



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
REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES;
EXPEDIENTE N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; DISTRITO
JUDICIAL DE LAMBAYEQUE – CHICLAYO. 2023**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

**CORONEL RUIZ WILSON
ORCID: 0000-0002-6340-2088**

ASESOR

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

CHIMBOTE – PERÚ

2023

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE
REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES;
EXPEDIENTE N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; DISTRITO
JUDICIAL DE LAMBAYEQUE – CHICLAYO. 2023**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Coronel Ruiz Wilson
Orcid: 0000-0002-6340-2088

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

ASESOR

Murriel Santolalla Luis Alberto
ORCID: 0000-0001-8079-3167

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

JURADO

Mgtr. Penas Sandoval Segundo
ORCID: 0000-0003-2994-3363
Presidente

Mgtr. Farfán De La Cruz Amelia Rosario
ORCID:0000-0001-9478-1917
Miembro

Mgtr. Usaqui Barbarán Edward
ORCID:0000-0002-0459-8957
Miembro

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. PENAS SANDOVAL SEGUNDO
Presidente

Mgtr. FARFÁN DE LA CRUZ AMELIA ROSARIO
Miembro

Mgtr. USAQUI BARBARÁN EDWARD
Miembro

Mgtr. MURRIEL SANTOLLA LUIS ALBERTO
Asesor

AGRADECIMIENTO

A DIOS quien es mi guía que permanece siempre a mi lado cuidándome y brindándome la sabiduría para afrontar los desafíos de la vida y lograr mis anhelos de ser abogado.

El autor

DEDICATORIA

A mi familia, quienes, con su infinito amor, siempre están presentes en cada momento importante de mi vida y en especial impulsándome a seguir con esta carrera y ser abogado.

El autor

RESUMEN

El objetivo de la investigación es: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2023. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados parciales revelaron que la calidad de las partes expositiva, considerativa y resolutive de ambas sentencias son de calidad muy alta. En primera instancia se declaró fundada la demanda sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; y en segunda instancia la apelación formulada por la parte demandada se declaró infundada y se confirmó la sentencia recurrida en todos sus extremos. En conclusión, ambas sentencias son de muy alta calidad.

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

ABSTRACT

The objective of the investigation is: To determine the quality of the sentences of first and second instance on reimbursement of remunerations and social benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 03848-2014-0-1706-JR -LA-02, of the Judicial District of Lambayeque – Chiclayo. 2023. The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis 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 was used. The partial results revealed that the quality of the expository, considerative and operative parts of both sentences are of very high quality. In the first instance, the demand for reimbursement of salaries and social benefits was declared founded; and in the second instance, the appeal made by the defendant was declared unfounded and the judgment appealed against was confirmed in all its aspects. In conclusion, both judgments are of very high quality.

Keywords: quality, reimbursement of wages and social benefits, motivation, and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Título de la tesis	ii
Equipo de trabajo	iii
Jurado evaluador de tesis y asesor	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice general.....	ix
Índice de anexos.....	xii
Índice de resultados	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Situación de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación.....	3
1.3. Objetivos de investigación.....	3
1.4. Justificación de la investigación	3
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases teóricas de la investigación	12
2.2.1. De tipo procesal.....	12
2.2.1.1. El proceso laboral ordinario.....	12
2.2.1.1.1. Concepto	12
2.2.1.1.2. Pretensiones atendidas en esta vía procesal	12
2.2.1.1.3. Secuencia o desarrollo del proceso laboral ordinario	12
2.2.1.2. Alcances de la Ley procesal laboral 29497.....	14
2.2.1.2.1. En relación a los principios.....	14
2.2.1.2.2. Fundamentos del proceso laboral	15
2.2.1.2.3. Aplicación de la interpretación ante conflictos laborales	15
2.2.1.3. El conflicto laboral.....	15

2.2.1.3.1. Concepto	15
2.2.1.3.2. Clases y ejemplo de conflictos laborales	16
2.2.1.4. La prueba	17
2.2.1.4.1. Concepto	17
2.2.1.4.2. Carga de la prueba en el proceso laboral	18
2.2.1.4.3. Medios probatorios actuados en el caso examinado	19
2.2.1.5. La sentencia	19
2.2.1.5.1. En fuentes doctrinarias.....	19
2.2.1.5.2. En fuentes normativas.....	20
2.2.1.5.3. En fuentes jurisprudenciales	20
2.2.1.5.4. Requisitos de la sentencia	21
2.2.1.5.5. Principios aplicables	21
2.2.1.5.6. Las máximas de la experiencia	23
2.2.1.5.7. La claridad en las resoluciones judiciales.....	23
2.2.1.6. Los medios impugnatorios.....	23
2.2.1.6.1. El recurso de apelación	23
2.2.1.6.2. El recurso de casación.....	25
2.2.2. De tipo sustantivo	25
2.2.2.1. Pretensión prevista en el petitorio de la demanda es el caso examinado.....	25
2.2.2.2. La remuneración	25
2.2.2.3. La discriminación	26
2.2.2.4. La discriminación laboral	27
2.2.2.5. Los beneficios sociales	27
2.2.2.5.1. Concepto	27
2.2.2.5.2. Alcance los beneficios sociales.....	28
2.2.3. Alcances adicionales vinculados a la materia judicializada	29
2.2.3.1. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres	29
2.2.3.2. El derecho al trabajo	29
2.3. MARCO CONCEPTUAL	31
III. HIPÓTESIS	33
IV. METODOLOGÍA	34
4.1. Tipo y nivel de la investigación	34

4.2. Diseño de la investigación	36
4.3. Unidad de análisis	36
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	37
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	39
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	41
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	42
4.8. Principios éticos.....	45
V. RESULTADOS.....	46
5.1. Resultados.....	46
5.2. Análisis de los resultados.....	50
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: Sentencias de primera y segunda instancia del caso examinado: N° 03848-2014-1706-JR-LA-02.....	48
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	66
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	73
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	78
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias	86
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	125
Anexo 7. Cronograma de actividades.....	126
Anexo 8. Presupuesto	127

ÍNDICE DE RESULTADOS

Pág.

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales – Expediente N° 03848-2014-1706-JR-LA-02– Segundo Juzgado Laboral de Chiclayo.....38

Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia: reintegro de remuneraciones y beneficios sociales – Expediente N° 03848-2014-1706-JR-LA-02 Segunda Sala Laboral Distrito Judicial de Lambayeque40

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Situación de la realidad problemática

En la presente investigación el objeto de estudio comprende las sentencias expedidas en un caso real, cuya controversia surge cuando la accionante detectó que percibía un ingreso menor a otra trabajadora homóloga en la misma entidad empleadora, por esa razón la base documental del trabajo está constituida por un “proceso judicial procedente del distrito judicial de Lambayeque – Perú”.

Asimismo, revisando la norma fundamental en el Perú, en el inciso 2, del numeral 2 esta fuente constitucional establece “la igualdad ante la ley”; pero, este enunciado no se refleja en la realidad; por el contrario, la desemejanza se percibe de diversas formas. (Armanza, 2021, p. 25-26). Al parecer, según el mismo autor: “Porque ese principio de igualdad para algunos no existe, entre ellos para los que deambulan por las calles, para ese grupo al que pertenecen ancianos, jóvenes y niños abandonados en hospitales públicos, para ellos no aplica la igualdad y concluye su reflexión citando a Francois Noel Babeuf (un revolucionario francés) quien distinguía la igualdad formal y la real, respecto de la primera indicó que era una bella y estéril ficción de la ley” (p. 26)

Buscando otras fuentes se detectó el reporte del Observatorio de Recursos Humanos (ORH) (2020) en esta se indicó: Una de las formas de ruptura de la “igualdad” es la discriminación que concretamente es una práctica humana. Este asunto registra desequilibrio y diferencias, (...)se anotó: que a pesar de aplicarse medidas de corrección, en los últimos años la “discriminación laboral” es un fenómeno generalizado, así lo expresó WordkForce View 2020; y el informe de ADP ® Rserarch Institute de ADP, en los resultados obtenidos luego de entrevistar a más de 11,000 trabajadores en el mundo: 1 de cada 3 dijo haber sido discriminado, este hallazgo representó 34% del total; el lugar de ocurrencia el puesto de trabajo y entre las causas frecuentes el género y la edad. En términos globales fue en la región de Asia y el Pacífico (APAC) donde hubo más casos, esto representó el 43%; en América Latina 35%; en América del Norte 30% y en Europa 28%.

Respecto a la edad y el género: se informó que el 12% del total fueron discriminados por la edad, incluido hombres y mujeres; de aquellos los que tenían entre 18 a 24, años, en 19%; los de 25 a 34 y los mayores a 55 en 12%; respectivamente. En cuanto al desvalor humano por género se reportó 10%; de los cuales las más discriminadas las mujeres con 14% frente a 6% de varones. Otras razones, fueron la raza, la discapacidad, la religión; la educación recibida; los antecedentes de salud mental, las circunstancias familiares y las diferencias neurológicas, como la dislexia. Asimismo, varios trabajadores no sabían a dónde acudir, debiendo, por su parte, los empleadores están alertas a este asunto.

Al respecto Sibaja (*en este mismo reporte*) precisó: “ ... a pesar de los esfuerzos hechos en varios países procurando políticas y medidas contundentes contra la discriminación en el lugar de trabajo, los empleados perciben frecuente ocurrencia por causas múltiples; sostiene que los empleadores deben estar alertas para adoptar actitudes proactivas y enfrentar estos prejuicios y garantizar la igualdad para todos; es posible que, para algunas entidades; la creación de protocolos o mecanismos orientados a una cultura de mentalidad abierta, podría reducir estos hechos y garantizar la igualdad de trato dentro de las organizaciones.

Por su parte en el Perú, una encuesta aplicada a más de dos mil peruanos, reveló que el 95% identificó a la “discriminación” las que suelen ocurrir en las ofertas de empleos: mientras que el 5% opinó que no. Ante la pregunta sobre las razones principales, en el ámbito laboral, dijeron que la apariencia física el 49%; el 27% en la institución educativa; el 13% en la clase social; 7% por el género; 3% por la orientación sexual; 1% por la nacionalidad. En este mismo reporte se encontró la opinión de Velarde quien refirió “actualmente la apariencia física no debe ser requisito para contratar; que para asignar un cargo se debe tener en cuenta las capacidades intelectuales” (Gestión, 2013).

Conforme a los hechos expuestos y tal como se indicó al principio de esta parte del trabajo, el caso judicializado precisamente es una controversia que surgió como consecuencia de una discriminación laboral y el enunciado es como sigue:

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo. 2023?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2023

1.3.2. Específicos

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

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

1.4. Justificación de la investigación

Está justificada la realización del estudio, porque la “discriminación” es un asunto generalizado como se ha visto en el reporte de “Recursos Humanos” ningún continente es ajeno a su existencia, y más todavía en el “ámbito laboral”; se hallaron índices porcentuales desde Asia Pacífico hasta América Latina, América del Norte y Europa; prácticamente hay “discriminación laboral” en todas partes; lo mismo en el Perú,

donde el ámbito laboral es el ambiente, de mayor ocurrencia, en algunos casos antes de ingresar el empleo, donde la apariencia física es requisito para obtener un puesto de trabajo.

Como se indicó los hechos reportados y los hechos expuestos en el expediente seleccionado; fueron los pilares que impulsaron realizar esta investigación; porque, técnicamente los hechos en que se funda la petición del reintegro de las remuneraciones, es un hecho de discriminación, por eso valió el esfuerzo profundizar el conocimiento de este caso, a efectos de revelar cómo se concretó la aplicación del derecho peruano en las sentencias que son objeto de estudio en este trabajo.

También se justifica, porque los resultados, de la revisión del caso y básicamente las sentencias, se conoció que las autoridades judiciales, luego de revisar los hechos documentados y el reconocimiento que hizo la empleadora – porque fue imposible – sostener lo contrario adoptaron la decisión de declarar fundada la demanda y dispusieron el reintegro de las remuneraciones a la persona afectada; porque si hallaron actos discriminatorios, lo que muestra que en el sistema legal peruano, si existe entes con facultades para hacer prevalecer el derecho a la igualdad, y las normas que rigen en el derecho laboral, por lo prevaleció el derecho a la igualdad remunerativa entre las personas que se desempeñaban en la misma labor y para la misma entidad empleadora.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1 Antecedentes

Internacional

En Chile Rojas (2021) investigó: “*Las medidas jurídicas ante la discriminación de remuneración entre mujeres y hombres: un análisis de Derecho comparado*”; este trabajo presenta un análisis de Derecho comparado que pretende identificar los instrumentos jurídicos que han sido establecidos y aplicados en otros sistemas a fin de superar la discriminación remunerativa, a fin de, posteriormente, evaluar su incorporación en el sistema chileno. Al efecto, fueron seleccionados los de la Provincia de Quebec, Suecia y España, se identificaron los respectivos instrumentos y se analizó su funcionamiento tanto en el sistema jurídico como en el de relaciones laborales; y las conclusiones fueron: En primer lugar, los instrumentos para la eficacia del derecho de no discriminación remunerativa en los sistemas señalados han sido definidos en razón del derecho universal *de igual remuneración por trabajo de igual valor*, por lo que las medidas adoptadas consideran las diversas formas de discriminación. El instrumento básico que ha sido establecido es el de los planes de actuación de cada empresa previo diagnóstico de la discriminación remunerativa al interior de las mismas, en lo que es de principal relevancia la valoración de los puestos de trabajo. Además, en los últimos años se suma el instrumento de la transparencia, a fin de otorgar eficacia a los demás instrumentos, incluido el de acciones judiciales. Respecto de esta última vía, si bien es cierto que los diversos sistemas establecen la tutela judicial, se considera que su eficacia es limitada, inclusive ante la sola discriminación directa. 2) En segundo lugar, y respecto del funcionamiento de estos instrumentos, estos se definen e implementan por empresas, por lo que constituyen obligaciones del empleador, sin perjuicio de que los diversos sistemas establecen la participación obligatoria de los representantes de los trabajadores, salvo en los casos de pequeña empresa.3) Y en tercer lugar, en lo que respecta a la situación del sistema chileno frente al derecho de no discriminación remunerativa, pareciera que este se sitúa en el período previo del reconocimiento del derecho universal *del derecho de igual remuneración por un trabajo del mismo valor*, en cuanto entonces este solo se

limitaba a “un mismo trabajo”, desconociendo así que la discriminación remunerativa es de carácter sistémico. Finalmente, precisa que: (...) en Chile deberían establecerse instrumentos jurídicos que garanticen *el derecho de no discriminación por un trabajo de igual valor* entre mujeres y hombres, y los que se han analizado -planes de actuación previo diagnóstico y de transparencia remunerativa en las empresas- nos entregan los antecedentes necesarios para su establecimiento e implementación. Pero, desde luego, se requiere voluntad política y social desde el Estado y los interlocutores sociales. Pero en este último requerimiento se plantea un problema, y este es que el sistema de relaciones laborales adolece de una fuerte descentralización y falta de organización de los trabajadores en la mayoría de las empresas, principalmente en las medianas y pequeñas. Precisamente, ese es un desafío que se presenta, y no solo en la materia que se analiza, sino que en todas las que enfrenta el proceso de democratización del sistema de relaciones laborales.

