



**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
BONIFICACION POR TIEMPO DE SERVICIO Y
GRATIFICACION, EXPEDIENTE N° 01066-2017-0-0201-
JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH-
HUARAZ. 2022**

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

AUTORA

CADILLO LIRIO, IRIS MAGDALENA

ORCID: 0000-0003-3995-9158

ASESOR

MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

HUARAZ – PERÚ

2022

TITULO

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE BONIFICACION POR TIEMPO DE SERVICIO Y GRATIFICACION, EXPEDIENTE N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH-HUARAZ. 2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Cadillo Lirio, Iris Magdalena

ORCID: 0000-0003-3995-9158

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

ASESOR

Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

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

JURADO

Merchan Gordillo, Mario Augusto

ORCID: 0000-0003-2381-8131

Centeno Caffo, Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Zavaleta Velarde, Braulio Jesus

ORCID: 0000-0002-5888-3972

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

.....
MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO

ORCID: 0000-0003-2381-8131

Presidente

.....
CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Miembro

.....
ZAVALETA VELARDE, BRAULIO JESUS

ORCID: 0000-0002-5888-3972

Miembro

.....
MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

Asesor

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por guiarme en el camino y fortalecerme espiritualmente para empezar un camino lleno de éxito.

A mis docentes y compañeros, quienes a través de tiempo fuimos fortaleciendo una amistad y creando una familia, muchas gracias por toda su colaboración, por convivir todo este tiempo conmigo y por crecer juntos profesionalmente.

Iris Magdalena Cadillo Lirio

DEDICATORIA

Dedico con todo mi cariño y mi amor a mis padres Fortunato Marcos Cadillo Martin y Juana Victoria Lirio Chauca, que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano para dar conclusión a este periodo de mi vida

A mis hermanos: Manuel, Rosa, Cristian y Juan por apoyarme constantemente y a mis sobrinos Alejandro, Rodrigo, Sebastián Valentina, Alana y Lía.

Iris Magdalena Cadillo Lirio

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, según los lineamientos jurisprudenciales, normativos y doctrinarios en el expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Huaraz. 2022? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La muestra fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

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

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of first and second instance judgments on reimbursement of bonuses for time of service and gratification, according to the jurisprudential, normative and doctrinal guidelines in file No. 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, of the Judicial District of Ancash-Huaraz. 2022? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The sample was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considering and decisive part, pertaining to: the first instance sentence was of rank: very high, high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of a very high and very high rank, respectively.

Key words: quality, motivation, reimbursement of bonus and judgment.

CONTENIDO

	Pág.
Título de la tesis.....	ii
Equipo de trabajo.....	iii
Jurado evaluador y asesor.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
Contenido.....	ix
Índice de resultados.....	xiii
I. INTRODUCCION.....	01
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	05
2.1. Antecedentes.....	05
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. Procesales.....	10
2.2.1.1. El proceso ordinario laboral.....	10
2.2.1.1.1. Concepto.....	10
2.2.1.1.2. Plazos.....	10
2.2.1.1.3. Etapas.....	11
2.2.1.1.4. Principios aplicables.....	15
2.2.1.1.5. Pretensión(es) planteadas en el proceso ordinario laboral.....	16
2.2.1.2. La audiencia.....	16
2.2.1.2.1. Concepto.....	16
2.2.1.2.2. Clases.....	17
2.2.1.2.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto.....	17
2.2.1.3. Los puntos controvertidos.....	17
2.2.1.3.1. Concepto.....	17

2.2.1.3.2. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso ordinario laboral.....	18
2.2.1.4.Los sujetos del proceso.....	19
2.2.1.4.1. El juez.....	19
2.2.1.4.2. Las partes.....	19
2.2.1.5.Prueba.....	19
2.2.1.5.1. Concepto.....	19
2.2.1.5.2. Objetivo.....	21
2.2.1.5.3. Sistemas de valoración.....	21
2.2.1.5.3. La carga de la prueba en materia laboral.....	22
2.2.1.5.4. Medios probatorios actuados en el proceso.....	23
2.2.1.6. Sentencia.....	23
2.2.1.6.1. Concepto	23
2.2.1.6.2. La sentencia en la ley procesal laboral.....	24
2.2.1.6.3. Partes de la sentencia.....	24
2.2.1.6.4. Motivación de la sentencia.....	25
2.2.1.6.4.1.Concepto.....	25
2.2.1.6.4.2.Requisitos	26
2.2.1.6.4.3.La motivación de los hechos.....	26
2.2.1.6.4.4.La motivación de los fundamentos de derecho.....	27
2.2.1.6.5. El principio de congruencia en la sentencia.....	27
2.2.1.6.5.1.Concepto.....	27
2.2.1.6.6. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia.....	28
2.2.1.7. Medio Impugnatorios.....	29
2.2.1.7.1. Concepto.....	29
2.2.1.7.2. Clases	29
2.2.1.7.2.1.Recurso de Apelación.....	29
2.2.2. Sustantivas.....	30
2.2.1.1.Contrato de trabajo.....	30
2.2.1.1.1. Concepto.....	30
2.2.1.1.2. Características del contrato de trabajo.....	30

2.2.1.1.3. Elementos.....	31
2.2.1.1.4. Clases de contrato	33
2.2.1.1.5. Suspensión del contrato de trabajo.....	34
2.2.1.2. Convenios colectivos.....	36
2.2.1.2.1. Concepto.....	36
2.2.1.2.2. Elementos.....	37
2.2.1.2.3. Principios.....	38
2.2.1.2.4. Características.....	39
2.2.1.2.5. Ley entre las partes.....	39
2.2.1.3. Sindicación y libertad sindical.....	40
2.2.1.4. Bonificación por tiempo de servicio.....	41
2.2.1.4.1. Concepto.....	41
2.2.1.4.2. Características.....	42
2.2.1.4.3. Derecho a percibir la bonificación por tiempo de servicios.....	42
2.2.1.4.4. Tratamiento de la bonificación por tiempo de servicios para las mujeres.....	43
2.2.1.4.5. Naturaleza jurídica.....	43
2.2.1.5. Gratificaciones.....	44
2.2.1.5.1. Concepto	44
2.2.1.5.2. Clases.....	46
2.2.1.5.3. Naturaleza Jurídica.....	47
2.2.1.6. Compensación por tiempo de servicio.....	48
2.2.1.6.1. Concepto.....	48
2.2.1.6.2. Características.....	49
2.2.1.6.3. Formalidades.....	49
2.3. Marco conceptual.....	50
III. HIPÓTESIS.....	52
IV. METODOLOGÍA.....	53
4.1. Tipo de investigación y nivel de la investigación	53
4.1.1. Tipo de investigación.....	53
4.1.2. Nivel de investigación.....	54
4.1.3. Diseño de la investigación.....	55

4.2.Población y muestra.....	55
4.3.Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	56
4.4.Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	57
4.5.Plan de análisis.....	58
4.6.Matriz de consistencia lógica	59
4.7.Principios éticos.....	61
V. RESULTADOS	63
5.1.Resultados	63
5.2.Análisis de resultados	66
VI. CONCLUSIONES	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	79
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01.....	80
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	117
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	125
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	132
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	142
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	168
Anexo 7, Autorización de publicación de artículo científico en el repositorio institucional.....	169
Anexo 8. Cronograma de actividades.....	170
Anexo 9. Presupuesto.....	171

ÍNDICE DE RESULTADOS

Pág.

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo - Huaraz.....	63
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala laboral permanente - Distrito Judicial de Ancash	65

I. INTRODUCCION

Los jueces administran justicia, pero esta potestad emana del pueblo, ya que es una función complicada que realizan debido a que tienen que aplicar correctamente la norma, doctrina y jurisprudencia al momento de emitir su decisión tanto en la primera y segunda instancia de los casos a su cargo para que no cometan injusticias y no generen desconfianza en la población. Asimismo, a continuación, se revelan algunos hallazgos sobre la realidad problemática de la administración de justicia:

Vargas (2015) refiere que en el Perú los ciudadanos ya no tienen confianza en el poder del aparato judicial frente a lo que buscan con la emisión de resoluciones, ya que la falta de cultura, valores y educación corrompen a nuestros magistrados y no solo eso estamos viviendo una era donde el sistema legal muestra su debilidad frente a actos como la colusión de nuestros magistrados, el animus de querer lucrar sin importar la ética (cohecho), y el tráfico de influencias jerarquizado, pues desde lo más altos puestos es donde se inicia dándose el mal ejemplo a los que magistrados ingresan con toda la ética y principios de emitir sentencias conforme a ley demostrando su imparcialidad e independencia.

Por su parte, Homero (2011) refiere que para nadie es ajeno, como a través de los diferentes medios de comunicación social (periódicos, revistas, radio y televisión) diariamente, se notician sobre determinadas decisiones judiciales asombrosas y aberrantes, que lógicamente producen escándalos en la opinión pública. Y cuando se comenta sobre decisiones injustas o ilegales, de hecho comprometen a los actores que administran justicia, como son los señores magistrados del Poder Judicial (jueces) y del Ministerio Público (fiscales), que incluye también a la Policía Nacional como

entidad auxiliar para determinados casos penales, pero no ajenos a permanentes cuestionamientos. Con la precisión de que como en toda entidad pública, así como hay probos, capaces y honestos, también los hay los ímprobos, incapaces y deshonestos quienes con su actuar incorrecto o venal, manchan la buena imagen de su institución.

Quiroga (2015) refiere que son diversos los factores que son imputables y que explican la crisis de nuestra administración de justicia pues al ser nuestro país como cualquier otro del mundo, tiene una serie de deficiencias que radican en problemas de infraestructura, composición del proceso como una estructura formal y la falta o nula capacitación de los juzgadores, los que a su parecer tienen origen en el ordenamiento legal interno, lo cual resulta perjudicial al justiciable, a quien muchas veces no se le otorga una adecuada tutela judicial en la solución de conflictos sometidos al órgano jurisdiccional.

Por estos motivos fundamentales se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, según los lineamientos jurisprudenciales, normativos y doctrinarios en el expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Huaraz. 2022?

Para resolver esta interrogante se ha planteado un objetivo general:

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, según los lineamientos jurisprudenciales, normativos y doctrinarios en el expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Huaraz. 2022

Para alcanzar el objetivo general, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

La presente investigación se justifica debido a que la administración de justicia en nuestro país evidencia una notoria insuficiencia desde el instante en que un poblador trata de adherirse al proceso para lograr el respeto de sus derechos que muchas veces son vulnerados, debido a la corrupción existente. Esto posee como derivación a que la mayoría de la ciudadanía distinga negativamente a los órganos jurisdiccionales, creando inseguridad en la institucionalidad que este poder correspondería ostentar y zozobra, y desaliento no solo en los sujetos procesales que cada vez acogen distintas e imprevistas formas, sino además en la colectividad. Muchos de nuestros magistrados toman decisiones sin tomar en cuenta medios de prueba fundamentales perjudicando a una de las partes.

Con respecto a los resultados estos son beneficiosos porque se verifico la aplicación del principio de motivación y principio de congruencia en la decisión de ambas sentencias; se ha dado a ambas partes la oportunidad de probar hechos afirmados como contradecidos; participaron dos órganos jurisdiccionales como el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz y la Sala laboral permanente de Distrito Judicial de Ancash, primo el principio de oralidad en la audiencia de conciliación y juzgamiento anticipado. Lo

que puede estar significando, que a pesar de tantas dificultades que existe en la administración de justicia, el desarrollo de un proceso, se ajusta a las normas procesales de su propósito.

Finalmente, ha facilitado la obtención de conocimiento respecto de un proceso ordinario laboral y de los criterios para calcular el monto de la bonificación por tiempo de servicio. Es de suma importancia analizar un caso real, porque permite constatar la aplicación de la norma, doctrina y jurisprudencia a un caso concreto y así medir los efectos que tendrá la sentencia, lo cual es beneficioso, porque permite comprobar el ejercicio de la función del órgano jurisdiccional, así como el ejercicio del derecho de defensa. Asimismo, la investigación es una forma de ejercer un derecho establecido en la carta magna del Perú, que se encuentra señalada en el inciso 20 del apartado 139 donde reconoce que toda persona puede reprochar y examinar las sentencias judiciales con las restricciones de ley.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1. Investigaciones en línea

Sánchez (2020) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, expediente N° 00258-2016-0-0201-JRLA01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz, 2020”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que ambas sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta; respectivamente.

Solís (2019) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones; expediente N° 01053-2017-0-201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Huaraz. 2019”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se

determinó que ambas sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta ; respectivamente.

Núñez (2019) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00048-2010-0-2001-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura. 2019”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que ambas sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta; respectivamente.

2.1.2. Investigaciones libres

Taquire (2018) presento la investigación titulada “*Principio de inmediatez en materia laboral y su aplicación en procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana*”. El objetivo del estudio fue: Determinar la influencia del principio de inmediatez en materia laboral en la aplicación de los procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana. Se utilizó para alcanzar dicho objetivo el método *expost-facto* y un diseño no experimental, asimismo la población objeto estuvo constituida por 330 abogados. Al calcular el tamaño de la muestra se trabajó finalmente con 178 personas. En cuanto al instrumento de recolección de datos tenemos al cuestionario que constó de 15 ítems

de tipo cerrado, que fue validado por expertos; para ello realizaron la evaluación 3 Doctores en Derecho los que validaron criterios, los que se vaciaron en tablas en donde se calcularon las frecuencias y porcentajes, complementándose con el análisis e interpretación de los resultados, lo cual nos permitió contrastar las hipótesis. La prueba estadística utilizada fue la prueba chi cuadrado, el margen de error utilizado fue 0.05. Finalmente se concluyó que el principio de inmediatez en materia laboral influye positivamente en la aplicación de los procesos disciplinarios, así como en la jurisprudencia peruana.

Pajuelo (2017) presento la investigación titulada “*proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016*”. El objetivo del estudio fue: Determinar los niveles del proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001-2016. Esta investigación es descriptivo, histórico, ex post facto, de enfoque cuantitativo y de tipo básico. La muestra estuvo constituida por todos los ex trabajadores del sector público cesados colectivamente entre el año 1990 y 2000. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha fundamentado en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo - OIT y la Constitución Política del Perú; se utilizó la técnica de la observación, la técnica documental y su instrumento la data histórica. Para medir la muestra se utilizó fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales. Por lo tanto, los niveles del proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú son: (a) reincorporación laboral, (b) compensación económica, (c) jubilación adelantada y (d) reubicación laboral; según la actual Constitución Política del Perú y la Organización Internacional del trabajo – OIT, estableciendo ésta fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales. Por lo

tanto, en el estudio se demuestra el cumplimiento de los convenios y normas internacionales.

Ameghino y Benavides (2016) presentaron la investigación titulado “*Nivel de cumplimiento de los plazos en los procesos laborales que se tramitan en el Primer Juzgado de Paz Letrado de La Victoria, durante el año 2014*”. El objetivo del estudio fue: Analizar el nivel del cumplimiento de los plazos en los procesos laborales en el Primer Juzgado de Paz Letrado de La Victoria - Chiclayo, durante el año 2014, respecto a la normatividad vigente, con respecto a un marco referencial que integre planteamientos teóricos relacionados con la duración real de los plazos procesales, normas que los rigen, condiciones del entorno y experiencias similares, mediante una investigación descriptiva y cuantitativa y un tipo de análisis predominantemente cuantitativo pero con calificaciones e interpretaciones cualitativas, con el propósito de identificar las causas que determinan el problema, de tal manera que tengamos base para proponer recomendaciones que contribuyan a reducir los plazos procesales en el lugar investigado, procurando una justicia más acorde con las necesidades de la comunidad. Se desarrolló mediante el diseño descriptivo, cuantitativo y observacional. La población estuvo conformada por 188 expedientes tramitados en el Juzgado estudiado durante el año 2014; el tipo de muestreo utilizado fue el muestreo aleatorio simple, obteniendo una muestra de 154 expedientes. Para determinar el nivel de cumplimiento de los plazos se aplicó una lista de cotejo, obteniendo como conclusión que los responsables no aplican las normas y planteamientos teóricos respecto al cumplimiento de plazos procesales en material laboral en el Juzgado de Paz Letrado de La Victoria. Las relaciones causales que explicarían esos incumplimientos estarían en la excesiva carga laboral, debido a la desproporción entre la demanda de los

justiciables en el número de procesos y el número de órganos jurisdiccionales. Además, encontramos que existen empirismos aplicativos en el cumplimiento de los plazos procesales, encontrando que su duración no se ajusta a la legislación vigente. Las causas de los empirismos aplicativos también están en la carga laboral, en el incumplimiento de las normas procesales, en los diferentes criterios que adoptan los trabajadores, al hecho de dedicarse a otras actividades, tales como entrega de depósitos judiciales, a la poca motivación del personal porque deben laborar fuera del horario de trabajo, sin ser reconocidos ni pagados como horas extras, entre otros.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso ordinario laboral

2.2.1.1.1. Concepto

Para Haro (2015) el proceso ordinario laboral, es aquel proceso tipo mediante el cual se tramitan todas aquellas causas que así lo disponga específicamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo o leyes especiales, o aquellas pretensiones a las cuales la legislación no les ha otorgado una vía procesal propia, es decir, gran cantidad de causas se tramitarán bajo sus reglas.

Por su parte la Sentencia - Expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01 señala que:

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

2.2.1.1.2. Plazos

En la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, señala que los plazos en el proceso ordinario laboral son los siguientes:

1. Calificación de la demanda, el magistrado deberá calificar la demanda en el término de cinco (05) días hábiles (artículo 42°) y emitir el admisorio de la demanda.
2. Citación de la audiencia de conciliación, la citación a las partes, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de la calificación de la demanda (artículo 43°).

