraz, veintitrés de agosto de dos mil dieciocho.</p> <p align="center">VISTOS: en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en autos.</p> <p>I.MATERIA DE IMPUGNACION La sentencia contenida en la resolución número siete de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciocho, obrante a fojas doscientos siete a doscientos diecinueve, que falla: “DECLARANDO INFUNDADA a la demanda interpuesta por A contra B. sobre el pago reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones.”</p> <p>II.SINTESIS DE LA PRETENSION IMPUGNATORIA El demandante, A, mediante escrito de apelación de fecha dos de mayo del año dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos ochenta y seis a doscientos noventa y cuatro, subsanado mediante escritos de fojas cuatro y catorce de mayo del año dos mil dieciocho, a fojas noventa y nueve, y trescientos seis de autos, alega básicamente sus agravios en: a) La resolución recurrida adopta un criterio que ha sido</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, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 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</i></p>										10

	<p>extensamente superado no solo por la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de la Republica. Sino porque de la lectura misma de los convenios colectivos y la aplicación de ellos a los hechos se debe tomar en cuenta el otro concepto básico que contienen dichos pactos colectivos, el cual es la remuneración básica.</p>	<p><i>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>b) Del contenido de los convenios colectivos, se advierte que para la determinación del monto del beneficio el porcentaje se calculara sobre la remuneración básica y con el arreglo al tope de S/179.38, siendo que la demandada no ha cumplido con el íntegro del pago toda vez que el cálculo que realizo fue sobre el tope, pagados diminutamente la bonificación reclamada.</p> <p>c) El planteamiento ajustado a derecho es que se calcule el beneficio sobre la remuneración básica y si el producto resultase superior al tope de S/179.38, este sería el límite impuesto por los convenios colectivos.</p> <p>d) No se han tenido en cuenta las casaciones emitidas en los expedientes N°019003-2015 y 5823-2016.por la segunda sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de la Republica.</p> <p>III.ANTECEDENTES</p> <p>3.1 Mediante escrito obrante de fojas ciento dieciséis a ciento veintisiete, subsanado con escrito obrante de fojas ciento treinta y tres a ciento y cuatro, EL DEMANDANTE, interpone demanda laboral solicitando el pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, siendo su situación actual con vínculo laboral vigente, su fecha de ingreso el catorce de enero de mil novecientos ochenta y seis y su récord laboral de treinta y un años y siete meses.</p> <p>3.2 Posteriormente, mediante escrito de fecha doce de marzo de dos mil dieciocho obrante de fojas ciento sesenta y seis a ciento noventa y cinco; subsanado con escrito obrante de fojas doscientos uno de autos, el representante de la demandada B. absuelve el traslado de la demanda negando los hechos descritos por el demandante en su totalidad, y contradiciendo todos los fundamentos facticos de la demanda incoado haciendo alusión a que el Banco en cuanto a la política de remuneraciones a su personal, está sujeto a las limitaciones que impone el Supremo Gobierno a través de su oficina de instituciones y organismos del Estado.</p> <p>3.3 La audiencia de conciliación se llevó a cabo, conforme al acta de fecha doce de marzo de dos mil dieciocho, obrante de fojas ciento noventa y seis a ciento noventa y siete de autos, no habiendo arribado las partes a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que la audiencia de juzgamiento se llevó a cabo conforme se advierte del acta de fecha doce de marzo de dos mil dieciocho, obrante de fojas ciento noventa y siete de autos, no habiendo arribado las partes a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que la audiencia de juzgamiento se llevó a cabo conforme se advierte del acta de fecha veinticuatro de abril del año en curso obrante</p>	<p><i>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (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/<i>o la consulta. Si cumple.</i> 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</i> 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: <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> 					X						

	<p>de fojas doscientos cuatro y doscientos seis de autos. 3.4 Finalmente la señora Juez de primera instancia, emitió la sentencia mediante resolución número siete declarando infundada que ha sido materia de impugnación por el demandante.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°01068-2017-0-0201-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.

Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>IV. CONSIDERANDOS</p> <p>En cuanto al principio de la doble instancia</p> <p>PRIMERO: El derecho de la pluralidad de instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8 inciso 2, párrafo h) ha previsto que toda persona tiene el “Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior (...)”. El tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia, que el derecho de acceso a los recursos o a recurrir las resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139°, inciso 3 de la Norma Fundamental (Cfr. SSTC 1243 2008-PHC, fundamento 2; 2596-2010-PA; fundamento 4)1.</p> <p>SEGUNDO: Según el artículo 364° del Código Procesal Civil, a aplicable supletoriamente a la presente causa: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.” para lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.</p> <p>Análisis del caso concreto:</p> <p>TERCERO: En el presente caso no existe controversia respecto a la existencia del vínculo laboral, por cuanto la controversia principal radica en el cálculo del concepto de bonificación por tiempo de servicios; por lo que teniendo en cuenta que dicha bonificación es otorgada en virtud de diversos convenios colectivos, es necesario efectuar un análisis individual de cada uno de ellos, a fin de entender y resolver la controversia planteada:</p> <p>3.1 El primer convenio colectivo data de mil novecientos noventa y tres, de cuyo contenido se obtiene: “6.17 BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO: por servicios prestados</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo</i></p>	X									

Motivación del derecho	<p>directamente a la institución el B. abonará una bonificación porcentual mensual <u>sobre el sueldo básico</u> en los siguientes términos:</p> <p>a) De 5 a 10 años de servicios 3.5% De 10 años 1 día a 15 años de servicios 4.5% De 15 años 1 día a 20 años de servicios 8.5% De 20 años 1 día a 25 años de servicios 12.5% De 25 años 1 día a 30 años de servicios 18.5%</p> <p>b) Para determinar el monto del beneficio <u>el porcentaje se calculará hasta el tope actual de S/179.38...</u></p> <p>3.2 Luego el convenio colectivo de mil novecientos noventa y cinco, señala: "17. BONIFICACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIOS: el Banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos:</p> <p>a) De 5 a 10 años de servicios 3.5% De 10 años 1 día a 15 años de servicios 4.5% De 15 años 1 día a 20 años de servicios 8.5% De 20 años 1 día a 25 años de servicios 12.5% De 25 años 1 día a 30 años de servicios 18.5%</p> <p>b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará <u>sobre la remuneración básica</u> y con arreglo a los topes vigentes..."</p> <p>Hágase la atinencia de que el convenio del año de 1996 en la cláusula primera indica que se mantienen los acuerdos definidos en el convenio de 1995, en cuanto a la compensación por tiempo de servicios, por lo que se entiende que el referido acuerdo mantiene los lineamientos antes mencionados.</p> <p>3.3 El convenio colectivo del año de mil novecientos noventa y siete señala: "17. BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: el banco abonará a su personal por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos:</p> <p>a) De 5 a 10 años de servicios 3.5% De 10 años 1 día a 15 años de servicios 4.5% De 15 años 1 día a 20 años de servicios 8.5% De 20 años 1 día a 25 años de servicios 12.5% De 25 años 1 día a 30 años de servicios 18.5%</p> <p>b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará <u>sobre la remuneración básica</u> y con arreglo al tope vigente (S/. 179.38) ..."</p> <p>3.4 El convenio colectivo del año de mil novecientos noventa y ocho señala: "17. BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: el banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos:</p> <p>a) De 5 a 10 años de servicios 3.5% De 10 años 1 día a 15 años de servicios 4.5% De 15 años 1 día a 20 años de servicios 8.5% De 20 años 1 día a 25 años de servicios 12.5% De 25 años 1 día a 30 años de servicios 18.5%</p> <p>b) Para la determinación del monto del beneficio, el</p>	<p><i>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido 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
					X									