En Ecuador Tapia (2015) investigó: “*CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR*”; el objetivo fue: analizar el tema de la discriminación laboral, así como las posibles soluciones y el empleo de mecanismos que apoyen a que estos actos no se sigan perpetrando en este sector de las relaciones laborales; y formuló las siguientes conclusiones: 1) Fruto del análisis doctrinario fundamentado con la investigación de campo directa, se determina que la gama de situaciones en esta materia es múltiple, pero en buena parte oculta y la grave situación social, especialmente el riesgo de perder el empleo, son circunstancias que sirven para ocultarlas de la vista y de su posible repudio. 2) Es interesante tener presente la forma en que el Derecho Internacional y, especialmente, La Legislación (ecuatoriana) ha ido combatiendo la discriminación en las relaciones laborales, si partimos de la premisa que dentro de la Legislación Internacional se ha suscrito un total de cuatro Instrumentos Jurídicos, que de alguna forma combaten estas prácticas discriminatorias, pero a nivel nacional solamente se avizora lo elaborado desde el Derecho Constitucional y su procedimiento, al ser desconocido en este novedoso Sistema Constitucional de Derechos y Justicia, todavía tiene muchas falencias. De ahí que sin duda el Sistema Jurídico Ecuatoriano, aún es incipiente en esta materia, no

obstante, la intervención de los actores sociales también es necesaria. 3) Se denota también en la investigación que existe un gran ámbito de personas que aunque saben de las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, no construyen una propuesta de lucha contra estas actuaciones, aspecto que como advertimos en el marco teórico es muy peligroso, pues puede desencadenar en acciones mucho más graves para el convivir social y sobre todo para la consolidación de una institucionalidad jurídica, que simiente este nuevo Estado Constitucional de Derechos y Justicia y este nuevo concepto de estadio del Buen Vivir. 4) Finalmente, toda acción del Estado tendiente a superar situaciones de discriminación tiene que ser complementada con la convicción por parte de los ciudadanos de que la efectiva vigencia del Principio de Igualdad ante la Ley, exige el pleno respeto de todas las personas, cualquiera sea su raza, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad. A pesar de que actualmente, se encuentra en tramitación en la Asamblea Nacional un Proyecto de Ley, que intenta cambiar este panorama; como conclusión podemos afirmar que lo más conveniente es implantar dentro de un nuevo Código de Trabajo, un esquema normativo de lucha contra la discriminación en el trabajo.

A nivel Nacional y local

En Piura Kcomt (2019) investigó: *“Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento”*; se trata de una investigación dogmática jurídica y abordó varios aspectos, entre ellos: 1) Lo que se entiende por brechas salariales y sus causas, la situación actual en el Perú respecto a las brechas salariales, la evolución histórica peruana de la protección de la mujer trabajadora y la normativa internacional que existe para regular estas situaciones, todo ello con la finalidad de poder contextualizar el tema de tesis y entender realmente por se debe hacerle frente a las brechas salariales entre hombres y mujeres; 2) Analizó los conceptos jurídicos base de la Ley N° 30709 y su Reglamento, como son: el principio-derecho de igualdad y no discriminación, la prohibición de discriminación remunerativa por razones de sexo y su regulación en el ámbito peruano, para -de esta manera- poder entender (...)3) el contenido y las obligaciones que establece la Ley N°

30709 y si su regulación fue necesaria para eliminar las brechas salariales por género existentes. 4) Analizó y comentó el contenido de la Ley N° 30709 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, centrándose en los siguientes puntos: Finalidad, nociones conceptuales básicas y ámbito de aplicación; consecuencias de la norma para los empleadores, obligaciones impuestas; y tratamiento normativo de la gestión de remuneraciones en la legislación comparada. Y las conclusiones fueron: 1) que antes de la promulgación de la Ley N° 30709, cuando hubo casos concretos de discriminación salarial, los tribunales judiciales y administrativos resolvieron dichos asuntos aplicando la normativa internacional y nacional vigentes, estableciendo criterios judiciales y administrativos. No obstante, pese a dicha legislación, las brechas salariales siguen existiendo. Por ello, la investigadora es de la opinión que la sola promulgación de la Ley N°30709 no es suficiente para solucionar este problema, sino que es necesario implementar aspectos que complementen el ámbito legislativo.

En Lima, Ángeles (2018) investigó; *“Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)”*; el propósito fue: analizar e identificar los factores que determinan la diferencia salarial entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo: gerentes y directoras en Lima Metropolitana, considerando la política estatal para la igualdad salarial por sexo, en Lima Metropolitana en el período comprendido entre el 2007- 2016; se trata de un estudio transversal y las conclusiones fueron: 1) ...que la regulación nacional (de acuerdo a la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remuneración entre varones y mujeres, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 002-2018-TR) al amparo de la legislación internacional, no es suficiente en materia de igualdad remunerativa, menos aún para posiciones de alta dirección por lo que, se hace necesario la regulación específica. Actualmente suplen dicho vacío la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema pero como es evidente solo respecto a aquellos casos detectables por la trabajadora demandante, discriminada salarialmente por razón de su sexo. 2) Desde la literatura, para determinar las diferencias salariales

entre hombres y mujeres, la teoría del capital humano desarrollada por Becker (1971) explica las mismas en la educación y la experiencia (y con ello las horas de trabajo y la edad); mientras que la teoría de la discriminación del lado de la demanda analizado por Becker (1971) las explica en base a gustos o preferencias; teorías que no se comprueban para el presente caso lo que nos permite hipotetizar que en la actualidad una razón sustancial para justificar las diferencias salariales es la discriminación.. 3) Desde las estadísticas del empleo del Perú en Latinoamérica y Lima Metropolitana 2007- 2016, se ha comprobado que es imprescindible un equilibrio en los roles en el hogar a fin de lograr la plena participación de la mujer en igualdad de oportunidades independientemente de su condición de mujer, nivel educativo o edad; de modo que cuente con las oportunidades para acumular la experiencia necesaria para ocupar una posición en igualdad de condiciones que un hombre.4) Para el Perú y Lima Metropolitana a la fecha se han desarrollado documentos de investigación referidos al posicionamiento de la mujer en el mercado laboral sin abordar la ocupación de cargos de directoras o gerentes en comparación a los hombres. Dicha información revela que los hombres perciben un ingreso promedio mensual superior al de las mujeres, que las determinantes para el grupo de Perú y Lima Metropolitana en líneas generales pueden ser atribuidas a la mayor cantidad de horas de trabajo remunerado y al mayor nivel de educación, mostrándose estas condiciones preferentemente en los hombres casados. Esto, evidencia que la asunción de la carga de trabajo no remunerado por parte de las mujeres es automática, justificada en la existencia de roles de género establecidos culturalmente en la sociedad que revelan la asignación de la carga familiar de cuidado y mantenimiento de los hijos y del hogar a las mujeres. 5) Del análisis de instrumentos de medición tales como ENAHO del período 2016 así como EPE del comprendido entre el 2007 al 2016; se revisó cómo se comportan los ingresos como variable dependiente respecto a las siguientes variables independientes: educación, edad, experiencia, número de horas de trabajo así como carga familiar y estado civil; para el grupo específico de estudio los gerentes y directores en Lima Metropolitana. De lo verificado es evidente que existe una relación compleja entre los factores de edad, años de experiencia, nivel de estudios y horas de trabajo siendo que, al igual que la carga familiar, estos factores según EPE no son determinantes en Lima Metropolitana en el período 2007- 2016 para que hombres y mujeres que ocupan posiciones de alta

dirección presenten una diferencia salarial. Por su parte, en el caso de ENAHO 2016, se verificó que no existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y varones miembros de la muestra, para cada variable independiente por lo que, podemos concluir que de forma independiente las variables nivel educativo, edad, años de experiencia, horas de trabajo, carga familiar y estado civil no contribuyen a explicar la diferencia de salario por sexo.

En Chiclayo, López (2017) investigó: *“LA DISCRECIONALIDAD DEL EMPLEADOR EN LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO”*; el objetivo fue: determinar si la discrecionalidad que posee el empleador para la determinación de remuneraciones en la empresa vulnera derechos fundamentales del trabajador; en este trabajo se recurrió al análisis jurídico de la realidad a través de normas, casos y sentencias sobre Homologación de Remuneraciones, a fin de conocer el tratamiento que este tema está teniendo en los últimos años, conocer el esquema del proceso, los medios probatorios que forman parte del acervo documental, la posición del empleador defendiendo su libertad contractual y la posición del trabajador en defensa de sus derechos laborales, así como los criterios que respaldan nuestros jueces. Y las conclusiones fueron: 1) El derecho a la remuneración está protegido constitucionalmente, siendo su contenido esencial: El acceso, la no privación arbitraria, la prioridad sobre el pago de las demás obligaciones, la equidad en su otorgamiento, la suficiencia, 2) El derecho a la remuneración no tiene carácter absoluto, sin embargo cualquier limitación que se imponga debe respetar el contenido esencial constitucionalmente protegido; en el cual señala como una de las aristas a la equidad en su otorgamiento; prohibiendo la desigualdad o discriminación no permitida. 3) Se ha podido determinar, en base a la información obtenida, que muchos empleadores no conocen los límites a su discrecionalidad (empirismos aplicativos) al momento de determinar los montos remunerativos de sus trabajadores, por tal motivo no se basan en los criterios válidos señalados en la jurisprudencia para dicho sustento. 4) Que, en base a la jurisprudencia revisada se ha determinado que la diferencia remunerativa entre un trabajador y su homólogo, que se base en los siguientes factores objetivos de diferenciación: i)

empresa proveniente, ii) trayectoria laboral, iii) funciones realizadas, iv) antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, v) nivel académico alcanzado y capacitación profesional, vi) responsabilidad atribuida, vii) experiencia y bagaje profesional; no puede constituir un acto de discriminación o de vulneración del principio de igualdad, porque estaría esta diferencia justificada en cuestiones objetivas válidas de diferenciación. 5) Que, la inobservancia de la aplicación de dichos criterios por parte del empleador al momento de determinar la remuneración de un empleado, vulnera el derecho de igualdad y no discriminación de los demás trabajadores análogos. 6) Que, las empresas que no poseen escalas remunerativas definidas son entes más vulnerables para la comisión de actos que vulneren el derecho a la igualdad y no discriminación laboral. 7) La existencia de diferencias remunerativas no sustentadas y socializadas en los centros de labores genera malestar en los trabajadores, mellando el buen clima laboral y provocando mayor incidencia de procesos laborales por homologación de remuneraciones e incluso por actos de hostilización (en referencia a lo señalado en el artículo 30 de la LPCL incisos a y b). 8) Que, la implementación de un programa de fiscalización previa, favorece a los trabajadores al resguardar su derecho a la igualdad y no discriminación; favorece al empleador al educarlo sobre el ejercicio de sus potestades y le evita multas posteriores o procesos de atenten contra su economía empresarial; asimismo sería conveniente para el estado peruano al disminuir la carga procesal en los juzgados laborales. 9) La existencia de un proceso fiscalizador previo permitiría dotar a la AAT de una imagen previsor de la vulneración de derechos laborales, y no solo como sancionadora o de acción posterior a la vulneración.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. De tipo procesal

2.2.1.1. El proceso laboral ordinario

2.2.1.1.1. Concepto

Es aquel proceso laboral atribuida a la competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo, esto es de acuerdo al contenido normativo previsto en el artículo 2 de la Ley 29497 en el inciso “1”. Del cual se infiere que son procesos que utilizan los jueces laborales para atender pretensiones complejas entre ellos: las pretensiones relacionadas con la protección de derechos individuales, colectivos o plurales motivadas por la prestación de servicios de índole laboral, formativa o cooperativista, que comprenden aspectos sustanciales o conexos inclusive previos o posteriores a la prestación de servicio efectiva. (El Peruano: Normas Legales Actualizadas; s.f)

2.2.1.1.2. Pretensiones atendidas en esta vía procesal

Se atienden pretensiones que se derivan de conflictos que se dan: en el nacimiento, desarrollo y extinción del vínculo laboral; por la responsabilidad proveniente de daño patrimonial o extrapatrimonial, causada por cualquiera de los partes vinculados en la relación laboral personal de servicios; o terceros en favor de quien se presta o prestó el servicio. por actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. d) el cese de actos de hostilidad, incluidos actos de acoso moral, hostigamiento sexual; por enfermedades profesionales; impugnación de reglamentos internos; conflictos sindicales incluida la disolución; por cumplimiento de prestaciones de salud o beneficiarios exigibles al empleador; SPP; otras pretensiones que a criterio del Juez considere atenderse en esta vía. Como también pretensiones que pasan a 50 unidades de referencia procesal. . (El Peruano: Normas Legales Actualizadas; s.f)

2.2.1.1.3. Secuencia o desarrollo del proceso laboral ordinario

Tal como se colige de la lectura y análisis de las fuentes normativas establecidas en los numerales: 42 a 47 de la NLPT . (El Peruano: Normas Legales Actualizadas; s.f) se tiene lo siguiente:

El desarrollo procesal evidencia: que, presentada la demanda, corresponde su calificación jurídica, traslado de la demanda y citación a la audiencia de conciliación, el que tendrá lugar entre 20 y 30 días hábiles contados luego de la calificación de la

demanda, con este propósito se emplaza a la parte demandada.

Dicha audiencia se iniciará con la acreditación de las partes, sus apoderados y sus abogados; si el demandante no asiste el demandado contesta la demanda y puede continuarse la audiencia; en cambio si éste faltare opera inmediatamente la rebeldía, no siendo necesaria su declaración; aunque la pretensión se sustente en un derecho indisponible; otra forma de incurrir en rebeldía es asistir a la audiencia y no responder la demanda o su apoderado o abogado no tiene facultades para hacer la contestación; en cuanto a la incorporación del “rebelde” la normativa contempla que puede incorporarse en el estado en que se encuentre, pero que no retrotrae lo hecho y actuado.

La audiencia se inicia con la invitación a las partes a conciliar, esta puede tener éxito total o parcialmente, de ser así se expedirá la resolución respectiva, aprobando total o parcialmente el acuerdo conciliatorio, si fuere parcial el demandado debe responder los extremos o acordados, y continuar con el proceso, acto seguido se programará la audiencia de juzgamiento, que debe ser entre los 30 días hábiles siguientes, si el asunto es de puro derecho o no hayan pruebas que actuar ahí mismo se advierte esta situación; el juzgador puede solicitar a los abogados a formular sus alegatos, a cuyo termino o en el lapso de 60 minutos debe emitir el fallo.