3. Citación a la audiencia de juzgamiento, se fija fecha para dicha audiencia, hasta los treinta (30) días hábiles, contados desde el día siguiente de la realización de la audiencia de conciliación (artículo 43°).

4. Citación para la entrega de sentencia, el Juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo cinco (05) días hábiles siguientes se la audiencia de juzgamiento (artículo 47°).

5. Apelación de sentencia en primera instancia, el término para la apelación de la sentencia, es de cinco (05) días hábiles (artículo 32°).

6. Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinarios, interpuesta la apelación, el Magistrado remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, y de recibido el expediente precisa día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa deberá precisarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. Diferir la sentencia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista (apartado 33°).

7. Notificación de la sentencia, el Juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo cinco (05) días hábiles (artículo 33°).

2.2.1.1.3. Etapas

Las etapas del proceso ordinario laboral, según Beltrán (2015) son los siguientes:

2.2.1.1.3.1. Etapa postulatoria.

Este juicio frecuente se empieza con la interposición de la demanda. Si se realizan las condiciones de forma, se arrancará a su recepción en un término de cinco días y, en el mismo dictamen se caminará emplazamiento al demandado y se convocará a audiencia

de concordancia, la cual corresponderá efectuarse en un término de veinte a treinta días hábiles de derivada la apreciación. Es decir, en el mismo suceso judicial se originan la admisión de la demanda, su emplazamiento al demandado y convocatoria a audiencia.

2.2.1.1.3.2.Etapa de conciliación.

En esta audiencia de conciliación, se buscará que los litigantes arriben a un pacto concordatario y en motivo no progresara este, se instituirán los asuntos controvertidos. Luego, el demandado otorgara la respuesta de la demanda, con lo cual recientemente toman discernimiento de la misma tanto el magistrado como el demandado. Esto es una primicia del precepto que reflexionamos no es provechoso porque conduce a lo sucesivo:

- 1.** Es un inconveniente para el demandante ya que no logrará conocer de antemano cual es la postura que toma el demandado y recientemente se pondrá al corriente si hay asuntos probatorios, evidencias discontinuas y todo un agrupamiento de cuestiones que se incumbirían rectificar apartando la acción de respuesta para que se efectúe precedentemente de la audiencia.
- 2.** Es una preeminencia para el demandado que poseerá un término de hasta cuarenta y cinco días naturales para elaborar su respuesta.
- 3.** Habrá dificultades en asunto la respuesta no cumpla con las condiciones formales debido a que la norma no instituye un instante para que el magistrado la aprecie.

Una vez admitida la respuesta de la demanda el magistrado precisará fecha y hora para realizarse la audiencia de juzgamiento, que deberá efectuar adentro de los treinta días laborables sucesivos. Cabe mencionar que este proceso ordinario cuenta con dos audiencias la de conciliación y la de juzgamiento.

Si admitida la respuesta o no el asunto disputado es de puro derecho, o siendo de hecho no hay obligación de actuación medio probatorio alguno, el magistrado puede requerir los fundamentos de los abogados y en los sesenta minutos siguientes podrá arrancar a imponer el fallo de la decisión. Esto es poco posible que suceda, teniendo en cuenta que el magistrado recientemente poseerá adherencia a la respuesta de la demanda en esa audiencia.

2.2.1.1.3.3.Etapa de juzgamiento.

El Sucesivo paso es la audiencia de juzgamiento en la cual se materializa el principio de concentración concerniente al reunirse las sucesivas 4 fases como:

a. Etapa de Confrontación de Posiciones

Confrontación de posiciones o alegato de apertura, consiste en una transitoria y coherente exhibición oral que hacen los abogados de las partes de su teoría del caso, presentándole al magistrado sus pretensiones y anticipándole los medios probatorios con que pretenden demostrarla.

La confrontación de posiciones constituye la primera oportunidad de ofrecer al juez una versión particular de los hechos para que logre atenderlos y aceptarlos.

En la confrontación de posiciones, el abogado no debe pretender convencer al juez de la justicia de la causa que defiende, sino simplemente darle un panorama lógico y cronológico de las pretensiones y los hechos que respaldan su posición.

b. Etapa de Actuación Probatoria

Concluida la fase de confrontación de posiciones, se pasa a la etapa de actuación de pruebas que han sido ofrecidas con la demanda o con la contestación de la misma (primer párrafo del artículo 21° de la NLPT); en consecuencia, toda prueba brindada

fuera de estos momentos procesales resultará impertinente, salvo excepciones previstas en la ley.

Las pruebas se actúan en el orden sucesivo: afirmación de parte y luego la de testigos. Cabe mencionar que con esta NLPT ya no es indispensable llevar un pliego interrogatorio preconstituido, sino las preguntas se desarrollaran de modo independiente por el magistrado y por los abogados, bajo mando del primero. Luego se actuará la pericia; el reconocimiento y exhibición de documentos, que es el orden que da la norma para que se ejecute esta fase. La idea es que todas las evidencias se operen en esa audiencia y obviar postergaciones de la misma.

c. Etapa de Alegatos y Sentencia

Concluida la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos de clausura.

Los alegatos son las argumentaciones que formulan las partes ante la juez una vez concluida la etapa probatoria, a efectos de convencerlo que durante esta han demostrado los hechos afirmados y las normas legales innovadas son aplicables en su caso.

2.2.1.1.3.4.Etapa resolutive.

Acabados aquellos, el magistrado seguidamente o en un periodo de hasta sesenta minutos, arrancará a pronunciar el fallo. Esto es una primicia indispensable, pero ojo que la norma exige únicamente el fallo, mas no las razones ni consideraciones que la protegen, logrando mencionarse exclusivamente lo sucesivo: se declara fundada la demanda reconociéndose la relación laboral, en consecuencia, páguese los beneficios sociales correspondientes o Se declara infundada la demanda de despido arbitrario. Hecho continuo se convocará a las partes para que en cinco días hábiles se presenten

al tribunal para comunicarles la decisión completa, adjuntando las razones que la protegen. En este acto recientemente mencionara por ejemplo el importe preciso a pagarse si es un juicio de retribución de provechos sociales. Hay que tomar en cuenta que el otorgamiento de la decisión es una continuidad del encuentro de juzgamiento y no habrá una comunicación por cedula de la misma ni se remitirá a las residencias judiciales de los confrontantes su comprendido, sino que se les concederá en persona, considerando que se le proporcionará leída anticipadamente en el tribunal, asimismo, ocasionalmente se podrá aplazar el fallo y la decisión hasta por un término de cinco días siguientes a la audiencia.

2.2.1.1.4. Principios aplicables

La Ley N° 29497 en su artículo I del Título Preliminar, menciona que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad que a continuación detallaremos:

2.2.1.1.4.1. Principio de inmediación

El juez debe tener contacto directo e inmediato con los sujetos (partes y terceros) y objetos del proceso (documentos, pruebas, etc.), ya que, de esta manera, adquiere mayores y mejores elementos de convicción. Las audiencias y la actuación de medios probatorios en los cuales el juez no esté presente serán sancionados con la nulidad.

2.2.1.1.4.2. Principio de oralidad.

Coexiste con el sistema escrito, pero predomina sobre éste. Se evidencia en la realización de las audiencias, pues se basan en un debate oral entre las partes.

2.2.1.1.4.3.Principio de concentración

En el proceso ordinario laboral, la audiencia de juzgamiento concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En el proceso abreviado laboral, la audiencia única concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

2.2.1.1.4.4.Principio de celeridad.

Se reduce los plazos de duración de los procesos laborales. Se estructura otras formas de conclusión de los procesos como conciliación, allanamiento, abandono.

2.2.1.1.4.5.Principio de economía procesal.

Se reduce el número de actos procesales y el intervalo de tiempo entre estos. Vinculado a los principios de concentración y celeridad procesal.

2.2.1.1.5. Pretensión(es) planteadas en el proceso ordinario laboral

En el proceso en estudio, se planteó las siguientes pretensiones:

2.2.1.1.5.1. Pago de reintegro de la bonificación por tiempo de servicio, de marzo de 1993 a agosto de 2009, la suma de S/35,430.07 soles

2.2.1.1.5.2. Pago de reintegro de la bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, la suma de S/. 7,669.54 soles

2.2.1.2. La audiencia

2.2.1.2.1. Concepto

Según Mendoza (2017) la audiencia es entendida como aquella etapa dentro del proceso donde las partes manifiestan sus pretensiones en base la estructura de cada

caso concreto y proceso específico, siendo así en el proceso laboral encontramos la audiencia única y la audiencia de juzgamiento cada cual depende exclusivamente del proceso en el que se haya tramitado la pretensión.

2.2.1.2.2. Clases

Ledesma (2015) refiere que en el proceso ordinario laboral tenemos a las siguientes audiencias: a) La audiencia de conciliación; b) La audiencia de juzgamiento.

2.2.1.2.2.1. Audiencia de Conciliación: La conciliación Judicial es el acto jurídico, procesal, bilateral y solemne orientado a poner fin al conflicto. Constituye una de las formas, anormales, atípicas o especiales de concluir el Proceso Judicial.

2.2.1.2.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto

Para el presente caso, por tratarse de un proceso ordinario laboral se llevó a cabo la audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento anticipado asimismo en la audiencia de conciliación la magistrada invita a las partes a conciliar, después de una deliberación del caso las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio asimismo se estableció el juzgamiento anticipado ya que los medios de probatorios solo son de orden documental, lo que no amerita toda una audiencia de juzgamiento en esta etapa primo el principio de celeridad, concentración y economía procesal.

2.2.1.3. Los puntos controvertidos

2.2.1.3.1. Concepto

Hinostroza (2017) refiere que los puntos controvertidos son los elementos de hecho y de derecho respecto de los cuales las partes mantienen una discrepancia y cuya solución resulta necesaria para resolver en la sentencia y estos puntos controvertidos

son importantes fundamentalmente para dos aspectos, uno tiene que ver con la admisión de los medios de prueba y el segundo tiene que ver con la solución del tema de fondo, ya que en nuestro sistema procesal, se exige que el Juez de pronunciarse respecto de todos los puntos controvertidos.

Por su parte Hernández y Vásquez (2014) refieren que los puntos controvertidos es la etapa en la cual se va a establecer particularmente cuales vendrían hacer los temas que van a ser asunto de probanza (actos sobre los cuales existe disconformidad entre los litigantes). Entre ellos no deben considerarse aquellos hechos aceptados por una parte o admitidos por la otra en la demanda y contestación de la demanda correspondientemente, ni tampoco hechos que no poseen vinculación con el asunto controvertido, ni hechos de estatal discernimiento o notaria certeza, ni aquellos que se encuentren examinados en los preceptos judiciales, sino solo aquellos sobre los cuales existe disconformidad entre las partes por medio del proceso.

Por su parte la casación N° 3057-2007-Lambaye señala que “(...) Los puntos controvertidos son aquellos que resultan de los hechos expuestos por las partes y guardan relación necesariamente con lo que se es materia del proceso, esto es, con el petitorio de la demanda (...)”.

2.2.1.3.2. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso ordinario laboral

2.2.1.3.2.1. Establecer si incumbe el reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto de 2009.

2.2.1.3.2.2. Establecer si incumbe al demandante el reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008.

2.2.1.3.2.3. Establecer si incumbe el pago de los intereses legales de las bonificaciones que solicita el reintegro.

2.2.1.4. Los sujetos del proceso

Hinostroza (2017) señala que los sujetos del proceso son los siguientes:

2.2.1.4.1. El juez

El Juez es la persona investida de autoridad jurisdiccional, quien decide en un proceso la solución que se le debe dar al litigio planteado, es decir es una persona que administra justicia en representación del estado, expresando la voluntad de la ley ante un conflicto de intereses. El Juez es aquella persona que brinda legalidad al proceso haciendo que se respeten los derechos de las partes, así como que se cumplan con los requisitos y procedimientos específicos en cada etapa del proceso laboral.

2.2.1.4.2. Las partes

2.2.1.4.2.1. Demandante: Es la persona que, mediante el proceso civil, pide a nombre propio la actuación de la ley civil, su favor o de un tercero a quien represente por ministerio de la ley.

2.2.1.4.2.2. Demandado: Es aquella persona física o jurídica contra quien se dirige la demanda y, por tanto, la acción contenida en ella.

2.2.1.5. Prueba

2.2.1.5.1. Concepto

Para Osorio (2016) se denomina prueba, a un conjunto de actuaciones que, dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio.

Por su parte Paredes Estrada (2015) refiere que el aspecto legal la prueba se puede asociar a tres conceptos generales: como medio de prueba, cuando se habla de prueba testimonial, también se le puede asociar al derecho deber (carga) de probar, más apropiadamente carga de la prueba; y por último también se le puede asociar al estado cognoscitivo al cual llega el juez, después de valorar la prueba (medios probatorios) actuadas en la audiencia.

Lluch (2016) agrega que la prueba se trata de un saber multidisciplinario, en el que participa no solo el Derecho probatorio, sino además el razonamiento y la psicología, cuyo propósito en frases de uno de sus grandiosos cultivadores, es la de rescatar del pasado relacionado históricamente con los hechos que se intenta probar en el proceso, bien sea por medios convencionales o científicos, todos a que verdad.

En el primer párrafo del apartado 21° de la ley 29497 señala que medios de prueba deben ser propuestos por los litigantes exclusivamente en la demanda y en la contestación. Excepcionalmente, pueden ser propuestos inclusive el instante anterior a la actuación probatoria, constantemente y cuando estén concernientes a actos recientes o hubiesen sido acreditados u derivados con posterioridad.

En la casación N°612-2015-Lima, señala que:

El legislador ha optado por imponer al juez, en los términos que señala el artículo 188° y 197° del código procesal civil, la obligación de en atención a la finalidad de la prueba, valorar en forma conjunta y razonada todos los medios de prueba, dado que, las pruebas en el proceso, sea cual fuera su naturaleza, están mezcladas formando una secuencia integral; por lo que, es responsabilidad del juzgador reconstruir, en base a los medios probatorios, los hechos que den origen al conflicto; por lo tanto, ninguna prueba deberá ser tomada en la forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, toda vez, que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se puede sacar conclusiones en busca de la verdad que es el fin del proceso.

2.2.1.5.2. Objetivo

Para Nieva (2015) el objeto de la prueba no son los hechos, sino las afirmaciones que sobre los hechos efectúan las partes, tal como apunta Serra Domínguez, o los enunciados sobre hechos.

2.2.1.5.3. Sistemas de valoración.

Bueno (2016) que las evaluaciones históricas de los criterios de valoración de la prueba han existido varios sistemas de apreciación de la prueba por medio del cual el magistrado tenía la libertad absoluta para valorar la prueba presentada y fundar su fallo conforme las decisiones íntimas, a su voluntad personal. Los sistemas de valoración son los siguientes:

2.2.1.5.3.1. Sistema de la tarifa legal

En este sistema el Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal.

Las desventajas que tiene este sistema son de tres tipos:

- a) Mecaniza o automatiza al Juez, impidiendo que forme un criterio personal, y obligándolo a aceptar soluciones en contra de su convencimiento lógico razonado;
- b) Conduce con frecuencia a la declaración como verdad de una simple apariencia formal, esto es no permite la búsqueda de la verdad real;
- c) Genera un divorcio entre la justicia y la sentencia, ya que se otorga preeminencia a fórmulas abstractas en desmedro de la función primordial del derecho de realizar la armonía social mediante una solución que responda a la realidad y que haga justicia.

2.2.1.5.3.2.Sistema de la libre apreciación de la prueba

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

Debe entenderse que esta facultad entregada al Juez: La potestad de decidir sobre el derecho de las partes para alcanzar la justicia, en base a su inteligencia, experiencia y convicción es trascendental. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones indiscutibles para que su actuación sea compatible con la administración de justicia.

Artículo 197° del Código Procesal Civil refiere que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

2.2.1.5.3.3.Sistema mixto.

Surge de la reunión de los sistemas anteriores, el cual por mucho tiempo se ha aplicado a los tribunales, existiendo en la actualidad la tendencia de transformar moldes probatorios por un sistema relacionado con la evolución jurídica del mundo.

2.2.1.5.4. La carga de la prueba en materia laboral

Echandía (s/f) fundamenta que “la carga es un poder o una facultad (en sentido amplio), de ejecutar, libremente, ciertos actos o adoptar cierta conducta prevista en la norma para el beneficio y en interés propio, sin ejecución ni coacción y sin que exista otro sujeto que tenga el derecho a exigir su observancia, pero cuya inobservancia

acarrea consecuencias desfavorables” (p. 225). Es una noción procesal que contiene la regla del juicio, por medio de la cual se le indica al Juez como debe fallar cuando no encuentra en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión e indirectamente establecer a cuál de las partes le interesa las pruebas de tales hechos para evitarse consecuencias negativas.

2.2.1.5.5. Las pruebas en las sentencias examinadas.

- 1) Las boletas de pago
- 2) El convenio colectivo correspondiente al año 1993
- 3) El convenio colectivo correspondiente al año 1994
- 4) El convenio colectivo correspondiente al año 1995
- 5) El Convenio colectivo correspondiente al año 1996
- 6) El convenio colectivo correspondiente al año 1997
- 7) El convenio colectivo correspondiente al año 1998
- 8) El convenio individual correspondiente al año 2005
- 9) El convenio colectivo correspondiente al año 2009

2.2.1.6. Sentencia

2.2.1.6.1. Concepto

Machado (2015) refiere que la sentencia es una decisión judicial que se pronuncia sobre los puntos controvertidos y por lo normal pone fin al proceso o a una instancia, es así que el órgano revestido de potestades se pronuncia de manera clara, precisa y motivada al emitir una sentencia declarando un derecho.