	<p>porcentaje se calculará <u>sobre la remuneración básica</u> y con arreglo al tope vigente (S/. 179.38) ...”</p> <p>3.5 y con la celebración del convenio colectivo de junio de dos mil cinco, el acuerdo en cuanto a la bonificación por tiempo de servicios se varía y es como a continuación se especifica: “NUEVA ESTRUCTURA: Bonificación por tiempo de servicios: los porcentajes se calcularán sobre un monto fijo ascendente a S/ 179.38...”.</p> <p>CUARTO: En ese sentido los porcentajes que le corresponde al demandante al haber ingresado a laborar a favor de la demandada a partir del catorce de enero de mil novecientos ochenta y seis son: 3.5%, 4.5%, 8.5%, por lo que, en el presente caso debe determinarse si dichos porcentajes serán aplicados sobre la remuneración básica conforme alega el demandante, o sobre el tope señalado, esto es S/ 179.38, según lo alegado por el demandado; en ese sentido, de la revisión y análisis de los convenios a los que nos hemos hecho referencia precedentemente se advierte que en su totalidad señalan que el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes, lo cual significa que el monto resultante debe ajustarse obligatoriamente a dicho tope; es decir, sin exceder la suma de S/ 179.38;</p> <p>Así mismo, del análisis íntegro de los convenios colectivos hasta antes de junio de dos mil cinco, no es posible interpretar que la base de cálculo del beneficio por tiempo de servicios sea el tope, por cuanto lo que se advierte más bien es que las partes acordaron el cálculo del beneficio en base a un porcentaje aplicable sobre la remuneración básica con tope; por lo que, se debe dejar establecido que la base del cálculo del beneficio reclamado es la remuneración básica del trabajador, la misma que multiplicada por el porcentaje correspondiente no debe superar el tope establecido de S/ 179.38, y no como erróneamente pretende determinar la demandada, señalando que la base de cálculo para el beneficio por tiempo de servicios es sobre el tope; más aún cuando del propio contenido de los convenios se advierte que para la determinación del beneficio demandado el porcentaje se aplicará sobre la remuneración básica; habiéndose pronunciado también en este sentido la Corte Suprema en la Casación Laboral No 10406-2016-LIMA, que en su considerando décimo quinto señala:</p> <p><i>“Del análisis de los convenios colectivos señalados se advierte con claridad que la intención de las partes al acordar el cálculo del beneficio denominado Bonificación por Tiempo de Servicios era en base a un porcentaje aplicable sobre la remuneración básica con tope; es decir, que en aquellos casos en los que realizado el cálculo porcentual correspondiente a los años de servicios sobre la remuneración básica, esta resultase superior a la suma establecida como tope, se abonará el tope como monto máximo”.</i></p> <p>QUINTO: En lo concerniente al reintegro de la bonificación por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones, habiendo quedado dilucidado que los montos pagados al demandante por el beneficio citado son irrisorios, corresponde reintegrar el beneficio como una parte del sueldo para fines de pago de las gratificaciones correspondientes.</p> <p>SEXTO: En ese orden de ideas, habiéndose determinado que</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

corresponde el cálculo del beneficio por compensación de servicios sobre la base de la remuneración básica vigente al momento en que debió de pagarse dicho beneficio, debe dejarse establecido que tal interpretación debe ser aplicada sólo hasta junio del año dos mil cinco, por cuanto a partir de julio del mencionado año entra en vigencia el convenio colectivo del año dos mil cinco, el cual textualmente señala que los porcentajes se calcularán sobre un monto fijo ascendente a S/ 179.38, por lo que corresponde efectuar la liquidación conforme a los considerandos anteriores y con la ayuda de la perito adscrita a este Módulo Laboral, obteniéndose el siguiente resultado:

Fecha de Ingreso: 14/01/1986
Fecha de Cese: 31/08/2009

Periodo	Remun. Básica Mensual	Porcentaje Bonif. X Tiempo de Servicio	Monto Bonifica
mar-93	594.00	3.50%	20.79
abr-93	594.00	3.50%	20.79
may-93	594.00	3.50%	20.79
jun-93	594.00	3.50%	20.79
jul-93	594.00	3.50%	20.79
agt-93	594.00	3.50%	20.79
sep-93	594.00	3.50%	20.79
oct-93	594.00	3.50%	20.79
nov-93	594.00	3.50%	20.79
dic-93	594.00	3.50%	20.79
ene-94	594.00	3.50%	20.79
feb-94	594.00	3.50%	20.79
mar-94	594.00	3.50%	20.79
abr-94	594.00	3.50%	20.79
May.94	594.00	3.50%	20.79
jun-94	594.00	3.50%	20.79
jul-94	594.00	3.50%	20.79
agt-94	594.00	3.50%	20.79
sep-94	594.00	3.50%	20.79
oct-94	594.00	3.50%	20.79
nov-94	594.00	3.50%	20.79
dic-94	594.00	3.50%	20.79
ene-95	594.00	3.50%	20.79
feb-95	594.00	3.50%	20.79
mar-95	594.00	3.50%	20.79
abr-95	594.00	3.50%	20.79
may-95	594.00	3.50%	20.79
jun-95	594.00	3.50%	20.79
jul-95	594.00	3.50%	20.79
ago-95	594.00	3.50%	20.79
sep-95	594.00	3.50%	20.79

oct-95	594.00	3.50%	20.79																	
nov-95	594.00	3.50%	20.79																	
dic-95	594.00	3.50%	20.79																	
ene-96	661.00	3.50%	23.14																	
feb-96	661.00	3.50%	23.14																	
mar-96	661.00	3.50%	23.14																	
abr-96	661.00	3.50%	23.14																	
may-96	661.00	3.50%	23.14																	
jun-96	661.00	3.50%	23.14																	
jul-96	661.00	3.50%	23.14																	
ago-96	661.00	3.50%	23.14																	
sep-96	661.00	3.50%	23.14																	
oct-96	661.00	3.50%	23.14																	
Nov-96	661.00	3.50%	23.14																	
Dic-96	661.00	3.50%	23.14																	
ene-97	661.00	3.50%	23.14																	
feb-97	661.00	3.50%	23.14																	
mar-97	661.00	3.50%	23.14																	
abr-97	661.00	3.50%	23.14																	
may-97	661.00	3.50%	23.14																	
jun-97	661.00	3.50%	23.14																	
jul-97	661.00	3.50%	23.14																	
ago-97	661.00	3.50%	23.14																	
sep-97	661.00	3.50%	23.14																	
oct-97	661.00	3.50%	23.14																	
nov-97	661.00	3.50%	23.14																	
dic-97	661.00	3.50%	23.14																	
ene-98	661.00	3.50%	23.14																	
feb-98	661.00	3.50%	23.14																	
mar-98	661.00	4.50%	29.75																	
abr-98	661.00	4.50%	29.75																	
may-98	661.00	4.50%	29.75																	
jun-98	661.00	4.50%	29.75																	
jul-98	661.00	4.50%	29.75																	
ago-98	661.00	4.50%	29.75																	
sep-98	661.00	4.50%	29.75																	
oct-98	661.00	4.50%	29.75																	
nov-98	661.00	4.50%	29.75																	
dic-98	661.00	4.50%	29.75																	
ene-99	661.00	4.50%	29.75																	
fen-99	661.00	4.50%	29.75																	
mar-99	661.00	4.50%	29.75																	
abr-99	661.00	4.50%	29.75																	
may-99	661.00	4.50%	29.75																	
jun-99	661.00	4.50%	29.75																	
jul-99	661.00	4.50%	29.75																	
agt-99	661.00	4.50%	29.75																	
sep-99	661.00	4.50%	29.75																	
oct-99	661.00	4.50%	29.75																	