Las audiencias como se sabe con actos procesales que se realizan en el desarrollo procesal bajo la dirección del juzgador en el cual prevalece el principio de oralidad, y también el de inmediación y concentración. En el caso de la audiencia de juzgamiento se realiza en un acto único concentra todas las etapas, como tales: contrastación de posiciones; actuación probatoria, formulación de alegatos y expedición de la sentencia.

La confrontación de posiciones implica una breve exposición oral de las pretensiones planteadas y de los fundamentos de hecho que sustentan a estos pedidos, lo cual merecerá también la respuesta de la contraparte. A ello le seguirá la actuación probatoria, donde se enunciarán los hechos que están exentas de pruebas; se anunciará las admitidas; presumidos por ley; etc. Anunciará las pruebas admitidas, momentos en los cuales puede proponerse cuestionamientos probatorios; siempre que estén acompañadas de pruebas de actuación inmediata, luego se tomará juramento a los que participen en esta etapa; se procede a la actuación de los medios probatorios

admitidos, en el orden siguiente: declaración de parte; testigos, pericias; reconocimiento o exhibición de documentos; si en estos casos fuera imprescindible la inspección judicial se suspenderá la audiencia y habrá señalamiento de día y hora para dicha actuación; efectuadas las mismas en audio video y acta, se pondrá en conocimiento todo para la formulación de alegatos finales; finalizado se expedirá la sentencia.

En síntesis, el proceso laboral ordinario es el proceso tipo el de mayor amplitud y el máximo a su vez, prevista en la ley procesal; inclusive el juez puede decidir si es viable o no su aplicación en los casos que su criterio así lo considere. Prácticamente es un proceso para atender pretensiones complejas; las que utilizan los juzgados de especialidad laboral de primera instancia.

2.2.1.2. Alcances de la Ley procesal laboral 29497

2.2.1.2.1. En relación a los principios

Los principios equivalen a aquellos lineamientos rectores de una determina fuente legal en el caso de la fuente antes indicado se encuentran: intermediación, concentración, oralidad, celeridad y economía procesal y veracidad. (El Peruano: Normas Legales Actualizadas; s.f)

La oralidad se evidencia en el momento que el juez solicita a las partes a participar directamente, donde prevalece la expresión oral en las exposición y articulaciones: en la audiencia de conciliación y de juzgamiento (Puente 2015).

La intermediación que se materializa en los actos que el juez participa personalmente, instantes en que interactúa directamente con las partes y lo actuado; no delega funciones para sustituirlo, sería nulo (Arévalo, 2016). *Hay proximidad entre el Juzgador y las partes en conflicto; asimismo con los medios probatorios.*

La concentración implica el acopio de actos procesales en virtud de ello el juez dirige el debate, mientras que las partes responden y la finalidad es no causar demoras; por el contrario, se garantiza el debate procesal y el juez conoce en forma directa el caso (Mora citado por Arévalo, 2018, p. 259). *De acuerdo a este principio los actos procesales se cumplen uno tras otro.*

La celeridad y economía procesal está relacionada con el deber impuesto por la ley al juez siendo su deber garantizar que el proceso se conduzca y concluya respetando los plazos para el cumplimiento de los actos procesales (Puente, 2015). *No puede haber dilaciones y la responsabilidad recae en el juzgador.*

La veracidad, principio exige la búsqueda de la verdad de los hechos y en este sentido lo que las exponen ante el juez, lo que ellos manifiesten; prevalecerán en los hechos discutidos o expresados por escrito (Arévalo, 2018).

2.2.1.2.2. Fundamentos del proceso laboral

La diferencia existente en el ámbito extrajudicial no puede trasladarse al ámbito procesal, es por ello que los jueces tienen el deber de evitar que se evidencie la desigualdad entre los justiciables en litigio.

En este quehacer los magistrados competentes en materia laboral desempeñan un rol “protagónico” por ejemplo en el desarrollo e impulso procesal, están facultados para sancionar las conductas que contravienen los deberes de veracidad, lealtad, buena fe de todos los partícipes en el proceso.

Este servicio es gratuito en todas las instancias en los casos que las pretensiones en reclamo no excedan de 70 unidades de referencia procesal. Contenidos que se desprenden del análisis del artículo III del título preliminar de la Ley en comento. (El Peruano: Normas Legales Actualizadas; s.f)

2.2.1.2.3. Aplicación de la interpretación ante conflictos laborales

Contemplado en el TP numeral IV de la Ley bajo análisis. En esta señala que es responsabilidad de los jueces laborales hacer justicia con sujeción a la Carta Política del país, los tratados internacionales de derechos humanos y la Ley. Usan también las convenciones colectivas y las interpretan en concordancia con los preceptos constitucionales y los precedentes vinculantes procedentes del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República. (El Peruano: Normas Legales Actualizadas; s.f)

2.2.1.3. El conflicto laboral

2.2.1.3.1. Concepto

En opinión de Huamán (2015) consiste en la percepción distinta que se posee respecto

de un objeto en común y deja constancia que esta primera impresión no agota el tema, porque no solo se trata de una percepción; sino que trasciende convirtiéndose en una visión inicial del instituto del conflicto. (...) Este conflicto laboral podrá entenderse en un sentido básico o elemental como aquel conflicto causado a partir del deterioro del debilitamiento de las relaciones jurídico laborales.

Para Morgado (1988, p. 89) el conflicto laboral son las discrepancias y controversias acerca de la aplicación o interpretación de un derecho laboral pre establecido en una norma legal o convencional, la costumbre, sentencia judicial o laudo arbitral o acerca del establecimiento, revisión o modificación o extinción de la norma (Citado por Huamán, 2015, p. 39)

2.2.1.3.2. Clases y ejemplos de conflictos laborales

En Huamán (2015):

- Conflictos individuales, plurales y colectivos laborales
 - (a) Por existencia de una o varias disposiciones jurídicas públicas o privadas – de proyección de anclaje constitucional, convencional o legal, que bien siendo incumplidas – por acción u omisión, expresa o deliberadamente, esto no es relevante, o en su defecto, insatisfechas por el obligado a ello: caso en el cual el empleador o en su defecto el mismo prestador del servicio, es decir el trabajador.
 - (b) Cuando hay presencia de dos disposiciones jurídicas públicas o privadas, constitucionales, convencionales o legales cuyo sentido orientados se hace en perjuicio de la parte débil de la relación jurídica subordinada.
- Conflictos laborales por su estacionalidad (espacio o momento en se presentan). Son aquellos que se presentan previo a la prestación de servicio, estos pueden ser:
 - (a) Los anuncios publicitarios discriminatorios orientados a la obtención de un empleo, por ejemplo: cuando se solicita exclusivamente universitario para atender en cadenas de comida rápida. Ofertas laborales solo para egresados de una determinada universidad, etc .
 - (b) Discriminación en a fase de acceso al empleo con asunción de roles

estereotipados como criterios determinantes para acceder al empleo. Ejemplo: que sean personas blancas y altas, varones y mujeres para desempeñar labor ejecutiva. Otro: requerimiento de personas de las zonas andinas para trabajos de mozo, ayudante de cocina, o trabajadoras del hogar, etc.

(c) Exigencia de requisitos irrazonables para el acceso al empleo: cuando se solicita original de antecedentes penales, cuando podría ser una declaración jurada. Retención indebida de documento nacional de identidad o del carnet de extranjería para mantenerlo en el trabajo, es el caso de personas que no residen en el lugar del trabajo. En este rubro se ubican los conflictos intermedios a la prestación personal de servicios: la desnaturalización de los contratos modales por superación de plazo, reconocimiento de vínculo laboral indeterminado. Desnaturalización contractual por tercerización o intermediación laboral. Desnaturalización contractual de servicios no personales o de servicios por terceros sin contrato, como también casos de contratación administrativa laboral-especial de servicios. Pretensiones en el ámbito público por ejemplo cancelación del beneficio económico – laboral de subsidio por luto y sepelio. De pago de bonificación por preparación de clases y evaluación; pretensiones orientadas a la cesación de actos de hostilidad equiparable al despido condicionado. Pretensiones de pago por derechos laborales económicos de origen legal, ejemplo: cancelación de beneficios sociales, CTS, vacaciones, gratificaciones, 9% de es salud, etc)]. Pretensiones orientadas al cuestionario del monto de los derechos laborales económicos entregados o consignados diminutos o en proporción menor a lo establecido por ley. Pretensiones de declaratoria previa del despido como evento lesivo y reincorporación.

2.2.1.4. La prueba

2.2.1.4.1. Concepto

Para Flores al presentar la obra de Ferrer, Vásquez y Taruffo (2018) dijo “ ..., desde la óptica del ejercicio de los derechos fundamentales, los medios probatorios se constituyen en el elemento esencial para demostrar los hechos descritos que presuntamente vulneran los derechos establecidos por ley” (p. 7).

Asimismo, Taruffo (2018) agrega: “la prueba entendida como medio de prueba puede

ser constituida por cualquier persona, cosa, hechos, grabaciones, reproducciones, documento, los cuales proporcionen informaciones útiles para establecer la verdad o la falsedad de un enunciado factual” (p. 26).

Respecto de la diferencia entre prueba y medios de prueba Echeandía (1974) refiere: Por prueba se entiende las razones o motivos que sirven para llevar ante el Juez la certeza sobre los hechos; mientras que por medios de prueba, los elementos, instrumentos llámese: testimonios, documentos, etc.; que son usados por las partes y el juez y sirve para suministrar esas razones o motivos. Agrega, puede haber un medio de prueba pero que no aporta ninguna prueba, porque al ser examinada no aporta ningún motivo de certeza (citado por Martínez, 2018, pp. 36-37)

2.2.1.4.2. Carga de la prueba en el proceso laboral

Para Priori, Carrillo, Glave, Pérez – Prieto de las Casas y Sotero (2011):

(...) la carga de probar es la conducta que la ley impone a quienes cree que están en mejor condición para poder esclarecer una situación concreta y específica al interior de un proceso; y que en el supuesto que no cumpla asumirá las consecuencias negativas. Es decir que, la norma le impone de forma general a una de las partes que pruebe algo; porque, tiene las mejores condiciones de probar, y si no lo hace asumirá los efectos negativos de dicha conducta

La regla general es quien afirma los hechos debe probarlos; y también, quien los contradiga igualmente debe demostrarlos. Pero en temas laborales no es así; porque, no siempre quien afirma los hechos tiene la condición de mejor situación para probar esos hechos, este es el caso del empleador que se encuentra en posesión de muchos documentos del trabajador.

En el proceso laboral debe restablecerse esa igualdad entre las partes y colocarlos frente a frente, pero en iguales condiciones con el fin de esclarecer los hechos y finalmente administrar justicia.

En materia laboral el legislador le ha otorgado la ventaja al trabajador de probar que hubo prestación personal de servicios con cierta entidad, porque en muchos casos el trabajador solo tiene la posibilidad de probar que prestó sus servicios; en cambio el empleador tiene la posibilidad de probar más hechos.

En materia laboral la carga probatoria se encuentra regulada en los supuestos del número 23 de la NLPT; especifica que corresponde al empleador el pago, cumplir las obligaciones legales, su extinción o inexigibilidad.

2.2.1.4.3. Medios probatorios actuados en el caso examinado

De acuerdo a lo actuado en el proceso, la accionante expresó laborar para la demandada en forma ininterrumpida desde el 01 de marzo 1996; que desde el 01 de noviembre del 2000 fue cambiada a plazo indeterminado, que desde el comienzo laboró como asistente gerencial y de la alta dirección, lo que probó con “documentos”; pero, su remuneración básica siempre fue diminuta en comparación de otras servidoras con desempeño igual. Que, desde agosto del 2009 hasta setiembre 2010; y de agosto 2013 a la fecha de ingreso de la demanda, fue asistente gerencial de la oficina de comunicación social y de la gerencia de administración y finanzas, pero no le pagaron igual que a otra trabajadora; que la empleadora no cuenta con un “categorizador” de cargos y funciones que acredite técnica y legalmente diferencias remunerativas entre trabajadores de desempeño similar, razón por el cual solicitó el reintegro de remuneraciones y de beneficios sociales y que se disponga su nivelación remunerativa.

En el proceso y la exposición probatoria en la sentencia, quedó demostrado que si existe vínculo laboral (*confrontar segundo considerando sentencia de 1. Instancia*), de plazo indeterminado desde el 01 de noviembre del 2000, no fue negado por la demandada ni la fecha de ingreso (expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02)

Solo fueron documentales y la prueba documental se exterioriza en documentos que pueden ser públicas o privadas (Martínez, 2018). Asimismo, un documento es cualquier cosa que permite percibir con la vista, por el oído o por ambos la existencia de un hecho cualquiera o un acto humano (Cardozo, citado por Martínez, 2018).

2.2.1.5. La sentencia

2.2.1.5.1. En fuentes doctrinarias

Para Arenas (2011) es el acto procesal fundamental, relevante en el proceso donde el juez decide la controversia, por sus efectos solo comprende a las partes y respecto de una pretensión(s) específicas.

En la opinión de Herrera (2008) “La sentencia es un acto de declaración en la que se

puede extinguir, modificar o reconocer una situación jurídica emanada de una autoridad pública, parte integrante de un poder del Estado que le ha conferido esa potestad y que debe ejercerla de acuerdo a su propia competencia”.

También se dice “Desde el punto de vista de sus efectos, la sentencia es la forma más natural de terminación del proceso que da por finalizada la función judicial, estableciendo una solución al conflicto y que permite ejercitar a los órganos jurisdiccionales la competencia de hacer cumplir lo juzgado o a las partes ejercitar su facultad de entablar contra dicha solución los recursos que la ley le reconoce (Coello de Portugal y otros, 2001 citado por Herrera, 2008)

2.2.1.5.2. En fuentes normativas

De acuerdo al numeral 31 de la NLPT: quien juzga tomar en cuenta los hechos y el derecho para motivar su decisión; el hecho de haber hechos reconocidos en el proceso no exonera al Juez su deber de motivar quien debe pronunciarse sobre las articulaciones o medios de defensa y el petitorio de la demanda que pueden ser fundada total o parcialmente, precisando cada uno de los derechos reconocidos; las prestaciones que la parte demandada cumplir. En el supuesto que fuere dar una suma de dinero, este deberá ser en monto líquido. Es viable, inclusive, que se ordene un monto mayor a lo demandado, si existió error de cálculo en la demanda y las normas en que se fundamentaron. Si hubiere pluralidad de demandantes y demandados, la decisión debe ser expreso y claro e indicar los derechos y obligaciones concretas que le toca a cada uno. El pago de los intereses legales, costos y costas procesales, forma parte de la decisión y no requieren ser demandados; en cuanto al monto y modo de liquidarse deberá ser expreso y claro. (El peruano: Normas Legales Actualizadas; s.f).

2.2.1.5.3. En fuentes jurisprudenciales

En las ejecutorias supremas N° 2978-2001 – Lima y N° 22786-99-Lima, citados por Rioja (2021) se tiene lo siguiente:

- “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 de consagrar un derecho mediante una declaración afirmada de

que la relación sustancial discutida se encuentra en los presupuestos legales abstractos, y como consecuencia de lo cual, establece, en la sentencia una norma concreta para las partes, de obligatorio cumplimiento.” (p. 50).