2.2.1.6.2. La sentencia en la ley procesal laboral

Según Paredes (2016) el artículo 31 de la Ley N° 29497 señala que el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

2.2.1.6.3. Partes de la sentencia

Según Gozaini (2016) la sentencia está dividida en tres partes que a continuación detallaremos:

2.2.1.6.3.1. Parte expositiva

La parte expositiva sintetiza las razones que motivaron a la demandante a accionar y al demandado a contestar, el saneamiento procesal, la fijación de los puntos controvertidos.

2.2.1.6.3.2. Parte considerativa

Está compuesta por las conexiones, consideraciones de carácter procesal y material que tendrá en cuenta el magistrado para resolver las pretensiones de las partes en litigio, así como los medios probatorios ofrecidos y los actos de cada parte.

2.2.1.6.3.3. Parte resolutive

Es la parte más importante de la sentencia, esta debe ser concisa y entendible, ya que declara fundada o infundada una pretensión planteada en la demanda.

En la casación N° 2881 - 99 - Tumbes señala que “la parte resolutive o fallo (...) manifiesta una decisión judicial, esta debe ser la consecuencia lógica de ámbitos considerados por el juez en la parte considerativa guardando una relación desde la primera parte hasta el final de la sentencia”.

2.2.1.6.4. Motivación de la sentencia

2.2.1.6.4.1. Concepto

Alva, Luján y Zavaleta (2016) mencionan que la motivación de la sentencia es el conjunto de razonamientos vinculados entre el hecho expuesto y la norma, doctrina y jurisprudencia (hecho y derecho) de contenido crítico y lógico en que el órgano judicial se apoyara para tomar una decisión respecto a la pretensión en Litis.

En el Expediente N° 04729-2007 en su fundamento dos señala:

La motivación de resolución está vinculada al debido proceso y que al momento de expedirse decisión debe tener la decisión motivos razonables, motivados y congruentes con las pretensiones planteadas por las partes de acuerdo al artículo 139 inc. 5 del nuestra Constitución lo que se busca es garantizar al administrado la justicia y que esta se lleve a cabo conforme a la constitución y leyes. Por su parte el Expediente N° 6712- 2005 –TC esclarece que la motivación es un presupuesto importante para el adecuado derecho de tutela jurisdiccional efectiva.

En la casación N° 1945-2014-Lima, señala:

En ese orden de ideas, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista: a) fundamentación jurídica, es decir no basta la sola mención de las normas que resultan aplicables al caso, sino la debida explicación y

justificación del porque se aplican esas normas; b) congruencia entre lo peticionado y lo resuelto, haciendo mención de los fundamentos de hecho tomados como sustento de la decisión, de modo que de su lectura se entiendan las razones por las que el órgano jurisdiccional ha decidido en un sentido o en otro.

Al respecto, se debe indicar que el Tribunal Constitucional a través de la sentencia número 8125-2005- PHC/TC, fojas once, ha señalado que:

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 (...).

2.2.1.6.4.2.Requisitos

Según Alva, Luján y Zavaleta (2016) la motivación de la sentencia debe cumplir con cinco requisitos: Debe ser expresa al momento de su emisión, clara (comprensible) examinarle por las partes debe evitarse las ambigüedades y distorsiones, completa debe consignar los hechos y el derecho, legítima debe orientarse a las pruebas y válidas, lógica debe basarse en razonamientos concordantes.

2.2.1.6.4.3.La motivación de los hechos

Taruffo (2017) refiere:

El peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se de una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de corrección racional en la valoración de las pruebas. Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos. (p. 342).

2.2.1.6.4.4.La motivación de los fundamentos de derecho

Ledesma (2017) afirma:

El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso. (p. 125).

2.2.1.6.4.5.El principio de congruencia en la sentencia

2.2.1.6.4.5.1. Concepto

Según Hurtado (2015) el juez al momento de emitir una sentencia no puede dar a las partes más de los que piden se limitara a la evaluar la pretensión planteada por las partes, la reciprocidad entre la petición de tutela y el fallo (la concordia entre lo petitionado y lo decidido).

Alejandro (2016) fundamenta:

El principio de congruencia procesal se encuentra interrelacionado con otros tópicos de mucha importancia en el Derecho Procesal. Concretamente este se vincula estrechamente con el derecho a la motivación de resoluciones judiciales y a la búsqueda de una decisión que respete los parámetros de logicidad. No cabe duda que el principio de congruencia está ligado y forma parte del contenido esencial o constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de resoluciones. (234).

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

2.2.1.6.4.6.1. La claridad

León (2016), sostiene:

La claridad consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad, exigida en el discurso jurídico hoy,

contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal. (p. 19).

2.2.1.6.4.6.2. La santa crítica

Echandía (s/f) afirma:

La distinción entre sana crítica y libre convicción o convicción íntima no existe, en la medida que la libertad del juez no lo exime de someterse a las reglas de la lógica, de la psicología y de la técnica, con un criterio objetivo y social. La libertad del juez de adoptar la conclusión que le parezca no está desligada del caudal probatorio que es donde aplica sus deducciones. Por lo cual manifiesta que sana crítica razonada o apreciación razonada son expresiones análogas, tanto gramaticalmente como lógica y jurídicamente y el hecho que se obligue al juez a que exprese sus fundamentos (es decir los motivos en la sentencia) no hace la distinción en una y otra acerca de lo razonado, más bien por el contrario, no debe confundirse el proceso interno de convicción o valoración del juez, el mismo que debe ser razonado, basado en las reglas de la experiencia, de la lógica, la psicología, la sana crítica y no arbitraria, con su exposición en las motivaciones del fallo, dado que esto solo es una exigencia del esquema garantista del proceso y nada tiene que ver con el proceso interno de convicción. (p. 100)

2.2.1.6.4.6.3. Las máximas de la experiencia

Echandia (s/f) fundamenta:

Las máximas de experiencia no son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común; se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga. (217).

2.2.1.7. Medios Impugnatorios

2.2.1.7.1. Concepto

Priori (2017) menciona que los medios impugnatorios son dispositivos legales que tiene las partes para objetar resoluciones o sentencias que han vulnerado un derecho siendo presentadas ante el mismo juez de la causa, con la finalidad de corregir la resolución emitida o que lo eleve a un juez de superior jerarquía para su revisión y corrección.

2.2.1.7.2. Clases de medios impugnatorios

2.2.1.7.2.1. Recurso de Apelación

Según Priori (2017) es el medio impugnatorio más utilizado por las partes afectadas, tiene carácter ordinario, es una petición dirigida al juez con mayor jerarquía para que modifique o revoque los errores de un fallo dictado.

El objeto del recurso son las resoluciones jurisdiccionales (sentencias o autos), la parte que interpone este recurso debe fundamentarlo indicando el error de hecho o derecho y motivando la pretensión a impugnar. El plazo para interponer es de 10 días.

El juez al emitir la decisión debe plasmar el efecto que tendrá su fallo, con efecto suspensivo se dará el impedimento o paralización de la ejecución de la sentencia expedida por el juez en primera instancia esto hasta que quede firme una decisión por el órgano que conoce el recurso. Sin efecto suspendido se da la ejecución de sentencia de manera provisional sin perjuicio de lo que decida el juez de segunda instancia. Sin efecto suspensivo o con carácter diferido su procedimiento es reservado y su emisión depende de otra decisión.

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. Contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto.

Para Machicado (2015) el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades celebrado entre el trabajador y el empleador donde el primero se compromete a proporcionar sus servicios de manera personal a cambio de una retribución abonada por el segundo quien en eficacia de una relación de dependencia disfruta del poder de presidir, sancionar y fiscalizar los servicios brindados.

Por su parte Castillo & Tovalino (2016) refieren que por medio del contrato de trabajo se concibe una relación laboral, el cual regula y genera un conglomerado de derechos y deberes para los celebrantes asimismo las condiciones dentro de las cuales se realizara dicho vínculo laboral.

La Legislación peruana, no da una noción precisa sobre el contrato de trabajo, pero en el artículo 4° del D.S N°003-97-TR señala que en toda prestación personal de servicios subordinados y remunerados se presume que a plazo indeterminado existe un contrato de trabajo.

2.2.2.1.2. Características del contrato de trabajo

Según Haro (2017) el contrato de trabajo tiene las siguientes características:

2.2.2.1.2.1. Consensual: significa que el contrato de trabajo se perfecciona con el consentimiento recíproco de voluntades de las partes por consiguiente quedando ambos obligados a todos sus efectos, así como en derechos y obligaciones.

2.2.2.1.2.2. Sinalagmático: Quiere decir que las partes convienen en prestaciones reciprocas, lo que significa que el trabajador debe realizar el trabajo y el empleador se obliga a pagar una remuneración establecida.

2.2.2.1.2.3. Oneroso: Se denomina así porque a cada una de las partes intervinientes procura ventajas, así como también por la prestación que cumple cada uno de ellos exige un sacrificio, determinando así entre prestación y contraprestación un equilibrio.

2.2.2.1.2.4. Conmutativo: por lo cual las partes conocen durante la vigencia de la relación laboral las prestaciones que deben realizar, son ciertas desde el perfeccionamiento del contrato estas prestaciones.

2.2.2.1.2.5. Tracto sucesivo: El contrato de trabajo se ejecuta en forma continua, sin interrupción.

2.2.2.1.2.6. Es no solemne: por lo cual estos contratos no exigen la formalidad escrita, es decir su ausencia no implica la inexistencia o la nulidad del acto jurídico.

2.2.2.1.2.7. Personal: Por lo cual el trabajador debe realizar la prestación en virtud de que su contratación se refiere a su experiencia, capacidad técnica, preparación, etc.

2.2.2.1.3. Elementos

Según Castillo y Tovalino (2016) los elementos del contrato de trabajo son los siguientes:

2.2.2.1.3.1. Prestación personal del servicio

El trabajador tiene la obligación de poner a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, siendo indelegable de su persona, por lo que debe prestar sus servicios de manera personalísima y directa, por consiguiente, no puede ser sustituida, delegada o auxiliada por un tercero.

En el artículo 5° del D.S N° 003-97-TR señala que los servicios para ser de carácter laboral, deben ser brindados únicamente por trabajador de manera personal y directa como persona natural. No inutiliza esta situación que el trabajador pueda ser asistido por parientes inmediatos que necesiten de él, constante que ello sea común ofrecida la esencia de las ocupaciones.

En el apartado 23° inciso 2 de la Ley N° 29497 señala que, garantizada la prestación personalísima de servicios, se supone la subsistencia de la relación laboral a plazo indeterminado.

2.2.2.1.3.2.Pago de una remuneración

Es el integro que percibe el trabajador como contraprestación por sus servicios en dinero o especie, cualquiera sea la forma que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

En su artículo 13° la Ley N° 28051, señala que el integro que percibe por sus servicios el trabajador en dinero o especie compone remuneración para todo efecto legal, asimismo las sumas de dinero que se entreguen directamente al trabajador en calidad de alimentación principal tienen naturaleza remunerativa como desayuno, almuerzo, o refrigerio que lo sustituya o cena, por otra parte el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto no forma remuneración computable para efecto de cálculo de las contribuciones a la seguridad social y aportes, así como para ningún beneficio o derecho de naturaleza laboral.

2.2.2.1.3.3.Subordinación

Es el vínculo de sujeción en una relación laboral que tienen el empleador y trabajador así surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de fiscalizar, dirigir y

sancionar dentro de los criterios de razonabilidad cuando lo crea conveniente al trabajador, que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se efectúan las labores de manera independencia o autónoma.

La Jurisprudencia Peruana considera que la subordinación se manifiesta en el hecho de que al poner el trabajador su capacidad laboral a disposición del empleador le concede la facultad de controlarlo, dirigirlo y de darle órdenes y por su parte el trabajador se obliga a obedecerle.

En el artículo 9° del D.S N° 003-97-TR señala que el trabajador por la subordinación concede sus servicios bajo mando de su empleador ya que tiene facultades para normar reglamentariamente las labores y dentro de los límites de la razonabilidad sancionar disciplinariamente cualquier incumplimiento o infracción de las obligaciones a cargo del trabajador.

2.2.2.1.4. Clases de contrato

Según Arévalo (2016) las clases de contrato de trabajo son los siguientes:

2.2.2.1.4.1. Contrato de trabajo indeterminado

El Derecho del Trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indefinido ya que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo; mientras que, muy por el contrario, el empleador preferirá la contratación temporal ya que genera menos costos y facilita la ruptura de la relación laboral permitiendo la adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado. En este tipo de contrato las partes al celebrarlo no deben limitar su duración a una fecha determinada o a la ejecución de una obra o de un servicio específico.

2.2.2.1.4.2. Contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad

Este tipo de contrato se acomoda a las necesidades de cada empresa, se puede contratar personal por un plazo determinado en función de la causa concreta de cada contratación. Es decir, en estos casos se conoce con antelación- más todavía, desde el mismo momento de celebración del contrato de trabajo- la fecha de término del contrato de trabajo (plazo cierto).

2.2.2.1.4.3. Contrato a tiempo parcial

Este tipo de contrato se puede celebrar en los contratos indeterminados o en los contratos a modalidad en que los trabajadores laboran en jornadas parciales, es decir en jornadas menores a la jornada mínima ordinaria, es decir laboran menos de 4 horas por día y a la semana si el trabajador labora 6 días es una jornada menor a 24 horas.

En el Perú este tipo de contrato tiene una regulación escasa, puede ser definido como una prestación regular o permanente de servicios, siendo el requisito único para su celebración: una jornada inferior de trabajo, quiere decir menor de cuatro horas diarias efectivas o cuando, en promedio semanal – teniendo en cuenta el número de días laborales semanales. Este tipo de contrato son los famosos “part time”, no requiere de una justificación o explicación sobre los motivos de la contratación ni razonabilidad sobre el número de horas que se prestarán o la distribución del tiempo de tales horas.

2.2.2.1.5. Suspensión del contrato de trabajo

2.2.2.1.5.1. Concepto

Según Carranza (2017) se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios por causales previamente

estipuladas en la ley, convenio, reglamento interno de trabajo, o cuando las partes lo decidan, pudiendo o no mantenerse el pago de la remuneración, sin que desaparezca el vínculo laboral. La suspensión puede darse de dos maneras.

En el artículo 11° del D.S N° 003-97-TR señala que se suspende el contrato de trabajo cuando concluye transitoriamente la responsabilidad del empleado de brindar el servicio y la del contratante de abonar la retribución concerniente, sin que se ausente la vinculación laboral. Se suspende, además, de forma deficiente, cuando el contratante debe pagar retribución sin contraprestación efectiva de labores.

En el expediente N° 3828-2006-PA, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, en su fundamento 6, señala que:

(...)se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Este Colegiado considera que, subsistiendo y estando vigente el vínculo laboral de los trabajadores afiliados del Sindicato recurrente, una vez finalizada la suspensión perfecta de labores el empleador debe proceder a la inmediata reincorporación de los trabajadores suspendidos. En caso contrario, se estaría frente a una vulneración del contenido del derecho al trabajo, toda vez que el propio empleador impide que el trabajador preste el servicio, pese a existir vínculo laboral. Por tanto, comprobándose la negativa y omisión de la empresa demandada de reincorporar a los trabajadores suspendidos, se ha producido una vulneración de su derecho al trabajo.

2.2.2.1.5.2. Clases

Según Carranza (2017) la suspensión puede darse de dos maneras:

a. Suspensión perfecta: Se presenta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la obligación del empleador de pagar la remuneración correspondiente, es decir, se suspenden las obligaciones de ambas partes.

b. Suspensión imperfecta: El empleador debe abonar la remuneración correspondiente sin contraprestación efectiva de labores por parte del trabajador, es decir, se presenta cuando cesan las obligaciones solo de una de las partes.

2.2.2.2. Convenios colectivos

2.2.2.2.1. Concepto

Dolorier (2016) define a los convenios colectivos como el cauce a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores tratan sobre las materias que competen a las relaciones laborales con miras a la celebración de un convenio colectivo, es decir la negociación colectiva es el medio del que se sirven las organizaciones de trabajadores y el empleador con el fin de regular de manera conjunta diversos aspectos de la relación laboral independientemente de que pueda darse o no dicho acuerdo.

En el artículo 41° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, señala que los convenios colectivos de trabajo son pactos que están destinados a regular las condiciones de trabajo, productividad y demás vinculaciones entre empleadores y trabajadores que encaminan a cabo de una parte, una o diversas organizaciones gremiales o en ausencia de estas, representante de los trabajadores interesados, manifiestamente autorizados y elegidos y de la otra, un empleador, un conjunto de empleadores o muchas organizaciones de empleadores.

En el apartado 4° del convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo, determina que deberán acogerse disposiciones convenientes a las condiciones nacionales, cuando ello sea indispensable, para impulsar y promover entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desenvolvimiento y utilización de técnicas de pacto

libre, con propósito de regular las condiciones de empleo por medio de contratos colectivos.

En el artículo 28° inciso 2 de la CPP señala que los derechos de negociación colectiva son reconocidos por el estado y además de reconocerla, también le corresponde motivarla como uno de los medios alternativos de solución sosegada de las disputas laborales.

Por su parte, en el expediente N° 0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional, en su Fundamento 29, precisa que:

Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.

El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.

Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes.

La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa.

2.2.2.2.2. Elementos

En el expediente N°0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional, en su fundamento 30, señala que:

Los elementos del convenio colectivo son:

- Los agentes negociadores.
- El contenido negocial.