	nov-99	661.00	4.50%	29.75												
	dic-99	661.00	4.50%	29.75												
	ene-00	661.00	4.50%	29.75												
	feb-00	661.00	4.50%	29.75												
	mar-00	661.00	4.50%	29.75												
	abr-00	661.00	4.50%	29.75												
	may-00	661.00	4.50%	29.75												
	jun-00	661.00	4.50%	29.75												
	jul-00	661.00	4.50%	29.75												
	agt-00	661.00	4.50%	29.75												
	set-00	661.00	4.50%	29.75												
	oct-00	661.00	4.50%	29.75												
	nov-00	661.00	4.50%	29.75												
	dic-00	661.00	4.50%	29.75												
	ene-01	661.00	4.50%	29.75												
	feb-01	661.00	4.50%	29.75												
	mar-01	661.00	4.50%	29.75												
	abr-01	661.00	4.50%	29.75												
	may-01	661.00	4.50%	29.75												
	jun-01	661.00	4.50%	29.75												
	jul-01	661.00	4.50%	29.75												
	agt-01	661.00	4.50%	29.75												
	sep-01	661.00	4.50%	29.75												
	oct-01	661.00	4.50%	29.75												
	nov-01	661.00	4.50%	29.75												
	dic-01	661.00	4.50%	29.75												
	Ene-02	1,111.00	4.50%	50.00												
	Feb-02	1,111.00	4.50%	50.00												
	Mar-02	1,111.00	4.50%	50.00												
	Abr-02	1,111.00	4.50%	50.00												
	May-02	1,111.00	4.50%	50.00												
	Jun-02	1,111.00	4.50%	50.00												
	Jul-02	1,111.00	4.50%	50.00												
	Agt-02	1,111.00	4.50%	50.00												
	Sep-02	1,111.00	4.50%	50.00												
	Oct-02	1,111.00	4.50%	50.00												
	Nov-02	1,111.00	4.50%	50.00												
	Dic-02	1,111.00	4.50%	50.00												
	Ene-03	1,111.00	4.50%	50.00												
	Feb-03	1,111.00	4.50%	50.00												
	Mar-03	1,111.00	8.50%	94.44												
	Abr-03	1,111.00	8.50%	94.44												
	May-03	1,111.00	8.50%	94.44												
	Jun-03	1,111.00	8.50%	94.44												
	Jul-03	1,111.00	8.50%	94.44												
	Agt-03	1,111.00	8.50%	94.44												
	Sep-03	1,111.00	8.50%	94.44												
	Oct-03	1,111.00	8.50%	94.44												
	Nov-03	1,111.00	8.50%	94.44												

Dic-03	1,111.00	8.50%	94.44																		
Ene.04	1,111.00	8.50%	94.44																		
Feb-04	1,111.00	8.50%	94.44																		
Mar-04	1,111.00	8.50%	94.44																		
Abr-04	1,111.00	8.50%	94.44																		
May-04	1,111.00	8.50%	94.44																		
Jun-04	1,111.00	8.50%	94.44																		
Jul-04	1,111.00	8.50%	94.44																		
Agt-04	1,111.00	8.50%	94.44																		
Sep-04	1,111.00	8.50%	94.44																		
Oct-04	1,111.00	8.50%	94.44																		
Nov-04	1,111.00	8.50%	94.44																		
Dic-04	1,111.00	8.50%	94.44																		
Ene-05	1,111.00	8.50%	94.44																		
Feb-05	1,111.00	8.50%	94.44																		
mar-05	1,111.00	8.50%	94.44																		
abr-05	1,111.00	8.50%	94.44																		
may-05	1,111.00	8.50%	94.44																		
jun-05	1,111.00	8.50%	94.44																		
jul-05	179.38	8.50%	15.25																		
Agt-05	179.38	8.50%	15.25																		
Sep-05	179.38	8.50%	15.25																		
Oct-05	179.38	8.50%	15.25																		
Nov-05	179.38	8.50%	15.25																		
Dic-05	179.38	8.50%	15.25																		
ene-06	179.38	8.50%	15.25																		
feb-06	179.38	8.50%	15.25																		
mar-06	179.38	8.50%	15.25																		
abr-06	179.38	8.50%	15.25																		
may-06	179.38	8.50%	15.25																		
jun-06	179.38	8.50%	15.25																		
jul-06	179.38	8.50%	15.25																		
agt-06	179.38	8.50%	15.25																		
sep-06	179.38	8.50%	15.25																		
oct-06	179.38	8.50%	15.25																		
nov-06	179.38	8.50%	15.25																		
dic-06	179.38	8.50%	15.25																		
ene-07	179.38	8.50%	15.25																		
feb-07	179.38	8.50%	15.25																		
mar-07	179.38	8.50%	15.25																		
abr-07	179.38	8.50%	15.25																		
may-07	179.38	8.50%	15.25																		
jun-07	179.38	8.50%	15.25																		
jul-07	179.38	8.50%	15.25																		
agt-07	179.38	8.50%	15.25																		
sep-07	179.38	8.50%	15.25																		
oct-07	179.38	8.50%	15.25																		
nov-07	179.38	8.50%	15.25																		
dic-07	179.38	8.50%	15.25																		