- “El juez en la sentencia, que es la forma como se exterioriza la decisión jurisdiccional, debe proceder a la reconstrucción de los hechos, con cuyo propósito actúa como lo haría un historiador, analiza las declaraciones, examina los documentos, aprecia las pericias, establece presunciones, utiliza los estándares jurídicos, aplicando para ello su apreciación razonada, o como también se llama las reglas de la sana crítica, a fin de comprobar la existencia o inexistencia de los hechos alegados por la parte actora y la demanda. (...) Que, en esa labor, el Juez está sujeto a dos restricciones, sólo puede tomar en cuenta los hechos alegados por las partes, aún (sic) cuando él pudiera tener otro conocimiento y sólo puede referirse a la prueba actuada, sea por iniciativa de las partes o de oficio.” (p. 50).

2.2.1.5.4. Requisitos de la sentencia

En Rioja (2015, p. 16):

Formales: en particular es una resolución, por lo tanto es necesario que presente: lugar y fecha en que se expide; número correlativo; señalar los puntos de las cuales se pronunciará precisando los fundamentos de hecho y de derecho en orden; citar la norma o normas aplicadas de acuerdo a lo actuado; expresión clara y precisa de lo que decide y dispone en relación a todos los puntos de conflicto; el plazo para cumplir; la condena de costas y costos; si procede alguna multa o también que está exenta de pago; firma del juez y auxiliar respectivo.

Además, debe mostrar separación de sus componentes: expositiva, considerativa y resolutive.

Materiales: en este punto debe evidenciar congruencia, motivación y exhaustividad

2.2.1.5.5. Principios aplicables

A. La motivación

Principio contemplado en el número 5 artículo 139 de la Carta Política del Perú; numeral 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en aplicación de la misma toda

resolución debe evidenciar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la decisión,, debiendo citarse la(s) norma(s) aplicable(s) en cada parte de acuerdo al mérito de lo actuado; debe incidir respecto de cada punto controvertido existente en el proceso; el juzgador se encuentra impedido de fundar su decisión en hechos ajenos al proceso; conforme establece el numeral VII del Título preliminar del CPC.(Jurista Editores, 2021, p. 445)

B. La congruencia

Este principio exige por un lado que el Juez de la causa se pronuncie sobre cada una de las pretensiones que han sido objeto del petitorio; en concordancia con la norma del inciso 4 artículo 122 del CPC, y prohíbe por otro lado, que se pronuncie sobre asuntos no comprendidos en él o hechos distintos a los invocados por las partes intervinientes en la controversia (Jurista Editores, 2021, p. 468)

Corresponde precisar que, si bien la regla es tal cual y opera en asuntos de tipo civil; pero en materia procesal laboral es viable flexibilizar este principio.

Es así que en el proceso laboral el Juez, puede emitir sentencias que vayan más allá del petitorio formulado en la demanda. Al respecto Pasco (1997) citado por Toledo (s.f) al referirse a la facultad del juez laboral refiere: “por economía procesal, por suplencia indirecta de la demanda, por protección de los derechos irrenunciables del trabajador, por prevalencia del fondo y de la verdad real sobre la verdad formal o aparente, el Derecho procesal del Trabajo admite pues, la posibilidad de un fallo que, despojándose de ataduras formales excesivas, desborde lo demandado. Cuando tal exceso es cuantitativo se denomina *ultra petita*, más allá de lo pedido; cuando es cualitativo se denomina *extra petita*, distinto de lo demandado” (p. 1)

C. La exhaustividad

“En aplicación de este principio al juzgador se le impone el deber de tomar decisiones respecto de todas las pretensiones formuladas por las partes, puede ser para desestimarlas por ser extemporáneas, infundadas o inadmisibles o improcedentes. Es factible caer en infracción cuando se omite totalmente otorgar o negar la tutela jurídica

solicitada respecto de alguna pretensión, a no ser que por alguna razón legal el Juez se encuentre exonerado de ese deber. La omisión se revela cuando se guarda silencio a una pretensión fundamentada, este hallazgo puede viciar el fallo”. (Rioja, 2015, p. 19)

2.2.1.5.6. Las máximas de la experiencia

Se llama tal cual al “al conjunto de conclusiones empíricas fundadas sobre la observación de lo que ocurre comúnmente y susceptibles de adquirir validez general para justipreciar las pruebas producidas en el proceso. O reglas que contribuyen a formar el criterio del juzgador para la apreciación de los hechos y de las pruebas, son verdades generales obvias, principios abstractos que informan el entendimiento especulativo y el entendimiento práctico en orden a la comprensión de los hechos y sus consecuencias” (Enciclopedia Jurídica OPUS, Tomo V, Ediciones Libra, folio 329, citado por Veritas Lex Grupo Jurídico, 2016)

2.2.1.5.7. La claridad en las resoluciones judiciales

Cabe mencionar que las decisiones de los operadores de justicia son de interés de los justiciables, porque son los titulares de las pretensiones planteadas en el proceso, por lo tanto, con legítimo derecho a tener conocimiento de las decisiones que adopten los jueces, en ese orden podría tomarse en cuenta lo que señala:

Ato (2021) quien señala:

“La transparencia de las decisiones judiciales se obtiene del lenguaje sencillo en el que esté redactada la resolución judicial (sea un decreto, un auto o una sentencia), que luego será notificada al abogado y por tanto a las partes del proceso. La percepción de los abogados es que las resoluciones judiciales deben elaborarse necesariamente bajo los criterios de claridad, orden y coherencia. Las obligaciones del Poder Judicial en referencia a la transparencia son adaptar medidas de seguridad y medidas que permitan ejercer el derecho a la transparencia” (p. 74).

2.2.1.6. Los medios impugnatorios

2.2.1.6.1. El recurso de apelación

2.2.1.6.1.1. Concepto

En el lenguaje jurídico según Cavani (2018) la palabra recurso puede entenderse como el medio para defender un derecho (p. 43).

Es aquel medio impugnatorio que se interpone contra los autos y sentencias, con el propósito que otro órgano jurisdiccional inmediato superior reexamine la resolución recurrida, en atención al petitorio que se haya consignada en el escrito que contiene al recurso.

En la ley procesal laboral, numero 32 se indica: el plazo para apelar la sentencia en un proceso ordinario es de cinco días hábiles contados desde el día siguiente a la notificación.

2.2.1.6.1.2. Reglamentación

La NLPT establece que, en los procesos ordinarios, abreviados e impugnación de laudos arbitrales aplica 5 días de plazo que se contabiliza desde el día siguiente a la notificación con la sentencia. El juez debe remitir a la superior instancia en el mismo plazo, en dicha instancia corresponde fijar día y hora para la vista de la causa que será entre 20 a 30 días hábiles siguientes de recibido el caso; en la fecha indicada debe recibirse el informe oral del abogado de la parte apelante quien debe exponer puntualmente las partes impugnadas y fundamentarlas; acto seguido debe hacer uso de la palabra el abogado de la defensa de la parte contraria. Es posible que a las partes y sus abogados se les formule preguntas.

Agotado la exposición oral es factible que la instancia revisora expida sentencia caso contrario en el plazo de sesenta minutos expresando los fundamentos respectivos y la decisión adoptada. Por excepción puede ser dentro de cinco días, en cualquiera de las opciones requiere a las para que asistan y pueden ser notificados. (El peruano: Normas Legales Actualizadas; (s.f).

2.2.1.6.1.3. La apelación en el caso examinado

Fue interpuesto por la entidad demandada siendo su pretensión se revoque la sentencia, lo que se corrobora de lo expuesto al atender la sentencia de vista en el cual el órgano revisor deja claramente la pretensión de la recurrente: confrontar con el segundo considerando en el cual se indica: es materia de absolución del grado, la apelación formulada por la demandada, contra la sentencia contenida en la resolución número (...), que declara fundada la demanda sobre Nivelación y Reintegro de Remuneraciones y beneficios sociales, en el cual se ordena que la entidad demandada cumpla con pagarla suma de S/ 19,717.26, por concepto de reintegro de

remuneraciones y S/. 6,629.95 por concepto de reintegro de beneficios sociales (gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y asignación vacacional); más intereses legales y financieros) (Expediente N° 03848-2014-1706-JR-LA-02).

2.2.1.6.2. El recurso de casación

Procede la casación en los supuestos de: 1) infracción normativa que influya directamente sobre la decisión cuestionada 2) por apartamiento de precedentes vinculantes expresados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de la Justicia del Perú.

Procede contra autos y sentencias expedidas por las salas superiores. Si es por sentencia la pretensión debe superar las cien unidades de referencia procesal. La sala receptora debería inmediatamente los actuados a la sala suprema en el plazo de tres días. (El peruano: Normas Legales Actualizadas; s.f).

2.2.2. De tipo sustantivo

2.2.2.1. Pretensión prevista en el petitorio de la demanda en el caso examinado

El caso examinado comprende hechos que la demandante relata eso es: peticiona nivelación de sus remuneraciones y beneficios sociales, es decir reintegro de remuneraciones porque percibía un monto menor en comparación a otra trabajadora homóloga, este concepto comprendió desde agosto 2009 a setiembre 2010, y desde agosto 2013 a la fecha demandada, estos reintegros van desde octubre 2010 a julio 2013, en su condición de “asistente de alta dirección”, en igualdad de remuneraciones que su homóloga percibió, mas costos y costas del proceso.

2.2.2.2. La remuneración

A. Concepto

Álvarez (2008) precisa que se trata de un derecho fundamental de todo trabajador, que consiste en la compensación que recibe en contraprestación a los servicios que brindó a su empleadora puede ser en dinero o en especie, como también primas y bonificaciones.

B. Caracterización

Siguiendo a Álvarez (2008):

- Son contraprestaciones en atención a los servicios que el trabajador brinda a su empleadora.
- Es oneroso. Se pagan en dinero por excepción en especie y que el trabajador los acepte.
- Son de libre disposición. Se usa a libre albedrío del trabajador.
- Son intangibles. No se afectan por nadie, solo por mandato judicial. Lo puede cobrar otra persona que represente legalmente y con facultades expresas.
- Es preferencial o prevalente. En supuestos de quiebra o liquidación empresarial los conceptos remunerativos y beneficios sociales tiene preferencia en su pago, en comparación a otras deudas que tuviera la empleadora.
- No se pueden embargar. A no ser que sea para garantizar el pago de pensiones alimenticias y siempre que medie una resolución judicial.

2.2.2.3. La discriminación

Para Ramos (2002) “la discriminación es el comportamiento negativo con respecto a los miembros de un grupo diferente, hacia el cual se tiene prejuicios y estereotipos determinados, y estos constituyen el elemento interno de la discriminación: a) el prejuicio, es entendido como una evaluación negativa y preconcebida que se tiene sobre los otros, b) el estereotipo, es la imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable fuente” (Citado por Pérez, 2008, p. 41)

Finalmente Recasens (1991) “define a la discriminación como una distinción perjudicial a pretexto de dos tipos de hechos: a) A pretexto de hechos no imputables al individuo y que son irrelevantes desde el punto de vista social jurídico, tales como las diferencias raciales, el color o el sexo, etc. b) A pretexto de pertenecer a categorías colectivas genéricas como el idioma, la religión, la opinión política, o de cualquier otra índole, la posición económica, el estrato social, o el origen nacional.” (Citado por Pérez, 2008, p. 48)

Es un término que en general opera en diferentes contextos, por lo tanto tiene amplitud y se evidencia de forma concreta adoptando formas diversas básicamente son conductas humanas en agravio de otro humano por lo tanto denigra y afecta a la persona humana en sus derechos fundamentales entre ellos la “igualdad”.

2.2.2.4. La discriminación laboral

En opinión de Kurczyn (2004) es “la alteración en las condiciones de igualdad en el trabajo, constituye discriminación laboral, en cualquiera de sus modalidades: la alteración de la igualdad de oportunidades, igualdad de trato, de prestaciones o en el pago o puede basarse en el sexo, en el género, así como en la nacionalidad, la ideología política, creencia religiosa, origen racial, condición social o cualquier otro tributo que modifique el esquema de igualdad...” (Citado por Pérez, p. 39)

El mismo autor precisa:

“La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad para desempeñar un empleo u ocupación dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derechos al mismo es aquel trato diferenciado que se da en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, en los niveles de orientación y capacitación y formación profesional, que tiene la inmediata finalidad de promociones en el empleo, así como en los despidos, por causas de estereotipos y prejuicios por virtud de los cuales se presume falta de aptitud o capacidad para determinados puestos de trabajo en contra de las personas por motivos ajenos a las capacidades para realizar el trabajo tales como: el sexo, género, condición social, aspecto físico, discapacidades físicas e intelectuales, por razones de edad, ascendencia nacional, o cualquier otro estereotipo negativo que se tenga en contra de una persona o grupo determinado” (p. 39).

2.2.2.5. Los beneficios sociales

2.2.2.5.1. Concepto

Son todos aquellos beneficios legales que reciben los trabajadores de parte de sus empleadores por haber prestado sus servicios de forma subordinada. No interesa su

carácter remunerativo, la cantidad o la periodicidad, lo relevante es que el trabajador lo recibe por tener dicha condición y por orden de la ley (Toyama y Vinatea, 2003)

2.2.2.5.2. Alcance de los beneficios sociales

En el marco legal peruano hay varios conceptos que están comprendidos en la categoría de beneficios sociales: por ejemplo: algunos se reciben mientras se trabaja, otras al concluir.

Los que se reciben mientras existe vínculo laboral son: las gratificaciones de navidad y fiestas patrias; el CTS, el seguro de vida, participación en utilidades; de los cuales los tres últimos no tienen carácter remunerativo, los primeros si (Toyama y Vinatea, 2003)

A. Las gratificaciones. Se asigna a los que han trabajado mínimo un mes calendario completo, tienen monto proporcional al periodo trabajado en enero y junio para la gratificación de fiestas patrias; y de julio a diciembre, para la gratificación de navidad,

B. Compensación por tiempo de servicio. “Califican aquellos trabajadores que cumplen una jornada mínima de cuatro horas por lo menos un mes; equivale a una remuneración (que incluye además de la remuneración básica, otros conceptos remunerativos como Comisiones, Horas Extras, Asignación Familiar, etc.) y que por Ley debe ser depositada semestralmente en Mayo (por el periodo noviembre-abril) y en Noviembre (por el periodo mayo-octubre) en una cuenta de ahorros de una entidad financiera”.