- La fuerza normativa y la eficacia de la convención colectiva

2.2.2.2.3. Principios

Los principios de los Convenios colectivos según Arévalo (2016) son:

2.2.2.2.3.1.Principio de la negociación libre y voluntaria

En el apartado 4° del Convenio número 98 señala que la negociación colectiva debe tener carácter voluntario para que sea eficaz y no estar mediado por medios de coacción que modifiquen su carácter voluntario.

2.2.2.2.3.2.Libertad para decir el nivel de la negociación

En el apartado 4° del Convenio número 98 señala que debe depender esencialmente de la voluntad de las partes la determinación del nivel de negociación colectiva y por lo cual no debe ser impuesta por la legislación.

2.2.2.2.3.3.Principio de la buena fe

Para que la negociación colectiva marche efectivamente las dos partes deben proceder con buena fe y fidelidad para el sostenimiento de un desenvolvimiento armónico del proceso de negociación colectiva, es decir deben realizarse un esfuerzo confiado de acercamiento mutuo para lograr un convenio, sin embargo, como la buena fe no se le implanta por ley, únicamente puede conseguirse de los esfuerzos voluntarios, serios, recíprocos y continuos formales y constantes trabajadores y empleadores, por ello es significativo que tanto los sindicatos como los empleadores concurren de buena fe en las negociaciones y hagan todo lo necesario y posible para arribar a un acuerdo sensato y congruente, es decir que deben buscarse la celebración de negociaciones constructivas, eficaz, verdaderas y eficientes.

Por su parte el expediente N°4097-2004, el Tribunal Constitucional, en su fundamento 7, señala que:

(...)mediante la carta notarial de fecha 27 de marzo de 2003, manifiesta su voluntad de dar por extinguido el contrato de trabajo por considerar la conducta atribuida al actor como una falta grave de acuerdo a lo establecido en el inciso a) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR, al haberse producido un incumplimiento de sus obligaciones básicas de trabajo, lo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo, el Procedimiento de Operación de Camiones 793 y normas de seguridad interna, prevista en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.2.2.2.4. Características

En el expediente N°0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional, en su fundamento 31, señala que:

Entre las principales características se cuentan las siguientes:

- La supraordinación del convenio colectivo sobre el contrato de trabajo; ello en virtud a que el primero puede modificar los aspectos de la relación laboral pactada a título individual, siempre que sea favorable al trabajador.
- La aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio, dado que rige desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o en su defecto desde la fecha de presentación del pliego de reclamos; a excepción de las estipulaciones que señalan plazo distinto o que consisten en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.
- Los alcances del convenio tienen una duración no menor de un año.
- Los alcances del convenio permanecen vigentes hasta el vencimiento del plazo, aun cuando la empresa fuese objeto de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio, etc.

2.2.2.2.5. Ley entre las partes

En el expediente N°0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional, en su fundamento 33, señala que:

La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente:

- El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral.

- Su alcance de norma con rango de ley.

En cambio, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.

- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.

- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad comercial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora, pero no su disminución.

Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.

En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza el plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga.

Para el caso del sector público rige el Convenio N.º 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, así como el D.S. N.º 003-82-PCM del 22 de enero de 1982, relativo a las organizaciones sindicales de los servidores públicos y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo.

2.2.2.3. Sindicación y libertad sindical

En el expediente N.º 0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional, en su fundamento 26, señala que:

Se la define como la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical.

Enrique Álvarez Conde [Curso de derecho constitucional VI. Madrid: Tecnos, 1999, p. 457] señala que «(...) este derecho fundamental (...) debe ser considerado como una manifestación del derecho de asociación, gozando, por tanto, también de la naturaleza de los derechos de participación política».

Por ende, alude a un atributo directo, ya que relaciona un derecho civil y un derecho político, y se vincula con la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho, ya que constitucionaliza la creación y fundamentación de las organizaciones sindicales. En ese sentido, el Tribunal Constitucional Español, en la STC 292/1993, precisa que los sindicatos son «(...) formaciones de relevancia social, en la estructura pluralista de una sociedad democrática».

2.2.2.4. Bonificación por tiempo de servicio

2.2.2.4.1. Concepto

Marcenaro (2015) menciona que la bonificación por tiempo de servicio es una remuneración complementaria que compensa el mayor tiempo de servicios prestados por los empleados, trabajadores u obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada que a la fecha este cerrado ya que esta bonificación es el reconocimiento a la antigüedad laboral de los servicios brindados para una sola empresa, pues se otorgó hasta el 29 de julio de 1995 solamente para aquellos trabajadores que cumplían 30 años de servicio para un solo empleador asimismo ya no tienen derecho a este beneficio todos aquellos trabajadores que cumplen el tiempo de servicio exigido por la norma derogada luego del 29 de julio de 1995 pero existe un reconocimiento a los derechos adquiridos a favor de los trabajadores que ya venían gozando de este beneficio.

La Casación Laboral N° 11041-2017- LIMA señala que:

El cálculo de la Bonificación por Tiempo de Servicios se efectúa en base a la remuneración básica, con arreglo al tope vigente establecido en ciento setenta y nueve y 38/100 Nuevos Soles (S/.179.38), el cual constituye la suma máxima a la cual puede ascender dicho beneficio.

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, mediante escrito de fecha dieciocho de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y nueve a cuatrocientos noventa y tres; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha catorce de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos setenta y cuatro a cuatrocientos ochenta y dos; y actuando en sede de instancia CONFIRMARON la Sentencia emitida en primera instancia contenida en la resolución de fecha veintidós de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y seis a cuatrocientos catorce, que declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, cumpla la demandada en abonar a favor del actor el pago de reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios y el reintegro de las cinco gratificaciones anuales, por la suma total de veinticuatro mil ciento noventa y seis con 02/100 nuevos soles (S/.24,196.02); más los intereses legales; e infundada en el extremo del pago por el concepto de reintegro de bonificación por tiempo de servicios y reintegro de gratificaciones por el periodo comprendido el uno de enero de dos mil nueve hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil once; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, A, sobre reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios; interviniendo como ponente el señor juez supremo y los devolvieron.

2.2.2.4.2. Características

La bonificación por tiempo de servicio, según Montoya (2015) tiene las siguientes características:

1. Forma parte de la remuneración computable para el cómputo de las gratificaciones y CTS.
2. Remuneración complementaria regular variable

2.2.2.4.3. Derecho a percibir la bonificación por tiempo de servicios

Marcenaro (2015) refiere que se lograría el derecho a este beneficio cuando el empleado demostraba treinta años de servicio brindados a un igual contratante, para esta derivación se tomaban en cuenta equitativamente los encargos que se habían proporcionado en calidad de asalariado o trabajador, sea de manera permanente o incoherente; en esta última cuestión se añadían los tiempos de servicio. En cuestión de

enajenación, transferencia, unificación, modificación de giro del comercio, u otras figuras similares, el periodo de servicios se tenía en cuenta proporcionado a un igual contratante.

En el artículo 21° del Decreto Legislativo N° 688 señala que esta bonificación por tiempo de servicios era igual al 30% de la retribución mensual conmensurable: está constituía simplemente a la retribución básica y a los sobretiempos que cobraba el empleado.

2.2.2.4.4. Tratamiento de la bonificación por tiempo de servicios para las mujeres

Marcenaro (2015) menciona que a las féminas se les consideraba una bonificación cuando desempeñaban 25 años de servicio para un mismo contratante, correspondiente al 25% de la retribución básica hasta que llegaban a los 30 años de trabajo, en que el beneficio acrecentaba al 30% de la retribución básica. De coexistir empleadas que, a la fecha de la supresión de este beneficio, venían disfrutando del 25% de bonificación, se les deberá conservar el beneficio vía afirmación del fundamento de posición más provechosa, pero ya no se poseería derecho a cobrar el 30% de bonificación, al haber sido suprimido tal beneficio. En esta cuestión, se detendría el beneficio en 25%.

2.2.2.4.5. Naturaleza jurídica

Rendón (2014) refiere que de acuerdo con lo mencionado en el apartado sexto de la Ley de Productividad y noveno del D.L. N° 650, referido a la CTS, es relevante para entender la definición de remuneración, se considera incluido en este concepto el integro de lo que el trabajador cobra como contraprestación por su labor siempre que sea de su libre disposición. En derivación, la bonificación por tiempo de servicios tiene naturaleza remuneratoria, esto es, se considera para el cómputo de otros provechos

laborales como las gratificaciones y la CTS, estando además sujeta a las aportaciones que gravan el salario. El quinquenio, de otro lado, al abonarse cada cinco años, no participa de la naturaleza jurídica que las normas otorgan a las remuneraciones. El apartado 19 del mencionado Decreto Legislativo N° 650 instituye que no se tiene en cuenta retribución para ningún resultado legal a los pagos que perciba el trabajador de modo ocasional, es decir, de forma esporádica o “de vez en cuando”. El quinquenio no es tomado en cuenta para el cómputo de adicionales beneficios salariales ni está sujeto a descuentos.

Si bien las bonificaciones por tiempo de servicios buscan premiar la fidelidad del trabajador antiguo, establecerlas por ley puede ocasionar un efecto opuesto al deseado inicialmente al encarecer súbitamente el costo laboral justo cuando, por la edad y el natural devenir del tiempo, el rendimiento tiende a decrecer.

El empleador podría orientarse a contener la remuneración del empleado o buscar la forma de prescindir de sus servicios.

2.2.2.5. Gratificaciones

2.2.2.5.1. Concepto

Según Abarca (2016) prescribe que las gratificaciones son sumas de dinero que el empleador concede en forma excepcional o habitualmente a sus trabajadores, en razón de los servicios que le prestan. Originalmente son producto de un acto de liberalidad del empleador, aunque existen algunas cuyo abono es obligatorio. Teniendo por objeto gratificar el trabajo efectuado como muestra transparente de la prosperidad de la empresa, ya que, para lograr tal fin, el trabajador ha debido contribuir con su trabajo de manera directa o indirecta.

Toyama y Vinatea (2015) mencionan que la gratificación es una remuneración complementaria que el empleador otorga por sus servicios al trabajador de manera adicional a la remuneración que recibe mensualmente y siempre que cumpla con los requisitos correspondientes.

Por su parte el apartado 1° de la Ley N° 27735 señala que los trabajadores comprendidos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a recibir en el año dos gratificaciones, una por Festividades Patrias y la otra por festividades navideñas.

En el apartado 7° de la Ley N° 27735 señala que si el trabajador no posee relación laboral vigente en el momento en que compete recibir el beneficio, pero hubiera trabajado como mínimo un mes en el correspondiente semestre, recibirá la gratificación respectiva de manera proporcionada a los meses efectivamente trabajados.

En el artículo 1° del D.S N° 005-2002-TR señala que la gratificación resulta de aplicación sea cual fuera el periodo de prestación de servicios del trabajador y la modalidad del contrato de trabajo asimismo concibiéndose por las modalidades a los contratos a término indefinidos, comprendidos a modalidad y a periodo parcial, de igual manera los socios trabajadores de las cooperativas tienen derecho a percibir este beneficio.

En el Artículo 4° del D.S N° 005-2002-TR señala que las gratificaciones deberán ser pagadas en los meses de julio y diciembre en la primera quincena de cada mes; es indisponible este plazo para las partes.

2.2.2.5.2. Clases

Según Arévalo (2016) existen dos clases de gratificaciones que son las siguientes:

2.2.2.5.2.1. Por la fuente que las origina

2.2.2.5.2.1.1. Gratificaciones voluntarias. Son aquellas originadas en la decisión unilateral del empleador, quien las otorga sin estar obligado a ello, en determinada época del año o en ciertas circunstancias significativas para el trabajador o el centro del trabajo.

2.2.2.5.2.1.2. Gratificaciones convencionales. Son aquellas que nacen de acuerdo individual entre trabajador y empleador, o de un convenio colectivo entre la organización sindical y el empleador, quienes pactan el monto y la oportunidad en que deban ser percibidas.

2.2.2.5.2.1.3. Gratificaciones legales. Son aquellos cuyo origen radica en una norma legal expedida por el estado, por lo que siendo la fuente de estas gratificaciones una norma jurídica, su pago resulta obligatorio y el cumplimiento del mismo acarrea sanciones para el empleador.

2.2.2.5.2.2. Por su periodicidad de pago

2.2.2.5.2.2.1. Gratificaciones extraordinarias. Son aquellas percibidas con carácter esporádico o que se abonen por única vez.

2.2.2.5.2.2.2. Gratificaciones ordinarias. Son aquellas que se perciben de una manera permanente tanto en su monto como en la oportunidad de pago. Estas gratificaciones por lo general tienen como fuente de origen la ley o el convenio colectivo, sin embargo, nada obsta para que pueda originarse en una decisión unilateral del empleador.

2.2.2.5.3. Naturaleza Jurídica

Toyama y Vinatea (2015) mencionan que, en principio, las gratificaciones legales, al tener naturaleza remunerativa, se encuentran impuestas con las contribuciones y retenciones laborales, como son EsSalud o EPS, Senati, SCTR, AFP u ONP, retención del impuesto a la renta de quinta categoría, en relación a estos tres últimos, el empleador actúa como agente retenedor. No obstante, resultado de la crisis económica y financiera y con el propósito de que se motivara el consumo interno es que el gobierno estableció la inaceptación de las aportaciones y retenciones laborales en relación a las gratificaciones legales correspondiente a los años 2009 y 2010, medida que subsiguientemente ha sido extendida hasta el 31 de diciembre del 2014. De esta manera a partir del pago de la gratificación por fiestas patrias de 2009 (lo que se hace existente hasta fines de 2014), el empleador no debe afectar a las gratificaciones a las aportaciones y retenciones como EsSalud o EPS, SCTR, Senati, AFP u ONP. Respecto al impuesto a la renta de quinta categoría, las gratificaciones legales señaladas si se encontraban afectas a este impuesto. Asimismo, podían efectuarse descuentos a estas gratificaciones, pero solo aquellos descuentos reglamentados por el empleado, así como aquellos dispuestos por decisión judiciales. Las gratificaciones legales truncas producidas desde el 2 de mayo de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010 también se consideran dentro de la inafectación señalada.

En el artículo 2° de la ley 29351 señala que los aguinaldos o gratificaciones a que se refiere el numeral 2 de la quinta disposición transitoria de la norma N°28411, LGSNP, no se hallan comprendidos a aportaciones, contribuciones ni deducciones de naturaleza alguna; a excepción de aquellas otras deducciones implantadas por ley o autorizados por el empleado.

2.2.2.6. Compensación por tiempo de servicio

2.2.2.6.1. Concepto

Para Arévalo (2016) la compensación por tiempo de servicio es el beneficio social más peculiar de nuestro ordenamiento laboral porque constituye un elemento de precaución ante las eventualidades que se originen para el trabajador y sus familiares ante el cese en el trabajo asimismo tienen derecho a recibirla todos los trabajadores comprendidos al régimen laboral de una actividad privada que es depositada en la entidad bancaria escogida por el trabajador donde el trabajador se ve beneficiado al percibir los intereses que le abonará la entidad depositaria por los montos correspondientes al tiempo laborado.

Por su parte el artículo 1° del D.S N° 001-97-TR señala que compensación por tiempo de servicios posee la aptitud de beneficio social de prevención para el trabajador y su familia de las eventualidades que origine el cese en el trabajo.

En el artículo 4° del D.S N° 001-97-TR señala que sólo están sujetos al beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores comprendidos al régimen laboral de la actividad privada que cuando menos en promedio cumplan una jornada mínima diaria de cuatro horas mínima.

En la casación N° 123-2014- Lima, señala que “la Compensación por Tiempo de Servicios (...) se configura como una suerte de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo”.

En el Expediente N° 03052-2009-PA/TC-Callao, el Tribunal Constitucional, en su fundamento 22, señala que:

La Compensación por tiempo de servicio tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia (entre otros motivos, ser objeto de despido arbitrario). De aquí que el no pago por parte del

empleador; o el no cobro por parte del trabajador, lo que en la realidad fáctica vendría a ser lo mismo, pone en grave peligro la subsistencia o por lo menos la vida digna que se le reconoce al trabajador y a su familia, tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en otros pactos internacionales y la propia Constitución; toda vez que al haber dejado de percibir su remuneración habitual base del sustento económico de él y de su familia por efectos del despido; el hacer uso del beneficio social de previsión en estas circunstancias, solo se estaría ejerciendo un derecho legítimo (...).

2.2.2.6.2. Características

Toyama Rendón (2014) refiere que la CTS tiene las siguientes características:

- a. Posee consecuencia calculatoria.
- b. Existe un desplazamiento de la posesión del beneficio del empleador hacia un tercero, que posee la calidad de depositario.
- c. Existe una proporcionalidad entre el tiempo de la prestación del servicio y la competencia concedida.

2.2.2.6.3. Formalidades

En el artículo 29° del D.S N° 001-97-TR señala que el contratante debe otorgar a cada empleado, bajo responsabilidad, dentro de los cinco días laborables de efectuado la consigna, una cancelación debidamente suscrita que comprenda cuando menos la sucesiva información:

1. Fecha y número u otra seña concedida por el consignatario que señale que se ha ejecutado la consigna.
2. Razón social o nombre del empleador y su domicilio.
3. Nombre completo del empleado.
4. Comunicación minuciosa de la remuneración computable.
5. Periodo de servicios que se cancela.
6. Nombre completo del representante del empleador que firma la liquidación.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. 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).

2.3.2. 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).

2.3.3. 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).

2.3.4. 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).

2.3.5. 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).

2.3.6. 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 reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, en el Expediente Judicial N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash - Huaraz, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2.Hipótesis específicas

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

3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación 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 ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

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

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

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

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

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

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

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

4.1.3. 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.