ene-08	179.38	8.50%	15.25
feb-08	179.38	8.50%	15.25
mar-08	179.38	12.50%	22.42
abr-08	179.38	12.50%	22.42
may-08	179.38	12.50%	22.42
jun-08	179.38	12.50%	22.42
jul-08	179.38	12.50%	22.42
agt-08	179.38	12.50%	22.42
sep-08	179.38	12.50%	22.42
oct-08	179.38	12.50%	22.42
nov-08	179.38	12.50%	22.42
dic-08	179.38	12.50%	22.42
Ene-09	179.38	12.50%	22.42
Feb-09	179.38	12.50%	22.42
Mar-09	179.38	12.50%	22.42
Abr-09	179.38	12.50%	22.42
May-09	179.38	12.50%	22.42
Jun-09	179.38	12.50%	22.42
Jul-09	179.38	12.50%	22.42
Agt-09	179.38	12.50%	22.42

Reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicio en su Incidencia en las Gratificaciones:

Periodo	Reintegro por Bonificación
1993	14.51
1994	14.51
1995	14.51
1996	16.86
1997	15.07
1998	21.68
1999	21.68
2000	21.68
2001	21.68
2002	34.75
2003	79.19
2004	79.19
	TOTAL

RESUMEN

Reintegro de bonificación por tiempo de servicios

Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las

Siendo un total de S/ 6,383.50 (SEIS MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES CON 50/100 SOLES).

SÉPTIMO: En cuanto a los intereses legales, se debe considerar que al existir adeudos laborales, y teniendo en cuenta que el resultado del