C. Vacaciones. Es el goce físico que el trabajador tiene luego de transcurrir un año calendario de trabajo, se reconoce el descanso físico (Toyama, 2011)

C. Horas extras. Comprende al exceso de la jornada pactada entre trabajador y empleador (Toyama, 2011)

D. Los descansos remunerados. Hay descansos con esta condición Priori (2011) señala que aplica a quienes cumplan mínimo una jornada de 4 horas diarias y mínimo un mes. Son los siguientes. El descanso semanal obligatorio está referido al día domingo Toyama (2008) pero si dicho día se trabaja, entonces corresponde a otro día. Descanso en días feriados, para Priori (2011) son el primero de enero, jueves y viernes santo; primero de mayo, fiestas patrias, día de san Pedro y Inmaculada concepción - 8 dic. También esta: las vacaciones anuales, comprende 30 días calendario Priori (2011) alcanza por cada año completo de servicios y deben ser ininterrumpidas, los periodos deben ser no menor a 7 días

Otros: están las utilidades; el seguro de vida, la compensación por tiempo de servicios; y la asignación familiar.

2.2.3. Alcances adicionales vinculados a la materia judicializada

2.2.3.1. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Esta ley se publicó el 27 de diciembre del 2017, Ley N° 30709 que tiene por objeto impedir la discriminación por razones de sexo, mediante categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igualdad remunerativa por igual labor laboral.

Dicha ley evidencia concordancia con la norma constitucional que señala la igualdad de oportunidades evitando discriminación entre varones y mujeres.

Precisa que las empresas tendrán un cuadro de categorías y funciones; que las remuneraciones deben ser por categorías sin diferencias; en sus planes debe haber programas de capacitación y condiciones para asegurar un trato digno, clima laboral en base al respeto.

2.2.3.2. El derecho al trabajo

Los siguientes contenidos corresponden a: Novak y Namihás (2004):

Está previsto en la Constitución se le reconoce como un derecho y un deber a la vez; un medio de realización personal; base del bienestar social de la sociedad. Por eso el Estado tiene la obligación de promover las condiciones para el progreso social y económico.

Este derecho incluye la oportunidad de obtener los medios para tener una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

De lo expuesto se desprende: que el derecho al trabajo comprende a una remuneración justa y equitativa, que asegure al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, en el marco legal peruano esta obligación por parte del empleador es prioritaria sobre cualquier otra.

En este sentido toda persona tiene derecho a igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna, especialmente se debe asegurar las mismas condiciones entre varones y mujeres. (p. 260)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o

modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre *reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en el expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo, 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 remuneraciones y beneficios sociales* del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

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

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a

ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

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

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del

investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02, que trata sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales procedente del Distrito Judicial de Lambayeque – Sede Chiclayo. Este componente se constituye en la fuente de recojo de datos; porque, en ella se encuentra inmersa la sentencias que fueron examinadas.

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

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

parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

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

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE
N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE –
CHICLAYO. 2023

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; del Distrito Judicial de Lambayeque -Chiclayo. 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N°03848-2014-0-1706-JR-LA-02;, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2023.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en el expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre, reintegro de remuneraciones y beneficios sociales en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado..	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

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

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

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

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

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia: reintegro de remuneraciones y beneficios sociales – Segunda Sala Laboral Distrito Judicial de Lambayeque

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					
		Postura de las partes								[7 - 8]	Alta				
								X			[5 - 6]	Mediana			
											[3 - 4]	Baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos								[1 - 2]	Muy baja				
											[17 - 20]	Muy alta			
											[13 - 16]	Alta			
		Motivación del derecho						X	20		[9 - 12]	Mediana			
											[5 - 8]	Baja			
								X			[1 - 4]	Muy baja			
											40				

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

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

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

5.2. Análisis de los resultados

Es preciso dejar en claro que el estudio corresponde al análisis de un caso en el actual cual se aplicó el derecho que rige en el Perú, evidenciándose dicha actividad en un producto llamado sentencias, que para la presente investigación representan el objeto de estudio y como variable “la calidad”, siendo el propósito del trabajo; determinar la calidad de ambas sentencias, usando para ello criterios previstos en fuentes jurídicas aplicables.

Los hechos expuestos en la demanda dan cuenta de la existencia de un vínculo laboral entre accionante y demanda, donde se pretende un reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, por razones de nivelación en las remuneraciones de la demandante, por cuanto estando en un mismo centro de trabajo realizando labores similares aquella percibía un monto menor en comparación a una trabajadora homóloga.

Los hechos que fundamentan la pretensión resuelta en las sentencias comprenden: una prestación de servicios desde agosto del 2009 a setiembre 2010, y desde agosto 2013 hasta la interposición de la demanda, desempeñando el cargo de asistente gerencial en similar servicio que otra trabajadora en la misma empresa, por esa razón petitionó reintegros por nivelación, intereses legales, costas y costos. El sustento fáctico dejó ver que laboró en forma continua e ininterrumpida desde marzo del año 1996, que a partir del primero de noviembre del 2000 paso a contrato indeterminado, laborando como asistente gerencial en la alta dirección de su empleadora, pero que su remuneración fue diminuta frente a otros servidores que desempeñaban el mismo cargo; que la entidad no tiene un categorizador de cargos y funciones que sustente técnica y legalmente las diferencias remunerativas; por lo cual se judicializó la reclamación.

En el desarrollo procesal de acuerdo al análisis de las planillas quedó probado que la remuneración asignada en favor de la demandante era menor en comparación con otros servidores en el mismo cargo, evidenciándose de esta forma un trato diferenciado; cuestión que bien pudo atender la demandada; porque, es quien tiene el poder, en tanto que la trabajadora su condición es de subordinada se halló en

desventaja; hecho que contraviene al Principio Protector aplicable a las relaciones laborales; el derecho a un trato igualitario ya que el marco legal ha proscrito todo tipo de discriminación laboral; sobre todo si el trato diferenciado no tiene justificación alguna, independientemente de lo que se haya pactado mediante un contrato de trabajo; porque los principios y valores constitucionales establecen el principio de igualdad.

En el proceso quedó demostrado la desproporción y trato diferenciado entre la remuneración asignada a la demandante y el que fue asignado a otra trabajadora homóloga durante los periodos laborado como: asistente gerencial y asistente de la alta dirección, dicha diferencia no fue justificado por la demandada incumpliendo por el contrario la carga probatoria referida en el numeral 23.1 y 23.4 incisos b de la Ley 29497, acreditándose por el contrario un arbitrariedad en la asignación laboral lo cual es inconstitucional, por infracción a la igualdad de trato remunerativo en perjuicio del actor, transgrediéndose el Principio de “a igual trabajo, igual remuneración”, no obstante desempeñar una labor y asumir una responsabilidad similar, esta fue la razón que el órgano jurisdiccional de primera instancia expresó para amparar la pretensión de reintegro, lo cual se dispuso de la siguiente manera:

Reintegro de remuneraciones básicas; pago y reintegro de gratificaciones de conformidad al numeral 1 de la Ley 277735; reintegro de compensación por tiempo de servicios, de conformidad con el artículo 1 del TUO del Decreto Legislativo 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, que establece este beneficio social de previsión de contingencia que origine el Cese en el Trabajo y promoción del trabajador y su familia, que para su determinación debe considerarse la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o especie como contraprestación de su labor cualquiera que sea su denominación que se dé, siempre que sea de su libre disposición se incluye. También le correspondió el reintegro de asignación vacacional, beneficio que en caso judicializado, en atención al Pacto Colectivo que equivale al pago de una remuneración básica cuando el personal permanente hace uso de su derecho vacacional, cuyo origen convencional no fue negado por la empleadora; finalmente se tiene el pago de los intereses legales, esto procede de acuerdo al numeral 1 de la Ley 25920, el interés que procede pagar

por adeudos laborales, interés fijado por el BCR, los que se devengaron desde el día siguiente en que se produjo el incumplimiento hasta el día del pago efectivo.

Es así que en la sentencia de primera instancia los hechos que fundaron la pretensión fueron probados, prevaleciendo el principio de la valoración conjunta de las pruebas actuadas, como el principio de la carga de la prueba, de peso mayor en la parte demandada, y en atención a la existencia de vínculo laboral, y probado la discriminación laboral, la demanda se declaró fundada, se dispuso nivelar la remuneración básica de la actora, asimismo pagarle la suma de S/19,717.26 (reintegro de remuneraciones); S/ 6,628.95 por concepto de beneficios sociales (gratificaciones, CTS y asignación vacacional) más intereses legales, con costos y costas.

Esta resolución fue impugnada vía recurso de apelación por la entidad demandada, por lo que absolviendo el grado, el órgano jurisdiccional revisor; confirmó en todos sus extremos la sentencia recurrida, y entre los fundamentos se expone, que conforme a dispuesto la Core Suprema, la apelación implica que el superior jerárquico tiene el poder de revisar y decidir sobre las cuestiones planteadas en la pretensión recursal no más allá de ella.

Entre los fundamentos de esta resolución se expone que conforme ha dispuesto el Tribunal Constitucional las decisiones judiciales deben ser motivadas para garantizar una administración de justicia con apego al marco constitucional y la ley, y también el derecho a la defensa que les corresponde a los justiciables. Señala que el razonamiento tenga relación y sea proporcionado con el problema que le corresponde exponer al Juez, en este sentido se reexaminó las pretensiones planteadas por la demandante, y probado los hechos, y las normas aplicables a estos rubros, quedó corroborado una flagrante infracción al principio de igualdad, porque la Constitución consagra que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, y que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure subsistencia para sí y su familia (bienestar material y espiritual) y el derecho de igualdad ante la ley y la no discriminación previsto en el inciso segundo del numeral 2 de la Carta Política, con lo cual se confirmó en

completitud la sentencia recurrida.

En este orden, puede afirmarse que las sentencias examinadas sí se ajustan a los hechos y al derecho, vigente a la fecha de la expedición de las sentencias, no hubo ningún elemento probatorio que enerve la pretensión planteada.

En las sentencias se evidencian los requisitos formales y materiales, entre los primeros el número correlativo que le corresponde, lugar y fecha de expedición, precisión del asunto, entre otros; como señala Rioja (s.f), y entre los requisitos materiales, es relevante encontrar que los hechos en que se funda la pretensión quedó probada, en todo momento se garantizó el derecho a la defensa de la parte contraria, postura que a su vez, el juzgador lo tuvo en cuenta, resolviendo en atención a dichos planteamientos, y siendo rescatable que en el caso concreto se aplicaron normas de alcance internacional como es La declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyas normas del inciso 2 y 3, del artículo 23 establecen “ toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna y tener igual salario por igual trabajo, que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que aseguren la existencia de quien trabaja y su familia, acorde a la dignidad humana, también se aplicó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales donde el numeral 7 señala: que los estados partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración que proporcione como mínimo: salario equitativo e igual por trabajo igual; también se invocó los Principios y Derechos Fundamentales que señala la OIT, en consecuencia el Estado Peruano como miembro tiene el compromiso de respetar, promover y hacer realidad la erradicación de toda forma de discriminación en asuntos laborales.

En suma, se detectó sentencias que evidenciaron valoración de las pruebas, respeto al desarrollo procesal previsto en la NLPT, aplicación del principio de motivación, congruencia y exhaustividad, porque atendieron todos los extremos demandados, hubo inclusive aplicación del principio de doble instancia y en ambas, cada autoridad judicial expuso fundamentos claros, únicos, fundado en los hechos y las pretensiones planteadas.

VI. CONCLUSIONES

De los resultados encontrados y la verificación del contenido de las sentencias y en concordancia con lo hecho ya actuado en el proceso se concluye:

Que ambas sentencias cumplen los criterios para su elaboración, en forma y fondo. En su forma, porque tienen la estructura que la literatura jurídica desarrollado; la parte expositiva resume el desarrollo procesal, la considerativa atiende las pretensiones planteadas y se expresa los fundamentos que revelan aplicación de principios fundamentales como son la motivación, la congruencia y la exhaustividad, hay inserción de normas de rango constitucional que establecen que no debe haber discriminación, en el ámbito laboral, señalan igual remuneración a igual trabajo, se motiva en ese sentido y se resolvió la pretensión planteada:

En primera instancia lo planteado por ambas partes, y en segunda instancia lo que planteó en el recurso de apelación la entidad demandada, razón mayor para reexaminar todo el proceso, no se halló ninguna infracción de carácter procesal que anule el proceso, por el contrario se evidencia un adecuada dirección del desarrollo procesal con sujeción a las reglas del proceso laboral ordinario, regulado en la NLPT.

En lo que va en la parte considerativa, se evidencia un análisis de los hechos los que fueron probados, con los contratos, las revisiones de las planillas, los que no fueron cuestionados por la emplazada; asimismo es notorio la aplicación de principios fundamentales, como el derecho a la igualdad ante la ley, que impide la discriminación, vetada desde el marco constitucional, así como, el derecho a la igualdad que se resumen en: a igual trabajo, igual remuneración; los que básicamente prevalecen, se invocó los lineamientos que la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional refieren en materia de defensa de los derechos fundamentales: no a la discriminación y el principio de motivación, que en el caso concreto quedó completamente claro, comprensible a cualquier lector.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Ángeles, E. (2018). Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)”. (Tesis para optar el grado académico de magíster en relaciones laborales – Pontificia Universidad Católica del Perú – Escuela de Pos Grado). Recuperado de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14133/ANGELES_SOLANO_ESTHER_BLANCA_IGUALDAD_SALARIAL_SEXO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arévalo, J. (2016) Ley N° 29497 - NLPT Promueve Celeridad en la Justicia Laboral. Recuperado de: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf

Arévalo, J. (2018) Los principios del proceso laboral. Revista LEX, Universidad San Martín de Porres y de la Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6760598.pdf>

Arévalo, J. (2015). Derecho Colectivo de Trabajo. Lima: Grijley

Arenas, M. (2009). *La argumentación jurídica en las sentencias*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/ccss/06/alrb.htm>

Ato, M. (2021). El lenguaje claro y la transparencia de las decisiones judiciales. En: Revista Oficial del Poder Judicial. Recuperado de: <https://doi.org/10.35292/ropj.v13i16.450>

Armanza, J. (2021). Constitución Política del Perú. Edición anotada y preparada por Julio Armaza Galdós con ocasión del Bicentenario de la independencia. Primera edición, julio 2021. Lima, Perú: Editado por Clic Derecho SAC

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>

Canelo, R. (2017). La prueba en el Derecho Procesal. Doctrina, Comentarios, Legislación Comparada y Jurisprudencia. Primera edición. Lima, Perú: Grijley

Carrillo, S.; Glave, C.; Pérez-Prieto, R.; y Sotero, M. (2011). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. (Ley 29497). Primera edición. Lima, Perú: ARA Editores

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)

Cavani, R. (2018). Teoría Impugnatoria. Recursos y Revisión de la Cosa Juzgada en el Proceso Civil. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

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>

Congreso de la República (2017). Ley N° 30709. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. En: Diario Oficial el Peruano. Edición del día 27 de diciembre del 2017. Cuaderno de Normas Legales pagina 3. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-varones-ley-n-30709-1600963-1/>

Expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02); segundo Juzgado Laboral de Chiclayo. Distrito Judicial de Lambayeque

El peruano: Normas Legales Actualizadas; (s.f). Nuevo Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Recuperado de. <https://iuslatin.pe/wp-content/uploads/2022/10/NUEVA-LEY-PROCESAL-DEL-TRABAJO.pdf>

Ferrer, J.; Vásquez del C. y Taruffo, M. (2018). Teoría de la Prueba. Edición Especial. Publicación Oficial. Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia. Sucre, Bolivia: Edición y Publicación Institucional Tribunal Constitucional Plurinacional Academia Plurinacional De Estudios Constitucionales. Recuperado de: <https://tcpbolivia.bo/tcp/sites/default/files/TEOR%C3%8DA%20DE%20LA%20PRUEBA.pdf>

Gestión (2013). Un 69% de peruanos ha sentido algún tipo de discriminación laboral. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/69-peruanos-sentido-tipo-discriminacion-laboral-35789-noticia/>

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

Huamán, L. (2015). La competencia del Juez Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Aplicación a las relaciones jurídico-privadas, al empleo público y servicio civil. Primera edición. Lima, Perú: Grijley

Herrera, M. (2008). La Sentencia. *Gaceta Laboral* , 14(1), 133-156. Recuperado en 11 de enero de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100006&lng=es&tlng=es.