4.2.Población y muestra

La población debe ser los expedientes de las sentencias de procesos judiciales concluidos, emitidas por los órganos jurisdiccionales del Perú.

No se tiene una muestra representativa sino una unidad de análisis que es el expediente materia en estudio, en este caso, el N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash-Perú

4.3. 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.

4.4.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.

4.5. Plan de análisis de datos

Recolección y análisis de datos, estará encaminada por los propósitos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

4.5.1 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.

4.5.2 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.

4.5.3 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.

4.6. 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

Cuadro 1: Matriz de consistencia

Título: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO Y GRATIFICACIÓN, EXPEDIENTE N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH-HUARAZ. 2022

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, en el Expediente Judicial N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Huaraz. 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, en el Expediente Judicial N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de 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 reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, en el Expediente Judicial N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Huaraz, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado..	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.7.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

5.1.Resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo - 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	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte positiva	Introducción					X	10	[9-10]	Muy alta					40
		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	20	[1-2]	Muy baja					
									[17-20]	Muy alta					
		Motivación del derecho					X		[13-16]	Alta					
									[9-12]	Mediana					
	Parte resolutoria	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[5-8]	Baja					
									[1-4]	Muy baja					
		Descripción de la decisión					X		[9-10]	Muy alta					
									[7-8]	Alta					
							[5-6]	Mediana							
							[3-4]	Baja							
							[1-2]	Muy baja							

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

En el cuadro 1 se observa 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 que son de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala laboral permanente - Distrito Judicial 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	Mediana	Alta	Muy alta				Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9-10]	Muy alta	40				
		Postura de las partes					X		[7-8]	Alta					
									[5-6]	Mediana					
									[3-4]	Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[1-2]	Muy baja					
						X	[17-20]		Muy alta						
		Motivación del derecho					X		[13-16]	Alta					
									[9-12]	Mediana					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[5-8]	Baja					
						X	[1-4]		Muy baja						
		Descripción de la decisión					X		[9-10]	Muy alta					
									[7-8]	Alta					
								[5-6]	Mediana						
								[3-4]	Baja						
							[1-2]	Muy baja							

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

En el cuadro 2 se observa 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 que son de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente

5.2. Análisis de resultados

En la presente investigación, el objetivo de estudio fue determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia y a través de la metodología establecida se logro establecer los resultados del cuadro 1 para la sentencia de primera instancia y del cuadro 2 para la sentencia de segunda instancia ambas sentencias de muy alta calidad. Por consiguiente:

Resultado 1, sentencia de calidad muy alta: porque:

La estructura y fondo se acerca a lo establecido por la Corte Superior de Justicia que señala que:

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. (Casación N° 1296-99-Lima, el peruano, 12/11/99, p.362).

La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta, ya que se estableció la pretensión del demandante que es el pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en la gratificación asimismo el demandado alegaba que se calculaba sobre la suma de S/.179.38 soles multiplicado por los porcentajes 3.5 %, 4.5%, 8.5% y 12.5%, 18.5% respectivamente según los años de servicio, pero el demandante alegaba que se calculaba sobre la remuneración básica; también se estableció los puntos controvertidos asimismo se estableció la audiencia de conciliación, en la que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio por lo cual se dio por fracasada dicha etapa por otra parte también se estableció el juzgamiento anticipado, por lo que los medios probatorios sólo fueron de orden documental, lo que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento, en esta etapa primo el principio de

celeridad, concentración y economía procesal. Por otro lado, se evidencia claridad porque no se usa palabras técnicas, lo cual permite que sea comprendido con mayor facilidad por las partes.

La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta que cumple con la motivación de los hechos y la motivación del derecho, asimismo Alva, Luján y Zavaleta (2016) mencionan 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). Sobre la motivación de los hechos, la base de cálculo de la bonificación por tiempo de servicio es la remuneración básica que multiplicado por el porcentaje correspondiente no debe superar S/. 179.38; así como los convenios colectivos de 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 2009 establecieron que se determinara el monto del beneficio por tiempo de servicio sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes, por lo cual corresponde amparar el pago de reintegros demandados. La motivación del derecho basa sus fundamentos en elementos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios; esto ha quedado demostrado en las razones que evidencian que las normas aplicadas han sido aplicadas de acuerdo a los hechos y pretensiones asimismo Ledesma (2017) fundamenta que el magistrado al aplicar la norma jurídica oportuna debe tener 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 el caso de pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, el juzgador expuso que le corresponde al demandante percibir la bonificación por tiempo de servicio.

La parte resolutive de la sentencia de primera instancia, es de rango muy alta asimismo Alejandro (2016) 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). Por lo tanto, la magistrada del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz falla declarando fundada en parte la pretensión de pago de reintegro por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones y ordeno el pago de este a favor del demandante. Su contenido evidencia claridad, asimismo Hernán (2017) señala que los ciudadanos tienen derecho a comprender es decir a decodificar por sí solos el contenido de las normas individuales o colectivas.

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. 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” (CAS N°1363-99-LIMA, p.4403). El demandado fue quien impugno y su pretensión fue que se impugna el extremo de la sentencia que ordena el pago de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones. Por otra parte, se tiene en consideración que la sentencia en estudio sí aborda el objeto de la impugnación, el cual es la sentencia de primera instancia que declara fundado en parte el pedido del demandante y todos sus extremos. Sobre lo desarrollado, se deduce que sí existe congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos de la impugnación, así como la pretensión de quien formula la impugnación, también con la pretensión de la parte contraria, la cual se evidencia con claridad en este punto.

La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta. Al respecto, el Tribunal Constitucional a través de la sentencia número 8125-2005- PHC/TC, fojas once, ha señalado que:

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 (...).

En lo que respecta a la motivación plasmada en segunda instancia, en concordancia con lo explicitado en la parte expositiva, se observa que hay un esmero por explicitar las razones para la fundamentación de los hechos y del derecho, lo que demuestra su similitud a la conceptualización suscrita por Igartúa (2019), para quien perdedor y ganador de un proceso tienen el derecho, el primero de saber las razones de su razón, y el segundo las razones de su sin razón. Con lo cual se puede afirmar que hay respeto al enunciado constitucional que expresa que la resolución tendrá fundamentos de hecho y de derecho expuestos, claros; en consecuencia, hay coherencia con lo estipulado en la norma del artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el cual está escrito que al órgano revisor le está impuesto no recapitular los fundamentos de una resolución recurrida, sino elaborar sus propios fundamentos

La calidad de la parte resolutoria de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta. 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 de primera instancia que no hubiera sido impugnada, simplemente está alterando la relación procesal. El órgano revisor se pronunció clara y expresamente respecto a la pretensión planteada por el impugnante en base al

convenio colectivo de 2005 que estable que se determinara el monto de la bonificación por tiempo de servicio sobre un monto fijo ascendiente a S/ 179.38 de la siguiente forma revocar la sentencia contenida en la resolución número cinco y reformándola al pago de S/. 7, 673.32, por concepto de reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en la gratificación de 1993 al 2008.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo establecido en el objetivo general, el estudio revela la calidad de las partes expositiva, considerativa y resolutoria de la sentencia de primera instancia y la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutoria de la sentencia de segunda instancia. En consecuencia, basados 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 resolutoria que son de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente; la señora jueza del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz en base al convenio colectivo de 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 2009 que establecían que se determinara el monto del beneficio por tiempo de servicio sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes, falla declarando fundada en parte la pretensión de pago de reintegro por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones y ordeno el pago de S/ 16,250.37 a favor del demandante.

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 resolutoria que son de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente; el magistrado de la sala laboral permanente del Distrito Judicial de Ancash en base al convenio colectivo de 2005 que establece que se determinara el monto de la bonificación por tiempo de servicio sobre un monto fijo ascendiente a S/ 179.38, falla revocar la sentencia en el extremo que ordena pagar la suma de S/ 16, 250.37 soles y reformándola al pago de S/. 7, 673.32, por concepto de reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en la gratificación de 1993 al 2008.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- 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.
- Alva, J.; Luján, T.; y Zavaleta, R. (2016). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. Lima, Perú: ARA Editores.
- Alejandro, S. (2016). *Congruencia procesal trabajo*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/soniaalejandros2011/congruencia-procesal-trabajo>
- Arévalo, M. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Lima, Perú: Instituto Pacífico.
- Ameghino, C y Benavides, A. (2016). *Nivel de cumplimiento de los plazos en los procesos laborales que se tramitan en el Primer Juzgado de Paz Letrado de La Victoria, durante el año 2014*. [Tesis para optar el título profesional de abogado]. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10122/Rivera%20Medina%20Roc%C3%ADo%20del%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Abarca, J. (2016). *Manual Práctico de Derecho Individual del Trabajo*. 1ra. Edición. Lima, Perú: Estudio Caballero Bustamante.
- Beltrán, E. (2015). *La estructura del nuevo proceso laboral peruano y el principio de concentración*. Recuperado de <http://perspectivajuridicabys.blogspot.com/2015/10/la-estructura-del-nuevo-proceso-laboral.html>
- Bueno, A. (2016). *Sistemas de valoración de la prueba*. Recuperado de: <https://prezi.com/ittfynflurl/sistemas-de-valoracion-de-la-prueba/>
- 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)
- Carranza, H. (2017). *Derecho individual del trabajo*. (1era Edición). Lima, Perú: ediciones legales.
- Castillo, J y Tovalino, F. (2016). *Contratos de trabajo y casuística laboral*. Lima, Perú: Ediciones Caballero Bustamante.
- 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>
- Dolorier, J. (2016). *El convenio colectivo: concepto, características y jerarquía normativa en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima, Perú: USMP.
- Estrada, E. (2015). *Valoración o apreciación de la prueba*. Recuperado de: <https://prezi.com/wfmrz9utt1qd/valoracion-o-apreciacion-de-la-prueba/>.
- Echandía, H. (s/f). *Cientificidad de la Prueba, en relación principalmente con los dictámenes periciales y la libertad de apreciación del juzgador*. Revista de Derecho Procesal Iberoamericana.
- Gozaini, O. (2016). *Teoría General del Derecho Procesal*. EDIAR.
- Haro, C. (2017). *Derecho individual del trabajo*. (1era Edición). Lima, Perú: Ediciones legales E.I.R.L.
- Haro, C. (2015). *Nueva ley procesal del trabajo 29497*. (1era. Edición). Lima, Perú: Ediciones legales E.I.R.L.

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, C y Vásquez, J. (2014). *Proceso de conocimiento*. Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.
- Hinostroza, A. (2017). *Derecho procesal civil*. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Hurtado, R. (2015). *La congruencia en el Proceso Civil*. Peru: Recuperado de <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/04/La-incongruencia-en-el-proceso-civil-HURTADO-REYES-M.-A.-.pdf>
- 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>
- Ledesma M. (2017). La Nulidad de Sentencias por falta de Motivación. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ledesma, M. (2015). *Comentarios Al Código Procesal Civil*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- León, R. (2016). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima, Perú: (AMAG).
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Marcenaro, F. (2015). *El Trabajo en la nueva Constitución*. Lima, Perú: Cultural Cuzco.
- Machicado, J. (2015). *Contrato de trabajo*. Recuperado de <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt09-contrato.pdf>

- Machado, S. (2015). *La sentencia en el proceso civil*, Madrid: Dykinson.
- Mendoza E. (2017). *El Debido Proceso*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- 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>
- Montoya, A. 2015. *Derecho de trabajo*. España: Editorial tecnos.
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica.
- Nieva, J. (2015). *La Valoración de la Prueba*. Barcelona: Marcial Pons.
- Núñez, J. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00048-2010-0- 2001-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura. 2019*. [Tesis para optar el título profesional de abogado]. Universidad Católica los Ángeles Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10724/BENEFICIO_SOCIAL_INDEMNIZACION_NU%c3%91EZ_ELERA_JOAQUIN.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- 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.
- Osorio, M. (2016). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*.
- Pajuelo, H. (2017). *Proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016*. [Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública]. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23551/Pajuelo_VHN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Paredes, J. (2016). *Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Ed. GRAFICA MULTISERVICIOS LA ESPERANZA SAC.
- Priori, G. (2017). *El procedimiento pre establecido en la ley: la crisis de una garantía procesal y su rediseño en el Estado constitucional*. Lima, Perú: Palestra.
- Quiroga, A. (2015). *La administración de justicia en el Perú: la relación del sistema interno con el sistema interamericano de protección de derechos humanos*.
- Rendón, R. (2014). *Derechos del trabajo individual*. Lima, Perú: Edilabor.
- Sanchez, H. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, expediente N° 00258-2016-0-0201-JRLA01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz, 2020*. [Tesis para optar el título profesional de abogado]. Universidad Católica los Ángeles Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16705/CALIDAD_BENEFICIOS_SOCIALES_SANCHEZ_BARRETO_HUGO_MERARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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
- Solís, D. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones; expediente N° 01053-2017-0-201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Huaraz, 2019*. [Tesis para optar el título profesional de abogado]. Universidad CATÓLICA los Ángeles Chimbote Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11115/CALIDAD_SENTENCIA_SOLIS_AVELLANEDA_DOMINGO_ROBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-suppo-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf

Taquire, J. (2018). *Principio de inmediatez en materia laboral y su aplicación en procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en: Derecho Administrativo]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2529/MAESTRO_DERECH_ADMINIS_JUAN%20JAINOR%20TAQUIRE%20P%C3%89REZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Taruffo, M. (2017). *La prueba, artículos y conferencias*. Madrid: Atenea.

Toyama, J y Vinatea, R. (2015). *Guía Laboral*. (7tima edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

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

Vargas, M. (2015). *Factores relevantes que originan la corrupción en el Poder Judicial*. Recuperado de <file:///C:/Users/PATRICIA/Downloads/297-1054-1-PB.pdf>

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

A

N

E

X

O

S

**ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE:
N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01**

1° JUZGADO DE TRABAJO
EXPEDIENTE : 01066-2017-0-0201 - JR-LA-01
MATERIA : POR DEFINIR
JUEZ : TQYO
ESPECIALISTA :. MSGL
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° CINCO

Huaraz, veintisiete de
diciembre Del dos mil
diecisiete. -

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número **01066-2017-0-0201-JR-LA-**seguido por **A**, sobre pago reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales, con costos y costas del proceso; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE

EXPOSITIVA:

- **De la demanda:** De fojas ciento diecinueve a ciento treinta y subsanada a fojas ciento cuarenta y cinco, obra la demanda en la que el demandante señala que ingresó a laborar para la demandada el 20 de noviembre de 1987 hasta la actualidad, con la categoría de funcionario, cargo: Administrador; con una remuneración de S/ 6,868.20. Su remuneración está compuesta por: Haber Básico, Movilidad, Refrigerio, Bonificación por tiempo de servicios, y otros conceptos que recibe mensualmente. Señala que, mediante Convenio Colectivo de los años 1993, 1994,

1995, 1996, 1997 y 1998, suscritos entre la Administración del **B** y el Sindicato de Trabajadores se estableció que el banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución una bonificación porcentual, que se calculará sobre las remuneraciones básicas y con arreglo al tope de S/. 179.38 nuevos soles. Señala que, desde enero de 1993 hasta diciembre de 2008, la demandada le ha venido abonando por el concepto de bonificación por tiempo de servicios en su remuneración mensual y en las cinco gratificaciones (hasta el año 2005: 05 gratificaciones y a partir del 2006: 02 gratificaciones), en forma diminuta procediendo en forma incorrecta, pues aplica el porcentaje sobre los S/.179.38, lo que en ningún convenio estuvo regulado de esa manera, y omite la aplicación sobre la remuneración básica.

Mediante Resolución N° 03 de fecha 09 de noviembre del 2017 de fojas 146 a 149, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada B y se fija fecha para la audiencia de conciliación.

- **Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 150 a 151, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 04, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, representado por su apoderado, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.

- **De la contestación de la Demanda:** Que, de fojas 166 a 191, obra la contestación de la demandada en la que señala que es falso que al demandante se le adeude reintegros por la bonificación por tiempo de servicios (BTS) por el periodo desde el año 1993 hasta agosto del 2009; además, señala que es falso que al demandante se le adeude reintegros por la BTS por incidencia en las gratificaciones, por el periodo desde el año 1993 hasta el 2008. Señala que el **B** se rige por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado. Es una empresa de Derecho Público, cuyas funciones y estructura orgánica se encuentran normadas por su estatuto, aprobado por Decreto Supremo N° 07-94-EF, en el cual se establece, entre otras cosas, que es integrante del sector economía y finanzas, opera con autonomía económica, financiera

y administrativa y que, por lo tanto, 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 N° 770. Asimismo, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 183 — Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, corresponde a la Dirección Nacional de Presupuesto Público, planear, dirigir y controlar la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto público. De lo expuesto, señala, que el **B**, 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. Es bajo este contexto, que se autorizó, entre otras entidades, al **B**, a conceder sumas dineradas 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 **B**. Señala que el **B**, 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, de conformidad a los lineamientos macro económicos que le son aplicables. Agrega que se debe tener en cuenta el Decreto Ley N° 25593, y su reglamento, Decreto Supremo N° 011-92-TR. Sobre el fondo del asunto, señala que el demandante realiza una interpretación particular de la cláusula referente al tope y el monto a abonarse por concepto de BTS contenida en el Convenio Colectivo de 1993, Laudo arbitral de 1994, trato directo de 1995, convenio de 1996, 1997 y 1998; sobre el particular el demandante A sostiene 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 2005, por considerar que se le ha abonado en forma incorrecta lo cual no es cierto. Precisa que, mediante convenios colectivos, de fecha 1986 a 1993, suscrito entre la Banca Estatal, Asociada y Comercial, con la Federación de Empleados Bancarios del Perú, se estableció expresamente el tope en la remuneración básica S/. 179.38, como base de cálculo para la BTS.