<p>proceso será en beneficio del demandante, le corresponde el pago de los intereses legales del proceso, conforme establece el artículo 3° del Decreto Ley N ° 35920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; dichos intereses deberán de calcularse en base a la tasa del interés legal, el Página 11 de 13 cual es establecido por el Banco Central de Reserva del Perú, conforme lo señala el artículo 1° del Decreto Ley antes mencionado; por lo que, en la presente controversia el cálculo de los intereses se efectuará de manera mensual desde la fecha de incumplimiento hasta la fecha de pago, el mismo que será calculado en ejecución de sentencia.</p> <p>OCTAVO: De otra parte en relación a los costos del proceso, si bien es cierto, según el artículo 413 del Código Procesal Civil, las entidades del Estado se encuentran exoneradas del pago de costos del proceso; sin embargo, en mérito a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la Ley No 294 97, aquella disposición de la norma adjetiva civil no se aplica a afectos del reembolso de costos en un proceso laboral pese a la remisión expresa de la regulación del pago de costos y costas a dicho código adjetivo, pues la disposición bajo análisis –Ley 29497 – regula que, cuando el Estado sea una de las partes de la relación procesal y resulta vencido en el proceso laboral podrá ser requerido por el órgano judicial para el pago solo de costos procesales de la parte vencedora; de lo que se infiere que, el Estado puede ser condenado al pago de gastos procesales que impliquen el pago de honorarios a los abogados de las partes; siendo así, y atendiendo que en este caso, el demandante para efectos de interponer la presente demanda necesariamente ha tenido que requerir los servicios de un abogado, corresponde que la demandada reembolse los pagos efectuados al referido profesional; en razón de que el demandante se vio obligado de acudir al órgano jurisdiccional con la finalidad de que se le restituya el derecho vulnerado, para lo cual requirió de la contratación de un abogado generando así gastos adicionales.</p> <p>Asimismo, según el artículo 412 del Código Procesal Civil: “La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias...”; por lo que, conforme ha señalado la doctrina “para nuestro ordenamiento procesal las costas y costos son corolario del vencimiento, se impone no como sanción sino como resarcimiento de los gastos provocados por el litigio, gastos que deben ser reembolsados por el vencido con prescindencia de la buena o mala fe con que hayan actuado por haberse creído con derecho. Este reembolso se sustenta en el hecho objetivo de la derrota, esa es la regla general, no interesa si la parte ha dado motivo a la condena de dichos gastos, o si ha sostenido un proceso sin justa razón, lo que interesa es el hecho objetivo de la derrota o el vencimiento.</p> <p>por lo tanto, corresponde en este caso condenar a la entidad demandada al pago de pago de costos. En este orden de ideas, teniendo en cuenta el monto dinerario que se está ordenando pagar (S/ 6,383.50), la duración</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>del proceso (la demanda ingresó el diecisiete de octubre de dos mil diecisiete y se está emitiendo la sentencia de segunda instancia en menos de un año, resultando razonable la duración del proceso), la participación del abogado (quien ha presentado la demanda, ha participado en las audiencias, impugnado la sentencia y participado en la audiencia de vista de la causa), y complejidad del caso (el tema versa sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio, respecto del cual esta Sala tiene un criterio determinado), debe fijarse la suma de S/ 800.00 (OCHO CIENTOS Y 00/100 SOLES) por concepto de honorarios profesionales. Haciéndose presente que el Magistrado ponente se aparta del criterio adoptado con anterioridad respecto a los costos procesales de conformidad al artículo 22° segundo párrafo de la Ley Orgánica del Poder Judicial.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°01068-2017-0-0201-JR-LA-01

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

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicio y gratificaciones

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]	
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>V. DECISIÓN Por estas consideraciones: REVOCARON la sentencia contenida en la resolución número siete de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciocho, obrante a fojas doscientos siete a doscientos diecinueve de autos, que declara infundada la demanda; REFORMÁNDOLA DECLARARON FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A. contra B. sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones e intereses legales, DISPUSIERON que el demandado pague a favor del demandante la suma de S/ 6,383.50 (SEIS MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES CON 50/100 SOLES), por conceptos de reintegro de bonificación por tiempo de servicios desde marzo de mil novecientos noventa y tres a agosto del año dos mil nueve, y reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de mil novecientos noventa y tres a dos mil cuatro, más los intereses legales respectivos que se calcularán en ejecución de sentencia. CONDENARON al demandado al pago de los costos procesales en la suma de S/ 800.00 (OCHO CIENTOS Y 00/100 SOLES), más un 5% para Fondo Mutual del Colegio de Abogado de Áncash. Dispusieron la respectiva notificación de acuerdo al marco procesal laboral y su posterior devolución una vez vencido el término de ley. Interviniendo la Juez Superior Magistrada 00, por encontrarse de vacaciones el 00. Ponente Magistrado 0.</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) Si cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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 amular, 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>										

Descripción de la decisión		<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. 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							10
----------------------------	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	----

Fuente: Expediente N°01068-2017-0-0201-JR-LA-01

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 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(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE REINTEGRO DE BONIFICACIONES POR TIEMPO DE SERVICIO Y GRATIFICACIONES; EXPEDIENTE N°01068-2017-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL ANCASH– HUARAZ. 2022.** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Huaraz 20 de agosto del 2022.



Camacho Cueva, Marcela Antonia

Código de estudiante: 1206162078
DNI N° 40487093

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2022																
		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			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