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

Jurista Editores (2021). Código Procesal Civil. Edición abril, 2021. Lima, Perú:

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

López, C. (2017). LA DISCRECIONALIDAD DEL EMPLEADOR EN LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO. (Tesis para obtener el título profesional de abogada – Universidad Señor de Sipan). Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4426/Lopez%20Castrejon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kcomt, P. (2019). Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento. (Tesis para obtener el título profesional de abogado – Universidad de Piura). Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4182/DER_150.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, P. (2018). La Valoración y Motivación de la Prueba y su procedimiento en la Jurisprudencia. Primera edición. Lima, Perú: GRIJLEY

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

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

Novak, F. y Namihas, S. (2004). Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Primera edición. Manual para magistrados y auxiliares de justicia. Lima, Perú: Academia de la Magistratura

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

OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS ORH (2020). El 33 % de los trabajadores sufre discriminación en su entorno laboral. Recuperado de: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-33-de-los-trabajadores-sufre-discriminacion-en-su-entorno-laboral.html>

Pérez, A. (2008). La discriminación laboral. (Tesis para obtener la licenciatura en Derecho – Universidad Nacional Autónoma de México). Recuperado de: http://132.248.9.195/ptd2008/noviembre/0635755/0635755_A1.pdf

Priori, G. (2011). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Primera edición. Lima, Perú: ARA Editores

Puente, P. (2015). LOS PRINCIPIOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO N° 29497. Recuperado de: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>

Rojas, I. (2021). Legal measures in the face of remuneration discrimination between women and men: an analysis of comparative law. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (57), 67-100. <https://dx.doi.org/10.4151/s0718-68512021000-1344>

Rioja, A. (2015). La Ejecución Anticipada de la Sentencia en el Proceso Civil. Recuperado de:
https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/952778/1/Rioja_Bermudez_A.pdf

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

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

Tapia, D. (2015). “CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR”. (Trabajo de Investigación de Fin de Carrera para obtener el título de abogado – Universidad Internacional SECK). Recuperado de: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1959/1/TESIS%20UISEK%20DAVID%20TAPIA%20.pdf>

Taruffo, M. (2018). La verdad y la prueba dentro del Proceso. En: Ferrer, J.; Vásquez del C. y Taruffo, M. (2018). *Teoría de la Prueba*. Edición Especial. Publicación Oficial. Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia. Sucre, Bolivia: Edición y Publicación Institucional Tribunal Constitucional Plurinacional Academia Plurinacional De Estudios Constitucionales

Toyama, J. y Vinatea, L. (2003). *Guía Laboral*. (7ma. Edic). Lima – Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama J. (2008) *Los contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral*. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica SA

Toledo, O. (s.f). El principio de congruencia en el proceso laboral. Recuperado de: <https://www.derehoycambiosocial.com/revista020/principio%20de%20congruencia%20en%20el%20proceso%20laboral.htm>

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. Actualizado por Resolución N° 0930-2022-CU-ULADECH Católica su fecha 12 de setiembre del 2022 según Trámite Documentario N° 1342183. Remitido por el Coordinador de Gestión de la Investigación y los acuerdos contenidos en el Acta N° 16-2022-CU-ULADECH Católica, de sesión ordinaria de Consejo Universitario de fecha 12 de setiembre del 2022

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

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

Veritas Lex Grupo Jurídico (2016). Máximas de la experiencia. Recuperado de: <http://www.grupoveritaslex.com/blog/mximas-de-experiencia-324>

A

N

E

X

O
S

**ANEXO 1. EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL CASO
EXAMINADO**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE
SEGUNDO JUZGADO TRANSITORIO DE TRABAJO DE CHICLAYO
CALLE FRANCISO CABRERA S/N [CUADRA UNO] – CHICLAYO

EXPEDIENTE : 03848-2014-0-1706-JR-LA-02
DEMANDANTE : “A”
DEMANDADO : “B”
MATERIA : NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
JUEZ : “C”
ESPECIALISTA : “D”

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

Chiclayo, veintidós de octubre

Del año quince. -

ASUNTO:

Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por doña “A” contra de “B”, sobre Nivelación y Reintegro de Remuneraciones y Beneficios Sociales, solicitando lo siguiente:

Nivelación de la remuneración básica al monto que perciba la servidora:

Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, generados desde agosto del 2009 hasta setiembre del 2010 y desde agosto del 2013 hasta la actualidad como asistente gerencial en igualdad con la servidora:

Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, generados desde octubre del 2010 hasta julio del 2013 como asistente de alta dirección, en igualdad con la remuneración que en dicho período percibió la “A”

Reintegros remunerativos y de beneficios sociales.

Pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:

Expone la parte demandante como fundamentos de su pretensión, lo siguiente:

La recurrente, labora para la entidad demanda en forma continua e ininterrumpida desde el 01 de marzo de 1996, a partir del 01 de noviembre del 2000 fue cambiada por una a plazo indeterminado.

Desde el inicio de mi relación laboral hasta la fecha, la actora ha desempeñado los cargos de asistente gerencial y asistente de alta dirección, conforme es de verse de las documentales que se ofrecen como medio de prueba en la presente demanda; sin embargo, su remuneración básica siempre fue diminuta e insuficiente a diferencia de otras servidoras que desempeñan el mismo cargo y funciones.

Durante el periodo de agosto del 2009 hasta setiembre del 2010 y desde agosto del 2013 hasta la actualidad, la recurrente ha desempeñado en el cargo de asistente gerencial, de la oficina de Comunicación Social y de la Gerencia de Administración y Finanzas; sin embargo y no obstante ello, mi empleador no ha cumplido con otorgarme la remuneración básica que pagaba a la servidora “A”.

“B”. no cuenta con un categorizador de cargos y funciones, que sustente técnica y legalmente diferencias remunerativas entre servidores que desempeñan el mismo cargo y se debe considerar a mi par comparativo actual, a la servidora “A”, ya que la recurrente al igual que la citada servidora, actualmente desempeñamos cargos con las mismas funciones: ASISTENTE GERENCIAL DE LA SUB GERENCIA DE CATASTRO DE CLIENTES Y ASISTENTE GERENCIAL DE LA GERENCIA DE

PROYECTOS Y OBRAS; por tal motivo, solicito a su Despacho se sirva ordenar el pago de los reintegros remunerativos y de beneficios sociales, del periodo materia de demanda antes señalado, del mismo modo, disponga la nivelación de mi remuneración básica al mismo monto que actualmente percibe la servidora, "A".

ADMISIÓN DE DEMANDA

Por Resolución Número Uno, de folios 124 a 126, se admite a trámite la demanda vía Proceso Ordinario Laboral, citándose a las partes a audiencia de conciliación.

AUDIENCIA DE CONCILIACION

Se llevó a cabo en el día y hora programada con asistencia de la demandante y su Abogado defensor; así como del apoderado y abogado de la parte demandada. Acto seguido, el señor Juez invitó a las partes a conciliar sus pretensiones promoviendo el diálogo de conformidad con los artículos 12° y 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, quienes después de las deliberaciones del caso no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno. Ante ello, el Juzgador procedió a precisar las pretensiones materia de juicio, las mismas que constan en la grabación correspondiente, para seguidamente solicitar a la emplazada presente en el acto el escrito de contestación de demanda, emitiéndose la Resolución Número Dos que tiene por inadmisibles la contestación de la demanda. Finalmente, se citó a las partes procesales para que concurran al local del Juzgado a efecto de llevarse a cabo la Audiencia de Juzgamiento en fecha próxima.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

La emplazada contestó la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitado que en su oportunidad se declare infundada en mérito a los fundamentos que se exponen:

No existe discriminación respecto del salario entre la demandante y otros trabajadores que supuestamente realizan la misma labor, siendo que en todo momento se ha cancelado sus salarios conforme a las labores desempeñadas, experiencia laboral y presupuesto para el sector público.

Se debe aplicar el principio de discrecionalidad del Empleador, ya que la igualdad remunerativa no es absoluta.

Existe una base objetiva, razonable, racional y proporcional, que es la resolución Suprema N° 015-98 que establece el mecanismo de evaluación del desempeño como factor que acredita la diferenciación remunerativa entre uno y otro trabajador.

Con respecto al reintegro remunerativos, debe declararse infundada la pretensión, pues estos beneficios han sido pagados en su oportunidad.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

La Audiencia de Juzgamiento se llevó a cabo en el día y hora programada con asistencia del demandante y de su abogado defensor, así como la del Abogado y Apoderado de la parte demandada; registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos, habiéndose cumplido con dejar constancia en acta la identificación de las personas que participaron. Acto seguido, se inició el desarrollo del Juzgamiento, dándose en primer lugar la confrontación de posiciones registrándose las expresadas por el demandante y demandado, luego se enunciaron los medios probatorios admitidos tanto de la parte demandante como de la parte demandada. Finalmente, una vez reanudada la citada diligencia, se dio por precluída la etapa de actuación probatoria, por lo que el señor Juez solicitó a las partes expresen sus alegatos finales, los mismos que fueron registrados en el sistema de audio y video, comunicando su decisión de diferir el fallo de la sentencia, citando a los justiciables para que concurran al Juzgado a los efectos de su notificación.

ANÁLISIS DE LA CONTROVERSIA:

PRIMERO: Conforme al artículo 138° de la Constitución, los Jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los

derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los Jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional, el análisis debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los particulares.

Sobre la carga probatoria:

SEGUNDO: De conformidad con el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente al Proceso Laboral conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo), el Juez debe 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. A su vez, en su artículo 23°, se establece la carga de la prueba y en el artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, se señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de resaltarse, que, a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, se contempla en su artículo 23.4 que cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

TERCERO: En el presente proceso constituyen hechos no necesitados de actuación probatoria, ya sea porque han sido convenidos expresamente por ambas partes o porque no han sido taxativamente negados por la emplazada (en cuyo caso se aplica el segundo párrafo del artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo), los siguientes aspectos de la litis:

Existencia del vínculo laboral entre las partes procesales, conforme al contrato de Gerencia General N° XXXXXX-“B”, a plazo indeterminado desde el 01 de Noviembre del 2000 [folios 03].

Fecha de ingreso desde el 01 de marzo de 1996, realizando labores hasta la actualidad. (hecho no negado por la demandada)

Desempeña funciones de Asistente Gerencial.

Remuneración mensual de S/.2,732.84 Nuevos Soles (haber básico la suma de S/.2,192.50 nuevos soles), conforme se verifica de la boleta de pago de foja 45.

Ahora bien, la calificación de tales hechos (como no requeridos de actuación probatoria) nos releva de mayor análisis en torno a los medios de prueba aportados por las partes con la finalidad de acreditarlos.

En consecuencia, de acuerdo a las posiciones y contraposiciones asumidas por las partes procesales a través de sus actos postulatorios, la controversia se centra en establecer: i) Nivelación de la remuneración básica al monto que perciba la servidora Luisa Eugenia Fuentes; ii) Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, generados desde agosto del 2009 hasta setiembre del 2010 y desde agosto del 2013 hasta la actualidad como asistente gerencial, en igualdad con la servidora “E”; Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, generados desde octubre del 2010 hasta julio del 2013 como asistente de alta dirección, en igualdad con la remuneración de la servidora “A” Reintegros remunerativos y de beneficios sociales.

CUARTO: De la pretensión de nivelación y reintegro de remuneraciones. -

La Constitución Política del Estado, establece en sus artículos 23° y 24°, que nadie está obligado a prestar servicios sin retribución y que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. La remuneración, por el trabajo prestado, constituye un derecho fundamental que encuentra su origen en el ordenamiento supra nacional, como lo es la Declaración Universal de Derechos Humanos, que establece en los numerales 2 y 3 de su artículo 23° que “ Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a

igual salario por trabajo igual” y “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo 7° ha señalado que los Estados Partes en dicho Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial “a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie”. Asimismo, el numeral 2° de los Principios y Derechos fundamentales de la OIT establece que sus miembros, entre ellos el Estado Peruano, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. En ese orden, el Convenio N° 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, establece en su artículo 1° que a los efectos del presente Convenio: a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

QUINTO: De las normas supranacionales antes citadas, se consagra a la remuneración como elemento esencial de toda relación de trabajo, encontrándose proscrita la discriminación en la remuneración, en tanto que, se impone el otorgamiento de una remuneración justa y equitativa acorde al trabajo prestado, es decir, se debe resaltar su naturaleza contraprestativa tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo. Por ello, la igualdad de oportunidades como premisa fundamental en el ámbito laboral, obliga a todo empleador ya sea el Estado o un particular, a no generar una diferenciación exenta de razonabilidad y por ende, se torne en arbitraria.

SEXTO: El Tribunal Constitucional, también se ha pronunciado respecto a este Principio señalando en su sentencia de fecha 05 de Octubre de 2004, Expediente N° 1875-2004-AA/TC que “(...) la igualdad es un principio derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones”. A su vez, en el quinto fundamento de la sentencia refiere que: “(...) el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto este se sustente en una base objetiva, razonable, racional y proporcional. El tratamiento jurídico de las personas debe ser igual, salvo en lo atinente a la diferencia de sus “calidades accidentales” y a la naturaleza de las cosas que las vinculan co existencialmente. (...) El principio de igualdad no impide al operador del derecho determinar, entre las personas, distinciones que expresamente obedezcan a las diferencias que las mismas circunstancias prácticas establecen de manera indubitable”.

SÉPTIMO: En el caso de autos, analizados los argumentos y medios probatorios aportados se tiene que:

La actora, desde su contratación a plazo indeterminado (año 2000) ejerció el cargo de Asistente Gerencial [conforme se aprecia de su contrato de trabajo – folios 3], siendo que con fecha 30-09—2010 través del Memorandum N° 1263-2010-“B”./ GG/ORH se dispuso asignarle el cargo de Asistente de Alta Dirección – Gerencia General [folios 54].

Del documento denominado “experiencia en la Empresa” [folios 133 y 135], se aprecia que la demandante y la trabajadora “A”, durante el período reclamado efectivamente desempeñaron el cargo de la trabajadora homóloga. En ese sentido, se advierte no existe controversia respecto al hecho que ambas trabajadoras desempeñaban en el período reclamado el cargo de Asistente Gerencial, hecho que tampoco ha sido cuestionado por la demandada.