- **Juzgamiento Anticipado:** Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se **dispuso** el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de 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 Civil¹, 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 satisfacerlas².

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal,

¹ Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal. - El juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

² Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: "El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones" (Derecho Procesal Civil, 4ª Edición, Tomo 1, 1998, p. 31).

orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

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° 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 Sanguinetti Raymond'³ - 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 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”* en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir

³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima — Perú; Pag. 16.

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 probatoria⁴ 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 hipo suficiencia 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

⁴ Este es definido como: "el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal". En: PAREDES PALACIOS, Paúl. "PRUEBA Y PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL". ARA Editores; Lima-Perú, 1997; página 152. Por su parte, en relación también a este punto, el profesor nacional, Vinatea Recoba, nos refiere que el órgano jurisdiccional debe de "suavizar o flexibilizar las caigas probatorias del trabajador en todo litigio laboral (...) esa protección (en el derecho sustantivo conocida como Principio Protector) debe manifestarse en el proceso laboral a través de una "intensificación " de los principios informadores de la Constitución (Principio Protector, Irrenunciabilidad, Tutela judicial, Debido Proceso) j de los principios que expresan la opción ideológica de nuestro ordenamiento procesal, desde el punto de vista constitucional (Principio de Socialización del Proceso, facultades inquisitivas del juez y el establecimiento de liornas de equiparación r compensación igualitarias)" (VINATEA RECOBA, Luis. "EXPOSICIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO" en SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo. "LA LEY PROCESAL DE TRABAJO, ANTECEDENTES Y COMENTARIOS". Gaceta Jurídica, Urna- Perú, 1996; página 145.

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

SÉPTIMO: DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho, a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 - Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio

probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, además que la Jueza suscrita se hallaba plenamente habilitada debido a las pretensiones demandadas: pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio (en adelante BTS) desde enero de 1993 hasta agosto de 2009 y su incidencia en las gratificaciones, desde enero de 1993 hasta agosto de 2008, intereses legales, costos y costas del proceso; además de que los medios probatorios sólo son de orden documental, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

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 dichos conceptos fueron pagados al demandante. 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; mientras que 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 . Cabe precisar que la demandada no ha puesto en cuestión la productividad y rendimiento del demandante para objetar el derecho de éste a percibir el concepto que demanda, tampoco ha cuestionado la prestación efectiva de labores del demandante para objetar su derecho a percibir las gratificaciones de fuente convencional; por lo que sólo se evaluará la pretensión del demandante respecto al tema controvertido, esto es, la forma de calcular la bonificación por tiempo de servicios.

En esa línea, corresponde dar respuesta a la pretensión demandada en función a la interpretación del convenio colectivo que se ajuste a lo pactado por las partes y a los principios del derecho del trabajo. El convenio colectivo correspondiente al año 1993, respecto a la bonificación por tiempo de servicios, señala que: *"Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes."*(sic); el porcentaje a que se refiere queda establecido en el literal a) del punto 18 de la cláusula primera del Convenio Colectivo del año 1993, y se aplica el que corresponda el tiempo de servicios que tenga el trabajador; respecto a los topes vigentes, ha quedado establecido de acuerdo a lo señalado por ambas partes que aquél ascendía a la suma de S/.179.38; ahora bien, el demandante ingresó a laborar el 04 de octubre de 1987, conforme a su boleta de pago que obra a fojas dos, por lo que cumplió cinco años de servicios y desde marzo de 1993, y a partir de tal fecha le corresponde percibir la BTS, es así que conforme a lo establecido en el convenio colectivo, la bonificación por tiempo de servicios que le corresponde es de 3.5 %, 4.5%, 8.5% y

179.38% respectivamente; corresponde determinar el concepto sobre el que se aplica si es sobre la remuneración básica o sobre el tope señalado; del precepto convencional citado señala que el porcentaje se calcula con arreglo a los topes vigentes, es decir el monto resultante debe ajustarse al tope, no puede superarlo; la lectura de dicho precepto de ninguna manera nos da a entender que la base de cálculo de la BTS es el tope; además, si tenemos en cuenta que se establece como BTS el porcentaje de un concepto determinado y a la vez a la BTS se le pone un tope, no puede ser este mismo la base de cálculo; lo que razonablemente nos lleva a concluir que la base de cálculo de la BTS es la remuneración básica del trabajador que multiplicada por el porcentaje correspondiente no debe superar el tope de S/. 179.38; cabe señalar que, en los convenios colectivos posteriores, se aclara esta situación, pues en el convenio colectivo de 1995, del 30 de octubre de 1995, se establece: *“Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes”*; lo que avala que la base de cálculo para la BTS es la remuneración básica y no el tope; por tanto, la demandada al pagar la BTS con base en el tope de S/. 179.38 ha efectuado pagos diminutos, por lo que corresponde amparar el pago de reintegros demandados.

NOVENO: Respecto al reintegro de la bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones; los convenios colectivos que obran en autos señalan que la demandada otorgó cinco sueldos por conceptos de gratificaciones; si consideramos el sueldo como todos los conceptos que percibe el trabajador, debe incluirse la BTS y como dicho concepto ha sido pagado en forma diminuta, corresponde reintegrar la BTS como parte del sueldo para el pago de las cinco gratificaciones pactadas; por lo que este extremo de la demandada también debe ampararse.

DÉCIMO: Como se ha establecido, corresponde el cálculo de la BTS sobre la base de la remuneración básica vigente al momento en que se debió pagar la BTS, esto es a partir de marzo de 1993, pues la BTS ya estaba regulada y se pagaba desde 1993. De otro lado, corresponde amparar las pretensiones hasta diciembre del 2008, en atención a que la demandada ha pagado en forma mensual la BTS hasta diciembre, conforme se verifica las boletas de pago que obran en DVD. Cabe precisar que el periodo demandado de enero a agosto del 2009, mediante convenio colectivo se pactó el pago

de BTS en los mismos porcentajes que en los convenios anteriores, pero con base en el monto fijo de S/. 300.00; lo que da como producto un monto fijo, también señalado expresamente en el convenio colectivo del año 2009; es así que corresponde amparar el pago de la BTS en los montos que le corresponde al demandante por el periodo enero a agosto del 2009, en atención a que la demandada no ha acreditado el pago, siendo atribuible esta carga conforme al literal a) del artículo 23.4 de la Ley N° 29497.

DÉCIMO PRIMERO: Establecido lo anterior corresponde efectuar la liquidación conforme a los considerandos anteriores.

Bonificación por tiempo de servicio

Periodo	Remun. Básica Mensual	Porcentaje X Tiempo de Servicio	Bonif. de	Monto de Bonif.	Monto Pagado por Bonif.	Reintegro por Bonif.
mar-93	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
abr-93	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
may-93	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
jun-93	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
jul-93	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
ago-93	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
sep-93	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
oct-93	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
nov-93	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
dic-93	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
ene-94	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
feb-94	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
mar-94	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
abr-94	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
may-94	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
jun-94	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
jul-94	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
ago-94	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
sep-94	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
oct-94	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92
nov-94	520.00	3.50%		18.20	6.28	11.92

dic-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-9 5	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jun-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jul-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ago-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-9 6	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jun-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jul-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ago-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-9 7	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
jun-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86

jul-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
ago-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
sep-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
oct-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
nov-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
dic-97	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ene-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
feb-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
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
feb-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
ago-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	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ene-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
feb-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
mar-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
abr-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
may-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13

jun-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jul-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ago-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
sep-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
oct-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
nov-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
dic-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ene-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
feb-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
mar-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
abr-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
may-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jun-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jul-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ago-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
sep-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
oct-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
nov-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
dic-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
ene-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
feb-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
mar-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
abr-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
may-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
jun-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
jul-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
ago-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
sep-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
oct-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
nov-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
dic-02	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ene-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
feb-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60

mar-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
abr-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
may-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jun-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jul-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ago-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
sep-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
oct-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
nov-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
dic-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ene-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
feb-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
mar-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
abr-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
may-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jun-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jul-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ago-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
sep-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
oct-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
nov-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
dic-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ene-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
feb-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
mar-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
abr-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60

may-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jun-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jul-05	2,528.57	-	179.38	15.25	164.13
ago-05	2,528.57	-	179.38	15.25	164.13
sep-05	2,528.57	-	179.38	15.25	164.13
oct-05	2,528.57	-	179.38	15.25	164.13
nov-05	2,528.57	-	179.38	15.25	164.13
dic-05	2,528.57	-	179.38	15.25	164.13
ene-06	2,806.71	-	179.38	15.25	164.13
feb-06	2,806.71	-	179.38	15.25	164.13
mar-06	3,006.71	-	179.38	15.25	164.13
abr-06	3,006.71	-	179.38	15.25	164.13
may-06	3,006.71	-	179.38	15.25	164.13
jun-06	3,006.71	-	179.38	15.25	164.13
jul-06	3,452.31	-	179.38	15.25	164.13
ago-06	3,452.31	-	179.38	15.25	164.13
sep-06	3,452.31	-	179.38	15.25	164.13
oct-06	3,452.31	-	179.38	15.25	164.13
nov-06	3,452.31	-	179.38	15.25	164.13
dic-06	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
ene-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
feb-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
mar-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
abr-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
may-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
jun-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13

jul-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
ago-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
sep-07	3,871.96	-	179.38	15.25	164.13
oct-07	3,971.96	-	179.38	15.25	164.13
nov-07	3,971.96	-	179.38	15.25	164.13
dic-07	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
ene-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
feb-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
mar-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
abr-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
may-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
jun-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
jul-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
ago-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
sep-08	3,971.96	-	179.38	22.42	156.96
oct-08	4,151.96	-	179.38	22.42	156.96
nov-08	4,151.96	-	179.38	22.42	156.96
dic-08	4,151.96	-	179.38	22.42	156.96
ene-09	-	-	37.50	-	37.50
feb-09	-	-	37.50	-	37.50
mar-09	-	-	37.50	-	37.50
abr-09	-	-	37.50	-	37.50
may-09	-	-	37.50	-	37.50
jun-09	-	-	37.50	-	37.50
jul-09	-	-	37.50	-	37.50
ago-09	-	-	37.50	-	37.50

	TOTAL	12,262.97			
--	-------	-----------	--	--	--

NOTA: A partir del mes de julio del 2005, se está considerando el monto tope de la bonificación.

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

Periodo	Reintegro por	
	Bonif.	Gratificación
1993	11.92	59.60
1994	11.92	59.60
1995	11.92	59.60
1996	11.92	59.60
1997	21.68	108.40
1998	21.68	108.40
1999	26.13	130.65
2000	26.13	130.65
2001	36.03	180.15
2002	87.60	438.00
2003	87.60	438.00
2004	87.60	438.00
2005	164.13	820.65
2006	164.13	328.26
2007	156.96	313.92
2008	156.96	313.92
	TOTAL	3,987.40

RESUMEN

Reintegro de bonificación por tiempo de servicios 12,262.97

Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en la gratificación. 3,987.40

TOTAL 16,250.37

DÉCIMO SEGUNDO: Habiéndose determinado los montos que corresponden al demandante y no habiendo acreditado la parte demandada cumplido con el pago de los conceptos detallados precedentemente, corresponde ordenar a dicha parte que cumpla con el mismo teniendo en cuenta el resumen precedente. Consecuentemente, al demandante le corresponde percibir la suma de **S/ 16,250.37 (DIECISÉIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CON 37/100 SOLES)**, por conceptos de Reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto del 2009 y Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008.

DÉCIMO TERCERO: DE LOS INTERESES LEGALES

Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los **Intereses Legales** del proceso; en ese horizonte, se debe precisar que, los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil. En el presente caso, se verifica que el incumplimiento del empleador se produjo mes a mes al no efectuar el pago en forma completa de los incrementos remunerativos pactados en la cláusula segunda, por tanto, el cálculo de los intereses se efectuará de manera mensual desde la fecha del incumplimiento hasta la fecha de pago.

DÉCIMO CUARTO: DE LOS COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es parte del poder ejecutivo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: "*Son costos cid proceso el **honorario del Abogado** de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio judicial*", de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costo en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

DÉCIMO QUINTO: 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 Certeza⁵. 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 SUPERNUMERARIA DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ;

FALLA:

- 1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** 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. Se ordena al demandado, B,** cumpla con pagar al demandante, **A** la suma **S/**

⁵ (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio de la Certeza del Diritto) busca construir dos escenarios claramente definidos: 1) Fortalecer las bases para generar confianza en los justiciables que recurren al Poder Judicial; y, 2) Reducir los niveles de corrupción, toda vez que al conocerse los lineamientos, la discrecionalidad Inescrupulosa se reduce, ya que los justiciables conocen de antemano la posible respuesta por parte de la judicatura.

16,250.37 (DIECISÉIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CON 37/100 SOLES), por conceptos de Reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto del 2009 y Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando décimo tercero.

3. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.

4. NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH
Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE : 01066-2017-0-0201 - JR-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
RELATOR : MPSE
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO

Huaraz, veintiséis de marzo del año dos mil dieciocho.

VISTOS: con los de la materia; habiendo hecho uso de la palabra sólo el abogado de la parte demandada, con ausencia de la parte demandante, y conforme a su estancia procesal, es menester de este Tribunal Unipersonal emitir la resolución correspondiente.

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, inserta de fojas ciento noventa y seis a doscientos doce, que falla: ***“1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A contra B sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos. 2. Se ordena al demandado, B, cumpla con pagar al demandante, A, la suma S/ 16,250.37 (DIECISÉIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CON 37/100 SOLES), por conceptos de reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto del 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando décimo tercero”.***

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

El B, en condición de demandado, mediante recurso de apelación de fecha nueve de enero del año dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos diecisiete a doscientos cuarenta y seis, alega sus agravios básicamente en lo que a continuación se expone:

- a) Se impugna el extremo de la sentencia que ordena pagar la suma de S/ 16, 250.37 por concepto de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto de 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando tercero.
- b) La señora Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la Sentencia.
- c) Se impone un pago de suma superior a lo establecido en los convenios colectivos, ejerciendo el abuso del derecho, vulnerando la parte in fine del artículo 103° de la Constitución Política del Estado.
- d) Se omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia.

III. ANTECEDENTES

3.1 Mediante escrito obrante de fojas ciento diecinueve a ciento treinta, **A**, interpone demanda laboral por pago de reintegros de bonificación por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones, siendo su situación actual con vínculo laboral vigente, su fecha de ingreso el veinte de noviembre de mil novecientos ochenta y siete y su record laboral de veintinueve años ocho meses.

3.2 Posteriormente, mediante escrito obrante de fojas ciento sesenta y seis a ciento noventa y uno el representante de la demandada, absuelve el traslado de la demanda negando los hechos descritos por el demandante en su totalidad, y contradiciendo todos los fundamentos tácticos de la demanda incoada haciendo alusión a que el B es 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, que actualmente es el FONAFE, cuyas normas de austeridad especialmente en el ámbito de la política remunerativa de su personal, son de obligatorio cumplimiento, así mismo, el beneficio reclamado en su norma original se otorgó exclusivamente a los trabajadores activos del régimen laboral de la actividad privada, posteriormente fue otorgado a los trabajadores bancarios conforme los convenios colectivos suscritos entre la banca estatal, asociada y comercial con la Federación de Empleados Bancarios del Perú, al respecto se indica que el tope aprobado para la correcta determinación de la denominada bonificación por tiempo de servicios, se fijó en la suma de ciento setenta

y nueve y 38/100 nuevos soles sobre la remuneración básica, en tal sentido existiendo personal activo de la banca estatal, asociada y comercial, ubicados en niveles y categorías diferentes entre sí, que percibía como remuneración básica, tanto una suma mayor como una inferior al tope señalado, según el caso, se aprobó que el otorgamiento de la citada bonificación, respecto de los porcentajes quinquenales reconocidos, según cada caso, se calculará con un único tope esto es de S/ 179.38.

3.3 Prosiguiendo, ya con las audiencias respectivas en el presente proceso ordinario, se evidencia una audiencia de conciliación en la cual no arribaron las partes a ningún acuerdo, conforme obra en el Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y cuatro a ciento noventa y cinco, igualmente, se aplicó para la presente causa la figura del juzgamiento anticipado, toda vez que la señora Juez de Primera Instancia consideró que la presente se trataba de una cuestión de pleno derecho.

3.4 Finalmente, la señora Juez de primera Instancia, emitió la resolución número cinco de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, obrante de fojas ciento noventa y seis a doscientos doce, la cual contiene la sentencia de la presente causa, la misma que resulta ser objeto de alzada en este órgano revisor de la Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia.

IV. CONSIDERANDOS

En cuanto al principio de la doble instancia

PRIMERO: El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más relevantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo la revisión de los errores *in iudicando* sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso el objetivo principal es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otro pronunciamiento, que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador el momento de emitir Sentencia.

SEGUNDO: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil,

aplicable supletoriamente a la presente causa⁶, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

Análisis del caso concreto

TERCERO: Respecto al primer agravio, la cuestión propuesta por la parte demandada se vincula a la necesidad de que la sentencia incumple con el requisito de la motivación, pues contiene una motivación incongruente, aparente e insuficiente. Al respecto, se debe indicar que el Tribunal Constitucional a través de la sentencia número 8125-2005- PHC/TC, fojas once, ha señalado que: *“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 (...)”*. Este Supremo Tribunal también ha precisado que el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que: *“...obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa)...El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-*

⁶ Primera disposición complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

2007-PHC/TC, fundamento 5 e)".

CUARTO: En ese orden de ideas, ahora verifiquemos si la sentencia materia de alzada adolece de motivación en los términos que ha señalado la parte demandada. La incongruencia se presenta, según múltiples sentencias del Tribunal Constitucional cuando señala: *“El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)”*.