En el Cuadro de Planilla de Servidores [folios 155 a 158], se detalla las remuneraciones percibidas desde Enero de 2009 por la trabajadora “E” y la demandante “A”, del cual se advierte que existe diferencia en cuanto al monto de la remuneración básica en ambas trabajadoras, la cual será analizada desde el mes de agosto de 2009 (conforme al petitorio de la demandante).

Efectivamente, no obstante que la trabajadora “E”, desempeña las mismas labores que la demandante, se advierte diferencias en cuanto al haber básico. Así, tenemos que en el período de agosto de 2009 a marzo de 2010, la demandante percibió un haber básico de S/.1,375.00, mientras que la trabajadora homóloga la suma de S/.1,728.09; en el mes de abril de 2010 el demandante percibió un haber básico de S/. 505.00 y el homólogo S/. 1,456.76; en el periodo de Abril-2010 la demandante percibió un haber básico de S/. 1375.00, y la trabajadora homóloga S/.1,612.88; en el período de Mayo-2010 la actora percibió un haber básico de S/. 1,375.00, mientras que el trabajador homólogo S/. 1843.30; del período comprendido de Junio a septiembre de 2010 la actora percibió la suma de S/. 1475.00.00 Nuevos Soles, y la homóloga S/.1,828.09.

Así mismo, del documento obrante a folios 133 a 135, se aprecia que la demandante desde el mes de agosto de 2013, luego de haber sido rotada al cargo de Asistente de Alta Dirección, retorna nuevamente al cargo de Asistente Gerencial, el cual ha desempeñado hasta la interposición de la demanda.

En consecuencia, durante este período se aprecia también la diferencia remunerativa entre la trabajadora demandante y su homóloga, reiterándose que ambas durante este período que va desde agosto de 2013 a la fecha de interposición de la demanda, desempeñaron el mismo cargo.

Respecto al período de reintegro reclamado en el que la demandante se desempeñó como asistente de Alta Dirección, queda demostrado que desempeñó este cargo durante el período de octubre de 2010 a julio de 2013, al igual que la trabajadora “E” ver comparación entre folios 135 y 137] y que éstas realizaban las mismas funciones [conforme al Manual de Organizaciones y Funciones de folios 70 a 72].

Durante dicho período ambas trabajadoras percibieron diferentes montos en su haber básico, pese a que ostentaban el mismo cargo, realizando un breve análisis del Informe remitido por “A”. donde adjunta el cuadro de remuneraciones percibidas por las trabajadoras comparadas [folios 155 a 156 y 161 a 162], indicándose que por el período de octubre y noviembre - 2010 mientras la demandante percibió como haber básico la suma de s/. 1475.00 nuevos soles, la homóloga percibió S/. 1905.99; durante diciembre – 2010 a abril de 2011, la demandante percibió S/1575.00 y la homóloga S/. 2005.99; período mayo 2011 la recurrente percibió S/. 1627.50 y la homóloga S/. 2072.86; período junio 2011 la demandante percibió como haber básico la suma de s/. 1575.00 nuevos soles, la homóloga percibió S/. 2005.99, durante el período julio – 2011 a abril 2012, la actora percibió como haber básico la suma de s/. 1675.00 nuevos soles, mientras que la homóloga percibió S/. 2105.99, y así sucesivamente.

No se debe dejar de mencionar, la Medida Inspectiva de Requerimiento de fecha 21-08-2013 [folios 46 a 48], realizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, en la cual se requiere a “A”. proceda a adoptar las medidas necesarias para nivelar la remuneración básica mensual de la actora a partir del período 07-2013 a la par de la trabajadora “E”, acta que reúne los requisitos exigidos por los artículos 10°, 13° y 47° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo; y como tal conserva plena validez al haber sido emitidas por funcionarios públicos en ejercicio de sus atribuciones, de conformidad con lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 235° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente; siendo fiables por ende las situaciones fácticas plasmadas en dicha acta.

OCTAVO: En virtud de lo expuesto en el considerando precedente, se advierte que los argumentos de la demandada no demuestran o evidencian parámetros que justifiquen un trato diferenciado, pues hay que considerar que dentro de una relación laboral existe una asimetría entre las partes que convierte al trabajador en subordinado a las condiciones laborales que se le imponen a cambio de obtener una remuneración que le permita subsistir y otorgar la manutención a su familia y a los que dependan de él y vivir de una manera digna, por lo que con base al Principio Protector aplicable en el marco de las relaciones laborales y tomando en cuenta el derecho a un trato Iguatario, así como la proscripción de

todo tipo de acto de discriminación laboral, puede concluirse que el trabajador se encuentra habilitado a efectuar algún reclamo en caso advierta la existencia de un tratamiento remunerativo diferenciado que no se encuentre debidamente justificado, independientemente de lo se haya pactado a través del contrato de trabajo, ya que, de aceptarse la tesis sumida por la demandada, se estaría avalando la posibilidad de que los empleadores abonen las remuneraciones a sus trabajadores en montos otorgados a su libre albedrío y sin justificación alguna, no obstante realicen la misma labor. Por tanto, lo alegado por la demandada, no constituye un elemento que justifique un trato remunerativo diferenciado.

NOVENO: A mayor abundamiento, no se observa en la demandada, al no haberse demostrado lo contrario, la existencia de elementos objetivos previamente definidos, que denoten una política remunerativa que viabilice el establecimiento de niveles salariales distintos sobre trabajadores que desempeñen la misma función, donde se considere, por citar un ejemplo, el tiempo de servicios, grado de capacitación, funciones que realizan, entre otros rasgos diferenciadores, y que además, permita verificar, si existe una finalidad específica en dicho trato diferenciado que resulte razonable desde la perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales, tomando en cuenta que la consecuencia jurídica diferenciadora, debe ser armónica y correspondiente con los supuestos de hecho y su finalidad y así descartar, de esta manera, una afectación al Principio de Igualdad; más aún si del recuento de la evolución del haber básico se evidencia que la propia demandada, ejerciendo su facultad de Empleadora ha venido incrementando el haber básico del demandante, descartando con ello su propio fundamento.

DÉCIMO: En ese sentido, se encuentra plenamente acreditado con las instrumentales indicadas, la desproporción y tratamiento diferenciado entre la remuneración básica de la demandante y la asignada a la trabajadora homóloga "E" el período 01-08-2009 al 30-09-2010 y 01-08-2013 a la fecha de interposición de la demanda, así como, el período de 01-10-2010 al 31-7-2013 la diferenciación de la actora en función de la trabajadora "E", trato que no ha podido ser justificado razonable y objetivamente por la demandada pese a desempeñar la misma labor de Asistente Gerencial y Asistente de Alta Dirección en los períodos indicados, incumpliendo con la carga probatoria prevista en el Artículo 23.1 y 23.4 inciso b) de la Ley N° 29497, resultando evidente la arbitrariedad en la asignación salarial que a todas luces es inconstitucional al haber incurrido en una vulneración a la igualdad de trato remunerativo en perjuicio del actor, transgrediendo el Principio de "A igual trabajo, igual remuneración", pese a tener las mismas condiciones para gozarlo y exigirlo, asistiéndole el derecho a percibir una remuneración acorde a la labor desarrollada y responsabilidad asumida. Por tanto, la pretensión del accionante sobre nivelación de remuneración resulta amparable sólo en cuanto al haber básico, cuyo reintegro deberá liquidarse tomando como base las remuneraciones percibidas por ambos trabajadores, se determina con base al siguiente cuadro:

REINTEGRO DE REMUNERACIONES BASICAS:

Período por liquidar: Del 01/08/2009 al 30/09/2010

Comparativo con "E".

Cargo: Asistente Gerencial.

PERIODO	Remuneraciones Básicas fs. 155-156, 157-158		Reintegro por Pagar (S/.)
	"E"	"A"	
ago-09	1,728.09	1,375.00	353.09
sep-09	1,728.09	1,375.00	

			353.09
oct-09	1,728.09	1,375.00	353.09
nov-09	1,728.09	1,375.00	353.09
dic-09	1,728.09	1,375.00	353.09
ene-10	1,728.09	1,375.00	353.09
feb-10	1,728.09	1,375.00	353.09
mar-10	1,728.09	1,375.00	353.09
abr-10	1,612.88	1,375.00	237.88
may-10	1,843.30	1,375.00	468.30
jun-10	1,828.09	1,475.00	353.09
jul-10	1,828.09	1,475.00	353.09
ago-10	1,828.09	1,475.00	353.09
sep-10	1,828.09	1,475.00	353.09
	TOTAL		4,943.26

Período por liquidar: Del 01/10/2010 al 31/07/2013

Comparativo con "E".

Cargo: Asistente de Alta Dirección.

PERIODO	Remuneraciones Básicas fs. 155-156, 161-162		Reintegro por Pagar (S/.)
	"E".	"A"	
oct-10	1,905.99	1,475.00	430.99
nov-10	1,905.99	1,475.00	430.99
dic-10	2,005.99	1,575.00	430.99
ene-11	2,005.99	1,575.00	430.99
feb-11	2,005.99	1,575.00	430.99
mar-11	2,005.99	1,575.00	430.99
abr-11	2,005.99	1,575.00	430.99

may-11	2,072.86	1,627.50	445.36
jun-11	2,005.99	1,575.00	430.99
jul-11	2,105.99	1,675.00	430.99
ago-11	2,105.99	1,675.00	430.99
sep-11	2,105.99	1,675.00	430.99
oct-11	2,105.99	1,675.00	430.99
nov-11	2,105.99	1,675.00	430.99
dic-11	2,105.99	1,675.00	430.99
ene-12	2,105.99	1,675.00	430.99
feb-12	2,105.99	1,675.00	430.99
mar-12	2,105.99	1,675.00	430.99
abr-12	2,105.99	1,675.00	430.99
may-12	2,225.99	1,952.50	273.49
jun-12	2,225.99	1,952.50	273.49
jul-12	2,151.79	1,952.50	199.29
ago-12	2,225.99	1,952.50	273.49
sep-12	2,225.99	1,952.50	273.49
oct-12	2,225.99	1,952.50	273.49
nov-12	2,345.99	2,072.50	273.49
dic-12	2,345.99	2,072.50	273.49
ene-13	2,345.99	2,072.50	273.49
feb-13	2,345.99	2,072.50	273.49
mar-13	2,345.99	2,072.50	273.49
abr-13	2,345.99	2,072.50	273.49
may-13	2,345.99	2,072.50	273.49

jun-13	2,345.99	2,072.50	273.49
jul-13	2,345.99	2,072.50	273.49
TOTAL			12,231.33

Periodo por liquidar: Del 01/08/2013 al 31/08/2014 fs. 106, 114-116

Comparativo con "E"

Cargo: Asistente Gerencial.

PERIODO	Remuneraciones Básicas fs. 155-156, 157-158		Reintegro por Pagar (S/.)
	"E"	"A"	
ago-13	2,268.09	2,072.50	195.59
sep-13	2,388.09	2,192.50	195.59
oct-13	2,388.09	2,192.50	195.59
nov-13	2,388.09	2,192.50	195.59
dic-13	2,388.09	2,192.50	195.59
ene-14	2,388.09	2,192.50	195.59
feb-14	2,388.09	2,192.50	195.59
mar-14	2,388.09	2,192.50	195.59
abr-14	2,388.09	2,192.50	195.59
may-14	2,388.09	2,192.50	195.59
jun-14	2,388.09	2,192.50	195.59
jul-14	2,388.09	2,192.50	195.59
ago-14	2,388.09	2,192.50	195.59
TOTAL			2,542.67

Consecuentemente, por concepto de Reintegro de Remuneraciones Básicas, la demandada deberá abonar a la actora la suma de S/.19,717.26 Nuevos Soles; ello sin perjuicio de continuar su abono en forma mensual, conforme al monto nivelado de la Remuneración Básica y de ampliarse la cuantía de lo adeudado hasta la verificación de la nivelación en etapa de ejecución de sentencia.

DÉCIMO PRIMERO: Pago y reintegro de gratificaciones. -

El Artículo 1° de la Ley N° 27735, establece que constituye derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. Asimismo, el Artículo 2° de la Ley antes glosada prescribe que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera remuneración, a la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Así, en función de haberse estimado la pretensión de nivelación de remuneraciones y amparado el extremo de reintegro de remuneraciones del periodo 01-08-2009 al 31-08-2014; también resulta atendible el Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad generadas en dicho periodo, pues resulta evidente que las gratificaciones le fueron otorgadas a la actora considerando una remuneración básica diminuta, lo cual va en contra del mandato expreso contenido en el Artículo 2 de la Ley N° 27735, al disponer que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

GRATIFICACIONES:

Año	Fiestas Patrias	Fiestas Navidad	Total
2009	-	353.09	353.09
2010	353.09	430.99	784.08
2011	430.99	430.99	861.98
2012	273.49	273.49	546.98
2013	273.49	195.59	469.08
2014	195.59	-	195.59
	TOTAL		3,210.80

DÉCIMO SEGUNDO: Reintegro de compensación por tiempo de servicios. -

El Artículo 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR establece que "La Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia"; y que, conforme señala al artículo 9° de la norma acotada "son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o especie, como contraprestación de su labor cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición; se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20°". En ese sentido, a la pretensión de nivelación de remuneraciones y amparado el extremo de reintegro de remuneraciones del periodo 01-08-2009 al 31-08-2014; también resulta atendible el reintegro de la CTS, ya que el cálculo de este contempla la remuneración básica del trabajador. Así tenemos:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:
--

Período por liquidar:		Del 01/08/2009 al 31/08/2014				
PERIODO		Tiemp Computable	Remuneración Computable			CTS
Del	Al		Haberes	1/6 Gratif.	Total	
01/08/2009	31/10/2009	3 meses	353.09	58.85	411.94	102.99
01/11/2009	30/04/2010	6 meses	353.09	58.85	411.94	205.97
01/05/2010	31/10/2010	6 meses	353.09	58.85	411.94	205.97
01/11/2010	30/04/2011	6 meses	430.99	71.83	502.82	251.41
01/05/2011	31/10/2011	6 meses	430.99	71.83	502.82	251.41
01/11/2011	30/04/2012	6 meses	430.99	71.83	502.82	251.41
01/05/2012	31/10/2012	6 meses	273.49	45.58	319.07	159.54
01/11/2012	30/04/2013	6 meses	273.49	45.58	319.07	159.54
01/05/2013	31/10/2013	6 meses	195.59	32.60	228.19	114.10
01/11/2013	30/04/2014	6 meses	195.59	32.60	228.19	114.10
01/05/2014	31/08/2014	4 meses	195.59	32.60	228.19	76.06
				Total		1,892.50

DÉCIMO TERCERO: Reintegro de asignación vacacional. -

Este beneficio es reconocido a través de Pactos Colectivos y equivale al pago de una remuneración básica cuando el personal permanente hace uso de su derecho vacacional, siendo que el origen convencional de dicha Asignación, no ha sido negada ni cuestionada por la demandada a través de su escrito de contestación de demanda, ya que, tan sólo cuestiona el pago de los reintegros en base a una nivelación de remuneración. El inciso a) del Artículo 43 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que: "La convención colectiva modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador". Ello determina, la potestad de autodeterminación que tienen las partes contratantes de una relación laboral, para poder generar derechos que sirvan para satisfacer sus intereses recíprocos. En consecuencia, resulta evidente que a la actora le asiste el derecho de percibir la Asignación Vacacional desde el año siguiente en que adquirió su primer derecho al descanso vacacional, es decir, a partir de 2010, que deberá ser liquidada conforme a la remuneración básica nivelada vigente al mes en que correspondía efectuar su descanso vacacional, al no existir fuente normativa que determine que en caso de incumplimiento, ésta asignación debe ser abonada con base a la remuneración básica vigente al día del pago, tal como se procede ante el reclamo de vacaciones no gozadas en aplicación del último párrafo del Artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713; debiendo reintegrarse el pago de la Asignación Vacacional de los años 2010 al 2014 conforme a la remuneración básica nivelada en el rubro. En ese sentido se procede al cálculo, conforme al siguiente cuadro:

ASIGNACION VACACIONAL:				
Periodo demandado: 2010 al 2014		fs. 118		
PERIODO	REMUNERAC. BASICA	PAGOS A CUENTA	FOLIOS	TOTAL, PAGAR POR
2010	353.09	-	-	353.09
2011	430.99	-	-	430.99
2012	273.49	-	-	273.49
2013	273.49	-	-	273.49
2014	195.59			195.59
		TOTAL		1,526.65

Consecuentemente, el monto que deberá la demandada en favor del actor por concepto de Asignación Vacacional del periodo materia de reclamo es de S/.1,526.65 Nuevos Soles, más intereses legales a ser liquidados en etapa de ejecución de sentencia.