QUINTO: Para el caso que nos atañe, se debe partir señalando un breve resumen, que de fojas cinco a doce obra el acta de reunión de trato directo, realizado con fecha diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, entre los directivos del **B** con la Representación del Sindicato Nacional de Trabajadores del **B**, igualmente de fojas trece a dieciocho de autos obra el acta de reunión de trato directo, realizado con fecha treinta de octubre de mil novecientos noventa y cinco, entre los directivos del **B** con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la misma entidad, acuerdo que comprende desde el primero de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre del mismo año; del mismo modo, de fojas diecinueve a veinticuatro de autos obra el acta de reunión de fecha 26 de junio de mil novecientos noventa y siete entre los directivos y la representación sindical del **B**; así también de fojas veinticinco a treinta y uno de autos obra el acta de reunión entre los directivos del **B** con la Representación Nacional del Sindicato de Trabajadores de la mencionada entidad, el cual fue celebrado con fecha veintinueve de octubre de mil novecientos noventa y ocho.

SEXTO: Con relación al problema planteado en el numeral anterior, la señora Juez de Primera Instancia ha justificado su decisión de amparar la pretensión planteada sobre

la base siguiente: "...de la lectura de dicho precepto de ninguna manera nos da a entender que la base de cálculo de la bonificación de tiempo de servicios es la remuneración básica del trabajador que multiplicada por el porcentaje correspondiente no debe superar el tope de S/. 179.38; cabe señalar que en los convenios colectivos posteriores, se aclara esta situación, pues en el convenio colectivo de 1995 se establece: "Para la determinación del monto del beneficio el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes", lo que avala que la base de cálculo para la bonificación de tiempo de servicios es la remuneración básica y no el tope; por tanto, la demandada al pagar la Bonificación de Tiempo de Servicios con base al tope de S/. 179.38 ha efectuado pagos diminutos, por lo que corresponde amparar el pago de reintegros demandados".

SÉPTIMO: Siendo así, el acta de trato directo celebrado el diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, que obra de fojas cinco a doce de autos, en su numeral dieciocho señala: "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 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 acumulativas y son incompatibles con la percepción de cualquier otro beneficio similar de orden legal; 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 inasistencia o sean sancionados disciplinariamente por el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo". En los mismos términos se encuentra en el acta de reunión de trato directo de fecha treinta de octubre de mil novecientos noventa y cinco, la cual corre de fojas trece a dieciocho de autos, salvo en el numeral diecisiete, letra b), que señala: "Para la determinación del monto del dinero el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes", términos similares en los que se estipula el Convenio Colectivo de 1997 obrante de fojas diecinueve a veinticinco y el acta de acuerdo de fecha 29 de octubre de 1998 que corre de fojas 25 a 31 de autos, en esta acta en cuya

cláusula diecisiete se agrega entre paréntesis que el tope vigente es de S/ 179.38.

OCTAVO: En el presente proceso, es necesario, reiterar que uno de los principales cambios introducidos por la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 es amparar el principio de oralidad, como lo refiere específicamente el artículo 12° de la indicada ley⁷, que permite a las partes del proceso, en el desarrollo de las audiencias, exponer la versión de cómo sucedieron los hechos demandados, precisando las pruebas en que lo sustentan y la norma en la que avala sus pretensiones; permitiendo de esta manera que el Juez adquiera conocimientos de aspectos relevantes a la litis, logrando mayor certeza acerca de la veracidad de los hechos expuestos. En este escenario, siendo en estos procesos, las exposiciones orales de las partes y sus abogados las que prevalecen sobre las escritas, podemos concluir que el Juez puede dictar sentencia sobre la base de las exposiciones efectuadas en audiencia.

NOVENO: Con lo expuesto en el considerando precedente, en el presente caso, de los hechos expuestos por la entidad demandada en la audiencia de la vista de la causa que se llevó a cabo con fecha veintidós de marzo del año dos mil dieciocho, la misma que se desarrolló con la presencia de las partes demandada; cabe resaltar que el abogado de la parte demandada expuso y argumentó lo relacionado al convenio de simplificación de la estructura remunerativa, suscrito entre el demandado y el demandante con fecha 30 de junio del año 2005, en el que se estableció en la Cláusula Tercera, en relación a la reestructuración de la remuneración, en el punto I) señala: “Bonificación por Tiempo de Servicio: los porcentajes se calculan sobre un monto fijo ascendente a S/. 179.38: de 5 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%; convenio que se extrajo del CD que contiene los medios probatorios que se adjunta como uno de los anexos que acompaña la contestación de la demanda, y que

⁷ Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias: 12.1 *En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.* Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo. 12.2 La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición. Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

tanto en la argumentación como en la liquidación efectuada en la sentencia apelada no fue considerada por la A-quo. Por tanto, el referido convenio, que fue expuesto en audiencia prevalece; y en virtud a lo señalado en este párrafo es que se revisa de manera minuciosa la liquidación practicada en la sentencia apelada y se procede a practicar una nueva liquidación en los términos que sigue:

Bonificación por Tiempo de Servicios

Periodo	Remun. Básica Mensual	Porcentaje Bonif. X Tiempo de Servicio	Monto de Bonif.	Monto Pagado por Bonif.	Reintegro por Bonif.
mar-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jun-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jul-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ago-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-93	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jun-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jul-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ago-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-94	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92

jun-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jul-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ago-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-95	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jun-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
jul-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ago-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
sep-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
oct-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
nov-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
dic-96	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
ene-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
feb-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
mar-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
abr-97	520.00	3.50%	18.20	6.28	11.92
may-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
jun-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
jul-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
ago-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
sep-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
oct-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
nov-97	661.00	3.50%	23.14	6.28	16.86
dic-97	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
ene-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
feb-98	661.00	4.50%	29.75	8.07	21.68
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
ju l-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
feb-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
ago-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	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ene-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
feb-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
mar-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
abr-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
may-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jun-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jul-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ago-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
sep-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
oct-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
nov-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
dic-00	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ene-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
feb-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
mar-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13

abr-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
may-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jun-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
jul-01	760.00	4.50%	34.20	8.07	26.13
ago-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
sep-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
oct-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
nov-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
dic-01	980.00	4.50%	44.10	8.07	36.03
ene-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
feb-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
mar-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
abr-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
may-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
jun-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
jul-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
ago-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
sep-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
oct-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
nov-02	1,210.00	4.50%	54.45	8.07	46.38
dic-02	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ene-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
feb-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
mar-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
abr-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
may-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jun-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jul-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ago-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
sep-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
oct-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
nov-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
dic-03	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ene-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
feb-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60

mar-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
abr-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
may-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jun-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jul-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ago-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
sep-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
oct-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
nov-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
dic-04	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
ene-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
feb-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
mar-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
abr-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
may-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
jun-05	1,210.00	8.50%	102.85	15.25	87.60
j u 1-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
ago-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
sep-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
oct-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
nov-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
dic-05	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
ene-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
feb-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
mar-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
abr-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
may-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
jun-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
jul-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
ago-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
sep-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
oct-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
nov-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
dic-06	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
ene-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00

feb-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
mar-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
abr-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
may-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
jun-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
jul-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
ago-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
sep-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
oct-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
nov-07	179.38	8.50%	15.25	15.25	0.00
dic-07	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
ene-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
feb-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
mar-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
abr-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
may-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
jun-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
jul-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
ago-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
sep-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
oct-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
nov-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
dic-08	179.38	12.50%	22.42	22.42	0.00
ene-09			37.50		37.50
feb-09			37.50		37.50
mar-09			37.50		37.50
abr-09			37.50		37.50
may-09			37.50		37.50
jun-09			37.50		37.50
jul-09			37.50		37.50
ago-09			37.50	.	37.50

	TOTAL	5,462.67
--	--------------	-----------------

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

Periodo	Reintegro por Bonif.	Reintegro por Gratificación
1993	11.92	59.60
1994	11.92	59.60
1995	11.92	59.60
1996	11.92	59.60
1997	21.68	108.40
1998	21.68	108.40
1999	26.13	130.65
2000	26.13	130.65
2001	36.03	180.15
2002	87.60	438.00
2003	87.60	438.00
2004	87.60	438.00
2005		-
2006		-
2007		-
2008		-
2008		
	TOTAL	2,210.65

RESUMEN

Reintegro de bonificación por tiempo de servicios	5,462.67
Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones	2,210.65
	7,673.32
TOTAL	

DÉCIMO: Finalmente, en casos de conflictos laborales, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; y por su parte, lo dicho se refuerza, en el artículo 4To. del Convenio 98, que establece: *“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular, fomentar entre los empleadores y las organizaciones de los empleadores, por una*

parte y las organizaciones de los trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”, artículo que como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico número 3 de la sentencia recaída en el expediente número 0261-2003-AA/TC: “constituye un precepto hermenéutico fundamental al cual debe acudir para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva tomando en consideración que uno de sus fines principales es mejorar la condición de vida y de trabajo de sus destinatarios”.

IV. DECISIÓN

En base a los fundamentos expuestos y disgregados, este Tribunal Unipersonal de esta Sala Laboral Permanente de la corte Superior de Justicia de Áncash, en concordancia con la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, **HA RESUELTO:**

1. REVOCAR la sentencia contenida en resolución número cinco de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, inserta de fojas ciento noventa y seis a doscientos doce, que falla: **“1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A** contra **B** sobre pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales. Sin costas ni costos.

2. Se ordena al demandado, B, cumpla con pagar al demandante, A, la suma S/ 16,250.37 (DIECISÉIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CON 37/100 SOLES), por conceptos de reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto del 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando décimo tercero”.

2. REFORMÁNDOLA, se ordena al demandado B, cumpla con pagar al demandante, A la suma de S/ 7, 673.32 (siete mii seiscientos setenta y tres con 32/100 soles), por concepto de reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en la gratificación de 1993 al 2008. Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución una vez vencido el término de ley.

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	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</p>

			<p>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>
		<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p> <p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</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>
			<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)</i></p>

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

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>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 explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la</p>

			<p>impugnación/o la consulta.</p> <p>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>
		<p>CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p> <p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</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</i></p>

			<p>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</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. (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).</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</p>

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

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

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1.Introducción

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

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

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

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

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

1.2.Postura de las partes

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

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

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

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

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

decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple/No cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1.Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

2.2.Motivación del derecho

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

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

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

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión*

que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple/No cumple**

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada,*

evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple/No cumple**

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*

4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*

4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

7. De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		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 resolutiva, 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 resolutiva, es 10.

♣ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

♣ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los

parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

△ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

△ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

△ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*

△ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*

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

△ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

♣ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

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

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

Fundamento:

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

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 reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación

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	EXPEDIENTE : 01066-2017-0-0201 - JR-LA-01	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces/ la identidad de las partes. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿Qué plantea? ¿Qué imputación? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</p> <p>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</p> <p>4. Evidencia aspecto del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado del momento de sentenciar/ En los casos que correspondiera: aclaraciones modificaciones o aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso, cuestiones de competencia o nulidades resueltas, otros. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o</p>											
	MATERIA : POR DEFINIR												
	JUEZ : TQYO												
	ESPECIALISTA : MSGL												
	DEMANDADO : B						X						
	DEMANDANTE : A												
	SENTENCIA												
	RESOLUCIÓN N° CINCO												
Huaraz, veintisiete de diciembre Del dos mil diecisiete. -													
												10	

	<p>VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 01066-2017-0-0201-JR-LA- seguido por A, sobre pago reintegro de bonificación por tiempo de servicio y su incidencia en las gratificaciones, intereses legales, con costos y costas del proceso; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.</p>	<p>perder de vista que se objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>I. PARTE EXPOSITIVA</p> <p>De la demanda: De fojas ciento diecinueve a ciento treinta y subsanada a fojas ciento cuarenta y cinco, obra la demanda en la que el demandante señala que ingresó a laborar para la demandada el 20 de noviembre de 1987 hasta la actualidad, con la categoría de funcionario, cargo: Administrador; con una remuneración de S/ 6,868.20. Su remuneración está compuesta por: Haber Básico, Movilidad, Refrigerio, Bonificación por tiempo de servicios, y otros conceptos que recibe mensualmente. Señala que, mediante Convenio Colectivo de los años 1993, 1994, 1995, 1996, 1997 y 1998, suscritos entre la Administración del B y el Sindicato de Trabajadores se estableció que el banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la institución una bonificación porcentual, que se calculará sobre las remuneraciones básicas y con arreglo al tope de S/. 179.38 nuevos soles. Señala que, desde enero de 1993 hasta diciembre de 2008, la demandada le ha venido abonando por el concepto de bonificación por tiempo de servicios en su remuneración mensual y en las cinco gratificaciones (hasta el año 2005: 05 gratificaciones y a partir del 2006: 02 gratificaciones), en forma diminuta procediendo en forma incorrecta, pues aplica el porcentaje sobre los S/.179.38, lo que en ningún convenio estuvo regulado de esa manera, y omite la aplicación sobre la remuneración básica.</p> <p>Mediante Resolución N° 03 de fecha 09 de noviembre del 2017 de fojas 146 a 149, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada B y se fija fecha para la audiencia de conciliación.</p> <p>Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 150 a 151, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la Resolución N° 04, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, representado por su apoderado, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas Extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						

<p>De la contestación de la Demanda: Que, de fojas 166 a 191, obra la contestación de la demandada en la que señala que es falso que al demandante se le adeude reintegros por la bonificación por tiempo de servicios (BTS) por el periodo desde el año 1993 hasta agosto del 2009; además, señala que es falso que al demandante se le adeude reintegros por la BTS por incidencia en las gratificaciones, por el periodo desde el año 1993 hasta el 2008. Señala que el B se rige por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado. Es una empresa de Derecho Público, cuyas funciones y estructura orgánica se encuentran normadas por su estatuto, aprobado por Decreto Supremo N° 07-94-EF, en el cual se establece, entre otras cosas, que es integrante del sector economía y finanzas, opera con autonomía económica, financiera y administrativa y que, por lo tanto, 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 N° 770. Asimismo, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 183 — Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, corresponde a la Dirección Nacional de Presupuesto Público, planear, dirigir y controlar la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto público. De lo expuesto, señala, que el B, 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. Es bajo este contexto, que se autorizó, entre otras entidades, al B, a conceder sumas dineradas 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 B. Señala que el B, 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 pólita salarial a los parámetros que el Estado dispone, de conformidad a los lineamientos macro económicos que le son aplicables. Agrega que se debe tener en cuenta el Decreto Ley N° 25593, y su reglamento, Decreto Supremo N° 011-92-TR. Sobre el fondo del asunto, señala que el demandante realiza una interpretación particular de la cláusula referente al tope y el monto a abonarse por concepto de BTS contenida en el Convenio Colectivo de 1993, Laudo arbitral de 1994, trato directo de 1995, convenio de 1996, 1997 y 1998; sobre el particular el demandante A sostiene que se le ha aplicado en forma incorrecta dicha bonificación, pues se utiliza el monto</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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 2005, por considerar que se le ha abonado en forma incorrecta lo cual no es cierto. Precisa que, mediante convenios colectivos, de fecha 1986 a 1993, suscrito entre la Banca Estatal, Asociada y Comercial, con la Federación de Empleados Bancarios del Perú, se estableció expresamente el tope en la remuneración básica S/. 179.38, como base de cálculo para la BTS.</p> <p>Juzgamiento Anticipado: Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se dispuso el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01066-2017-0-0201 - JR-LA-01

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

	<p>NORMATIVA</p> <p>De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: <i>“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. 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”</i>.corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución - conforme lo señala el autor 'Wilfredo Sanguinetti Raymond- como: <i>“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”</i>.</p> <p>CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA</p>	<p>máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>														
<p>Motivación del derecho</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 <i>“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”</i> en esa línea, 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</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). Si cumple</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)</p>														<p>20</p>

	<p>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 hipo suficiencia 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.</p> <p>SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino</p>	<p>razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>														
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

<p>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: DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO</p> <p>En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho, a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 - Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora,</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.</p> <p>EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, además que la Jueza suscrita se hallaba plenamente habilitada debido a las pretensiones demandadas: pago de reintegro de bonificación por tiempo de servicio (en adelante BTS) desde enero de 1993 hasta agosto de 2009 y su incidencia en las gratificaciones, desde enero de 1993 hasta agosto de 2008, intereses legales, costos y costas del proceso; además de que los medios probatorios sólo son de orden documental, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.</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 dichos conceptos fueron pagados al demandante. 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; mientras que 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. Cabe precisar que la demandada no ha puesto en cuestión la productividad y rendimiento del demandante para objetar el derecho de éste a percibir el concepto que demanda, tampoco ha cuestionado la prestación efectiva de labores del demandante para objetar su derecho a percibir las gratificaciones de fuente convencional; por lo que sólo se evaluará la pretensión del demandante respecto al tema controvertido, esto es, la forma de calcular la bonificación por tiempo de servicios.</p> <p>En esa línea, corresponde dar respuesta a la pretensión demandada en función a la interpretación del convenio colectivo que se ajuste a lo pactado por las partes y a los principios del derecho del trabajo. El convenio colectivo correspondiente al año 1993, respecto a la bonificación por tiempo de servicios, señala que: <i>"Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes."</i>(sic); el porcentaje a que se refiere queda establecido en el literal a) del punto 18 de la cláusula primera del Convenio Colectivo del año 1993, y se aplica el que corresponda el tiempo de servicios que tenga el trabajador; respecto a los topes vigentes, ha quedado establecido de acuerdo a lo señalado por ambas partes que aquél ascendía a la suma de S/.179.38; ahora bien, el demandante ingresó a laborar el 04 de octubre de 1987, conforme a su boleta de pago que obra a fojas dos, por lo que cumplió cinco años de servicios y desde marzo de 1993, y a partir de tal fecha le corresponde percibir la BTS, es así que conforme a lo establecido en el convenio</p>															
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>colectivo, la bonificación por tiempo de servicios que le corresponde es de 3.5 %, 4.5%, 8.5% y 179.38% respectivamente; corresponde determinar el concepto sobre el que se aplica si es sobre la remuneración básica o sobre el tope señalado; del precepto convencional citado señala que el porcentaje se calcula con arreglo a los topes vigentes, es decir el monto resultante debe ajustarse al tope, no puede superarlo; la lectura de dicho precepto de ninguna manera nos da a entender que la base de cálculo de la BTS es el tope; además, si tenemos en cuenta que se establece como BTS el porcentaje de un concepto determinado y a la vez a la BTS se le pone un tope, no puede ser este mismo la base de cálculo; lo que razonablemente nos lleva a concluir que la base de cálculo de la BTS es la remuneración básica del trabajador que multiplicada por el porcentaje correspondiente no debe superar el tope de S/. 179.38; cabe señalar que, en los convenios colectivos posteriores, se aclara esta situación, pues en el convenio colectivo de 1995, del 30 de octubre de 1995, se establece: <i>“Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes”</i>; lo que avala que la base de cálculo para la BTS es la remuneración básica y no el tope; por tanto, la demandada al pagar la BTS con base en el tope de S/. 179.38 ha efectuados pagos diminutos, por lo que corresponde amparar el pago de reintegros demandados.</p> <p>NOVENO: Respecto al reintegro de la bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones; los convenios colectivos que obran en autos señalan que la demandada otorgó cinco sueldos por conceptos de gratificaciones; si consideramos el sueldo como todos los conceptos que percibe el trabajador, debe incluirse la BTS y como dicho concepto ha sido pagado en forma diminuta, corresponde reintegrar la BTS como parte del sueldo para el pago de las cinco gratificaciones pactadas; por lo que este extremo de la demandada también debe ampararse.</p> <p>DÉCIMO: Como se ha establecido, corresponde el cálculo de la BTS sobre la base de la remuneración básica vigente al momento en que se debió pagar la BTS, esto es a partir de marzo de 1993, pues la BTS ya estaba regulada y se pagaba desde 1993. De otro lado, corresponde amparar las pretensiones hasta diciembre del 2008, en atención a que la demandada ha pagado en forma mensual la BTS hasta diciembre, conforme se verifica las boletas de pago que obran en DVD. Cabe precisar que el periodo demandado de enero a agosto del 2009, mediante convenio colectivo se pactó el pago de BTS en los mismos porcentajes que en los convenios anteriores, pero con base en el monto fijo de S/. 300.00; lo que da como producto un monto fijo, también señalado expresamente en el convenio colectivo del año 2009; es así que corresponde amparar el pago de la BTS en los montos que le</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>corresponde al demandante por el periodo enero a agosto del 2009, en atención a que la demandada no ha acreditado el pago, siendo atribuible esta carga conforme al literal a) del artículo 23.4 de la Ley N° 29497.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Establecido lo anterior corresponde efectuar la liquidación que por reintegro de bonificación por tiempo de servicios asciende a S/. 12,262.97soles, y como reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones ascendiente a S/. 3,987.40 soles, siendo la suma total de S/ 16,250.37soles</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Habiéndose determinado los montos que corresponden al demandante y no habiendo acreditado la parte demandada cumplido con el pago de los conceptos detallados precedentemente, corresponde ordenar a dicha parte que cumpla con el mismo teniendo en cuenta el resumen precedente. Consecuentemente, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 16,250.37 (DIECISÉIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CON 37/100 SOLES), por conceptos de Reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto del 2009 y Reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: DE LOS INTERESES LEGALES Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los Intereses Legales del proceso; en ese horizonte, se debe precisar que, los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil. En el presente caso, se verifica que el incumplimiento del empleador se produjo mes a mes al no efectuar el pago en forma completa de los incrementos remunerativos pactados en la cláusula segunda, por tanto, el cálculo de los intereses se efectuará de manera mensual desde la fecha del incumplimiento hasta la fecha de pago.</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DÉCIMO CUARTO: DE LOS COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es parte del poder ejecutivo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.</p> <p>Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: "<i>Son costos cid proceso el <u>honorario del Abogado</u> de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio judicial</i>", de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costo en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: 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.</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°01066-2017-0-0201 - JR-LA-01

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

	<p>4. NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior.</p>	<p>decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 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</p>				<p>X</p>						

Fuente: Expediente N° 01066-2017-0-0201 - 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.

	<p><i>intereses legales. Sin costas ni costos. 2. Se ordena al demandado, B, cumpla con pagar al demandante, A, la suma S/ 16,250.37 (DIECISEÍS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CON 37/100 SOLES), por conceptos de reintegro de bonificación por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto del 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando décimo tercero".</i></p> <p>II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:</p>	<p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>														10
Postura de las partes	<p>El demandado, mediante recurso de apelación de fecha nueve de enero del año dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos diecisiete a doscientos cuarenta y seis, alega sus agravios básicamente en lo que a continuación se expone:</p> <p>Se impugna el extremo de la sentencia que ordena pagar la suma de S/ 16, 250.37 por concepto de reintegro de bonificaciones por tiempo de servicios, de marzo de 1993 a agosto de 2009 y reintegro de bonificación por tiempo de servicio en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando tercero.</p> <p>La señora Juez ha incurrido en motivación incongruente, aparente e insuficiente de la Sentencia.</p> <p>Se impone un pago de suma superior a lo establecido en los convenios colectivos, ejerciendo el abuso del derecho, vulnerando la parte in fine del artículo 103° de la Constitución Política del Estado.</p> <p>Se omite considerar jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia.</p> <p>III. ANTECEDENTES</p> <p>3.1. Mediante escrito obrante de fojas ciento diecinueve a ciento treinta, A, interpone demanda laboral por pago de reintegros de bonificación por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones, siendo su situación actual con vínculo laboral vigente, su fecha de ingreso el veinte de noviembre de mil novecientos ochenta y siete y su record laboral de veintinueve años ocho meses.</p> <p>3.2. Posteriormente, mediante escrito obrante de fojas ciento sesenta y seis a ciento noventa y uno el representante de la demandada, absuelve el traslado de la demanda negando los hechos descritos por el demandante en su totalidad, y contradiciendo todos los fundamentos tácticos de la demanda incoada haciendo alusión a que el B es 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</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					X									

	<p>del estado, que actualmente es el FONAFE, cuyas normas de austeridad especialmente en el ámbito de la política remunerativa de su personal, son de obligatorio cumplimiento, así mismo, el beneficio reclamado en su norma original se otorgó exclusivamente a los trabajadores activos del régimen laboral de la actividad privada, posteriormente fue otorgado a los trabajadores bancarios conforme los convenios colectivos suscritos entre la banca estatal, asociada y comercial con la Federación de Empleados Bancarios del Perú, al respecto se Indica que el tope aprobado para la correcta determinación de la denominada bonificación por tiempo de servicios, se fijó en la suma de ciento setenta y nueve y 38/100 nuevos soles sobre la remuneración básica, en tal sentido existiendo personal activo de la banca estatal, asociada y comercial, ubicados en niveles y categorías diferentes entre sí, que percibía como remuneración básica, tanto una suma mayor como una inferior al tope señalado, según el caso, se aprobó que el otorgamiento de la citada bonificación, respecto de los porcentajes quinquenales reconocidos, según cada caso, se calculará con un único tope esto es de S/ 179.38.</p> <p>3.3. Prosiguiendo, ya con las audiencias respectivas en el presente proceso ordinario, se evidencia una audiencia de conciliación en la cual no arribaron las partes a ningún acuerdo, conforme obra en el Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y cuatro a ciento noventa y cinco, igualmente, se aplicó para la presente causa la figura del juzgamiento anticipado, toda vez que la señora Juez de Primera Instancia consideró que la presente se trataba de una cuestión de pleno derecho.</p> <p>3.4. Finalmente, la señora Juez de primera Instancia, emitió la resolución número cinco de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil diecisiete, obrante de fojas ciento noventa y seis a doscientos doce, la cual contiene la sentencia de la presente causa, la misma que resulta ser objeto de alzada en este órgano revisor de la Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia.</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01066-2017-0-0201 - 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 calidad, respectivamente.

	<p>Análisis del caso concreto</p> <p>TERCERO: Respecto al primer agravio, la cuestión propuesta por la parte demandada se vincula a la necesidad de que la sentencia incumple con el requisito de la motivación, pues contiene una motivación incongruente, aparente e insuficiente. Al respecto, se debe indicar que el Tribunal Constitucional a través de la sentencia número 8125-2005-PHC/TC, fojas once, ha señalado que: <i>“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 (...).”</i> Este Supremo Tribunal también ha precisado que el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que: <i>“...obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa)...El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5 e)”</i>.</p>	<p>cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>														20
Motivación del derecho	<p>CUARTO: En ese orden de ideas, ahora verifiquemos si la sentencia materia de alzada adolece de motivación en los términos que ha señalado la parte demandada. La incongruencia se presenta, según múltiples sentencias del Tribunal Constitucional cuando señala: <i>“El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)”</i>.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p>														

<p>QUINTO: Para el caso que nos atañe, se debe partir señalando un breve resumen, que de fojas cinco a doce obra el acta de reunión de trato directo, realizado con fecha diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, entre los directivos del B con la Representación del Sindicato Nacional de Trabajadores del B, igualmente de fojas trece a dieciocho de autos obra el acta de reunión de trato directo, realizado con fecha treinta de octubre de mil novecientos noventa y cinco, entre los directivos del B con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la misma entidad, acuerdo que comprende desde el primero de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre del mismo año; del mismo modo, de fojas diecinueve a veinticuatro de autos obra el acta de reunión de fecha 26 de junio de mil novecientos noventa y siete entre los directivos y la representación sindical del B; así también de fojas veinticinco a treinta y uno de autos obra el acta de reunión entre los directivos del B con la Representación Nacional del Sindicato de Trabajadores de la mencionada entidad, el cual fue celebrado con fecha veintinueve de octubre de mil novecientos noventa y ocho.</p> <p>SEXTO: Con relación al problema planteado en el numeral anterior, la señora Juez de Primera Instancia ha justificado su decisión de amparar la pretensión planteada sobre la base siguiente: <i>"...de la lectura de dicho precepto de ninguna manera nos da a entender que la base de cálculo de la bonificación de tiempo de servicios es la remuneración básica del trabajador que multiplicada por el porcentaje correspondiente no debe superar el tope de S/. 179.38; cabe señalar que en los convenios colectivos posteriores, se aclara esta situación, pues en el convenio colectivo de 1995 se establece: "Para la determinación del monto del beneficio el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes", lo que avala que la base de cálculo para la bonificación de tiempo de servicios es la remuneración básica y no el tope; por tanto, la demandada al pagar la Bonificación de Tiempo de Servicios con base al tope de S/. 179.38 ha efectuado pagos diminutos, por lo que corresponde amparar el pago de reintegros demandados"</i>.</p> <p>SÉPTIMO: Siendo así, el acta de trato directo celebrado el diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, que obra de fojas cinco a doce de autos, en su numeral dieciocho señala: <i>"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 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 acumulativas y son incompatibles con la percepción de cualquier otro beneficio similar de</i></p>	<p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>														
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

<p><i>orden legal; 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 inasistencia o sean sancionados disciplinariamente por el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo". En los mismo términos se encuentra en el acta de reunión de trato directo de fecha treinta de octubre de mil novecientos noventa y cinco, la cual corre de fojas trece a dieciocho de autos, salvo en el numeral diecisiete, letra b), que señala: "Para la determinación del monto del dinero el porcentaje se calculará sobre la remuneración básica y con arreglo a los topes vigentes", términos similares en los que se estipula el Convenio Colectivo de 1997 obrante de fojas diecinueve a veinticinco y el acta de acuerdo de fecha 29 de octubre de 1998 que corre de fojas 25 a 31 de autos, en esta acta en cuya cláusula diecisiete se agrega entre paréntesis que el tope vigente es de S/ 179.38.</i></p> <p>OCTAVO: En el presente proceso, es necesario, reiterar que uno de los principales cambios introducidos por la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 es amparar el principio de oralidad, como lo refiere específicamente el artículo 12° de la indicada ley, que permite a las partes del proceso, en el desarrollo de las audiencias, exponer la versión de cómo sucedieron los hechos demandados, precisando las pruebas en que lo sustentan y la norma en la que avala sus pretensiones; permitiendo de esta manera que el Juez adquiera conocimientos de aspectos relevantes a la litis, logrando mayor certeza acerca de la veracidad de los hechos expuestos. En este escenario, siendo en estos procesos, las exposiciones orales de las partes y sus abogados las que prevalecen sobre las escritas, podemos concluir que el Juez puede dictar sentencia sobre la base de las exposiciones efectuadas en audiencia.</p> <p>NOVENO: Con lo expuesto en el considerando precedente, en el presente caso, de los hechos expuestos por la entidad demandada en la audiencia de la vista de la causa que se llevó a cabo con fecha veintidós de marzo del año dos mil dieciocho, la misma que se desarrolló con la presencia de las partes demandada; cabe resaltar que el abogado de la parte demandada expuso y argumentó lo relacionado al convenio de simplificación de la estructura remunerativa, suscrito entre el demandado y el demandante con fecha 30 de junio del año 2005, en el que se estableció en la Cláusula Tercera, en relación a la reestructuración de la remuneración, en el punto 1) señala: "Bonificación por Tiempo de Servicio: los porcentajes se calculan sobre un monto fijo ascendente a S/. 179.38: de 5 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%; convenio que se extrajo del CD que contiene los medios probatorios que se adjunta como uno de los anexos que</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>acompaña la contestación de la demanda, y que tanto en la argumentación como en la liquidación efectuada en la sentencia apelada no fue considerada por la A-quo. Por tanto, el referido convenio, que fue expuesto en audiencia prevalece; y en virtud a lo señalado en este párrafo es que se revisa de manera minuciosa la liquidación practicada en la sentencia apelada y se procede a practicar una nueva liquidación en los términos que por reintegro de bonificación por tiempo de servicios asciende a S/. 5,462.67 soles, y como reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en las gratificaciones ascendiente a S/. 2,210.65 soles, siendo la suma total de S/ 7,673.32 soles.</p> <p>DÉCIMO: Finalmente, en casos de conflictos laborales, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; y por su parte, lo dicho se refuerza, en el artículo 4To. del Convenio 98, que establece: <i>“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular, fomentar entre los empleadores y las organizaciones de los empleadores, por una parte y las organizaciones de los trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”</i>, artículo que como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico número 3 de la sentencia recaída en el expediente número 0261-2003-AA/TC: <i>“constituye un precepto hermenéutico fundamental al cual debe acudir para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva tomando en consideración que uno de sus fines principales es mejorar la condición de vida y de trabajo de sus destinatarios”</i>.</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01066-2017-0-0201 - JR-LA-01

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

	<p><i>servicios en su incidencia en las gratificaciones de 1993 al 2008, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, conforme al considerando décimo tercero”.</i></p> <p>2. REFORMÁNDOLA, se ordena al demandado B, cumpla con pagar al demandante, A la suma de S/ 7, 673.32 (siete mil seiscientos setenta y tres con 32/100 soles), por concepto de reintegro de bonificación por tiempo de servicios en su incidencia en la gratificación de 1993 al 2008. Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución una vez vencido el término de ley.</p>	<p>extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>													10
Descripción de la decisión		<p>1.El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2.El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3.El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4.El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>					X								

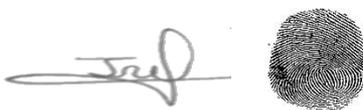
Fuente: Expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01

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 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 REINTEGRO DE BONIFICACION POR TIEMPO DE SERVICIO Y GRATIFICACION, EXPEDIENTE N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE 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, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea, 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, 29 de julio de 2022



.....
Iris Magdalena Cadillo Lirio
Código de estudiante:1203131028
DNI N°: 45157466

ANEXO 7. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Mediante el presente documento declaro ser el autor del artículo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de bonificación por tiempo de servicio y gratificación, expediente N° 01066-2017-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash-Huaraz. 2022 y afirmo ser el único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre el mismo.

Autorizo a la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote a publicar el artículo científico en mención en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30035, para su difusión, preservación y acceso a largo plazo.

Garantizo que el artículo científico es original y que lo elaboré desde el inicio al final, no he incurrido en mala conducta científica, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la universidad y me declaro el único responsable y la faculto de tomar las acciones legales correspondientes.

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Firma:



Nombre: Iris Magdalena Cadillo Lirio

Documento de Identidad: 45157466

Domicilio: Av. Los Eucaliptos N°447 – Independencia - Huaraz

Correo Electrónico: cadillolirio@gmail.com

Fecha: 29/07/2022

ANEXO 8: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2021																
		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 9: PRESUPUESTO

PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE (ESTUDIANTE)			
Categoría	Base	% ó Numero	Total (S/.)
Suministros			
• Impresiones	60.00	3	180.00
• Fotocopias	100.00	1	120.00
• Empastados	60.00	3	180.00
• Papel bond A-4 (500 Hojas)	10.00	1	10.00
• Lapiceros	1.00	3	3.00
• Resaltadores	3.00	4	12.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			605.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	5	8	40.00
Sub total			40.00
Total de presupuesto desembolsable			645.00
PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE (UNIVERSIDAD)			
Categoría	Base	% ó Numero	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso Humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			1,297.00