DÉCIMO CUARTO: La actora ha demandado el pago de intereses legales y este extremo resulta amparable, ya que, de conformidad con el artículo 1° del Decreto Ley N° 25920, el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. Según lo dispuesto por el artículo 3° de la norma citada, los intereses se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño.

DÉCIMO QUINTO: Conforme al artículo 31° de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 412° del Código Procesal Civil, resultando la demandada vencida debe ser condenada al pago de Costos Procesales.

DECISIÓN:

Por estos fundamentos y consideraciones, al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder Judicial; Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas pertinentes, Impartiendo Justicia a nombre de la Nación, el SEGUNDO JUZGADO TRANSITORIO DE TRABAJO DE CHICLAYO, declara FUNDADA la demanda interpuesta por doña "A" contra la "B". sobre pago de derechos remunerativos; en consecuencia, ORDENO que la emplazada cumpla con: 1) NIVELAR la remuneración básica de la actora como ASISTENTE GERENCIAL, conforme a lo señalado la parte considerativa de la presente resolución; 2) PAGAR a la accionante la suma de S/.19,717.26 (DIECINUEVE MIL SETECIENTOS DIECISIETE Y 26/100 NUEVOS SOLES), por concepto de Reintegro de Remuneraciones; 3) PAGAR a la accionante la suma de S/.6,629.95 (SEIS MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE Y 25/100 Nuevos Soles), por concepto de reintegro de beneficios sociales (gratificaciones de fiestas patrias y navidad, compensación por tiempo de servicios y asignación vacacional); más intereses legales y financieros; con costos procesales; consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución, Archívese los de la materia. HÁGASE SABER. -

SENTENCIA.....2017

SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE - LEY 29497

TRIBUNAL UNIPERSONAL

EXPEDIENTE : 03848-2014-0-1706-JR-LA-02
DEMANDANTE : "A"
DEMANDADA : "B".
MATERIA : NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS.
PONENTE : "C"

RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE. -
Chiclayo, veinticuatro de enero del año dos mil diecisiete. -

VISTOS, por los fundamentos de la resolución recurrida Y
CONSIDERANDO; además. -

PRIMERO: Según los artículos 364° y 366° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de terceros legitimados, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente, cuyas normas son de aplicación supletoria en el presente proceso, conforme lo establece la Primera Disposición Complementaria de la Ley procesal de Trabajo 29497, en ese sentido se exige que la fundamentación del recurso, sea precisando el error, la naturaleza del agravio y el sustento de la pretensión impugnatoria; asimismo, la Corte Suprema de la República ha señalado que: "Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior"1... "El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante"2.

SEGUNDO: En ese sentido, el presente caso es materia de absolución del grado, la apelación formulada por la demandada, contra la sentencia contenida en la resolución número Cuatro, de fecha veintidós de octubre del dos mil quince—folios ciento setenta y cinco a ciento ochenta y ocho-, que declara Fundada la demanda interpuesta por doña "A" contra la Entidad "B", sobre Nivelación y Reintegro de Remuneraciones y beneficios sociales, en consecuencia ordena que la demandada cumpla con: 1) Nivelar la remuneración básica de la actora como asistente gerencial conforme a la parte considerativa; 2) Pagarle la suma de S/ 19,717.26, por concepto de reintegro de remuneraciones 3) Pagarle la suma de S/. 6,629.95 por concepto de reintegro de beneficios sociales (gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y asignación vacacional); más intereses legales y financieros.

Con costos.

TERCERO: Contra dicha sentencia, ha formulado apelación la Entidad "B". –folios ciento noventa y cuatro a doscientos tres- señalando como agravios que:

1º) La demandante ha venido laborando en la entidad demandada a partir del año 1996 siendo la remuneración mensual que percibía, justa y equivalente a la labor que realizaba. Según la actora, tiene como presuntos similares a las servidoras "E", "F" y "H"; sin embargo, dichas servidoras tienen como fecha de ingreso los años 1983, 1983 y 1987 respectivamente.

2º) Según la demandante existe discriminación salarial respecto al pago de los salarios entre uno y otros trabajadores que realizan presuntamente la misma actividad dentro de la empresa. Sin embargo, para "B". existe una base objetiva razonable racional y proporcional, que es la resolución suprema N° 015-98 que establece el mecanismo de evaluación del desempeño como factor que acredita la diferenciación remunerativa entre uno y otro trabajador.

3º) Además el a quo ha debido analizar minuciosamente los parámetros objetivos (cargo, funciones y responsabilidades) y los parámetros subjetivos (tiempo de servicio, experiencia laboral y nivel académico); parámetros que difieren entre la accionante y las servidoras presuntamente similares.

4º) Respecto, a la pretensión de reintegros remunerativos y beneficios sociales, se tiene que al declararse infundada la pretensión de nivelación, se tiene que estos conceptos han sido ya pagados, encontrándose el periodo demandado y debidamente liquidado, los mismos que devienen en improcedentes, debiéndose hacer un análisis minucioso, extensivo y sistemático, toda vez que la Ley del Sistema Nacional de Presupuesto y Leyes dictadas anualmente para regir los años fiscales lectivos proscriben la afectación del Presupuesto de las Entidades Públicas con incrementos remunerativos.

5º) El juzgador ha valorado las pruebas aportadas errónea y aisladamente al momento de resolver, pues su análisis se desarrolla a partir del séptimo al décimo quinto considerando sin tener en cuenta las documentales presentadas por las partes y los argumentos esgrimidos por "B". El a quo sustenta su fallo tomando como argumento la naturaleza tuitiva del derecho laboral, la cual no es absoluta, dejando de lado el hecho de pronunciarse en cuanto a la experiencia para desempeñar el cargo de asistente de alta dirección y asistente gerencial.

Motivación de las Resoluciones Judiciales.

CUARTO: La motivación de las resoluciones judiciales tiene una doble dimensión: por un lado, constituye una garantía que tiene el justiciable frente a la arbitrariedad que podrían cometer los jueces al momento de resolver una causa puesta en su conocimiento; pero al mismo tiempo es la obligación del juez de justificar sus decisiones, es decir, precisar las razones por las cuales ha arribado a determinada conclusión, aspectos que se manifiestan en la parte considerativa y resolutive de su decisión. El inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú reconoce como un principio fundamental de la función jurisdiccional el deber de los jueces de motivar las resoluciones judiciales que, a su vez, constituye un derecho fundamental de las partes sometidas a la jurisdicción. En ese sentido, la Corte Suprema ha establecido que: "Al denunciarse defectos en la motivación, cabe indicar, preliminarmente, que la motivación escrita de las resoluciones judiciales forma parte del conjunto de garantías que conforman el debido proceso e impone al órgano jurisdiccional la obligación de exponer los fundamentos jurídicos, lógicos y facticos en los que se basó para tomar determinada decisión. (...). La obligación de motivar constituye como límite a la arbitrariedad del juez, permite además constatar la sujeción del juez a la ley y que las resoluciones del juez puedan ser objeto de control en relación a si cumplieron o no con los requisitos y exigencias de la debida motivación"³.

QUINTO: Asimismo, el Tribunal Constitucional ha sido constante al establecer que: "La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la

Constitución y a la Ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables”⁴, también precisó que: “La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí mismo, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta un supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado. (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al juez (...) corresponde resolver”⁵; además, el inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil establece que es deber del Juez dentro del proceso: “6. Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia”.

La Remuneración.

SEXTO: El artículo 24° de nuestra Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente, la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio - derecho a la igualdad y la dignidad, amen que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana. Así tenemos como consecuencias de este derecho: adquirir una pensión en base a los aportes y contribuciones a la seguridad social, servicio de cálculo para efectos de beneficios sociales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones trancas, o en su caso, ser calculable para la indemnización por despido arbitrario y otros beneficios sociales. En el plano internacional este derecho fundamental guarda igual coherencia y relación con lo recogido en el artículo 23° numeral 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7° ha señalado con respecto a este derecho. De igual manera, el Convenio OIT N° 100, sobre la igualdad de remuneración establece en su artículo 2.1 lo siguiente. En tal sentido se infiere de los tratados de Derechos Humanos referidos a los que se hace mención que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana.⁶

Caso Concreto.

SÉPTIMO: De la revisión de la resolución impugnada y demás actuados de autos, de cara a los argumentos de apelación de la parte demandada, se determina que la demandante tiene como pretensión la nivelación de su Remuneración básica mensual en su calidad de Asistente Gerencial, con la remuneración básica que percibe la trabajadora “E” que desempeña la misma labor, y a consecuencia de ello, se fije el reintegro de las remuneraciones mensuales y beneficios sociales, desde agosto del 2009 hasta setiembre del 2010, Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales generados desde octubre del 2010 hasta julio del 2013 como Asistente de alta dirección en igualdad con la remuneración que en dicho período percibió la servidora “F” y se ordene el pago de intereses legales, costos y costas del proceso.

OCTAVO: Es necesario precisar, que la remuneración por su importancia social, económica y por estar destinada a la subsistencia del trabajador y su familia, por su carácter alimentario, la legislación y la doctrina han instrumentado un conjunto de medidas que aseguren su percepción por el titular de ella, es decir por el trabajador; medidas que tienen como fundamento legal el precepto constitucional establecido en el artículo 23 de nuestra Constitución Política que consagra que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, en concordancia con el artículo 24 de la misma, que señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar materia y espiritual. Asimismo, uno de los derechos fundamentales es la igualdad ante la ley y la no discriminación, derecho que se encuentra positivizado en el inciso segundo del artículo 2 de nuestra Constitución Política, en estricta congruencia con lo previsto en el artículo 1 referido a que el fin supremo de la sociedad y el Estado es la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad.

NOVENO: En cuanto, a las diferenciaciones remunerativas, la Corte Suprema de la República ha esbozado lineamientos, a través de la Casación N° 100-2004-Lima (El Peruano, 31 de octubre de 2005), señalando que “no resulta razonable la diferencia remunerativa existente entre el actor y otro trabajador que desempeñaba en realidad su misma función, lo cual conlleva a discriminación (conforme lo definió Américo Plá en su obra Principios del Derecho del trabajo: ‘lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más favorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima)”. Asimismo, mediante la Casación N° 228-2006-Lima (El Peruano, 05 de enero de 2007), ha establecido que “el principio de igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Estado [...] no impide al operador del derecho determinar, entre las personas, distinciones que expresamente obedezcan a las diferencias que las mismas circunstancias prácticas establecen de manera indubitable, es decir, la existencia de sucesos espacial y temporalmente localizados que poseen rasgos específicos e intransferibles que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo y no de otro, así la diferenciación implica una relación efectiva entre el trato desigual que se establece, el supuesto de hecho y la finalidad que se persigue alcanzar”.

DÉCIMO: Para dilucidar la litis, se debe tener en cuenta los lineamientos establecidos sobre la carga de la prueba en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 que: “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...). 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. (...). 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. (...)”. En ese sentido, se advierte que, en atención de la inversión de la prueba, la demandada debe probar extremos que le son obligatorios de la relación laboral, como, por ejemplo, que ha cumplido con las disposiciones legales o las convenciones de trabajo, sin embargo, el trabajador debe probar algunos extremos que no son obligatorios del empleador.

DÉCIMO PRIMERO: En ese orden de ideas, del cuadro de “Experiencia en la Empresa” –folios ciento treinta y tres y ciento treinta y cinco- se aprecia que la demandante y la trabajadora “E” durante el período reclamado, efectivamente desempeñaron el mismo cargo, esto es, de asistente Gerencial, hecho que no ha sido cuestionado por la demandada. Asimismo, del Cuadro de planillas de los trabajadores (folios ciento cincuenta y cinco a ciento cincuenta y ocho) se detallan las remuneraciones percibidas desde enero del dos mil nueve, por la trabajadora “E” y la demandante “A”, del cual se advierte que existe diferencia en cuanto al monto de la remuneración básica en ambas trabajadoras desde agosto del dos mil nueve

Período	Trabajadora homóloga	Demandante
---------	----------------------	------------

Agosto 2009-Marzo 2010	S/1,728.09	S/1,375.00
Abril 2010	S/1,612.88	S/1,375.00
Mayo 2010	S/ 1,843.30	S/1,375.00
Junio - Setiembre 2010	S/1,828.09	S/1,475.00

Por lo tanto, ante la existencia de discriminación salarial, se debe nivelar la remuneración de la actora tal como ha sido determinado desde el SÉTIMO hasta el DÉCIMO considerando de la sentencia apelada.

DÉCIMO SEGUNDO: En cuanto al cuestionamiento de la demandada que no se han evaluado las causas objetivas y subjetivas entre el demandante y la trabajadora homóloga o similares, de autos no se advierte que la demandada haya ofrecido medio probatorio alguno que permita contrastar las diferencias objetivas y subjetivas. En consecuencia, las valoraciones efectuadas por el A quo se han sustentado en los medios probatorios existentes en autos, conducentes a clarificar la verdad objetiva y pronunciarse con justicia respecto a la pretensión postulatoria, cuando señala que el Juzgador debe expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, “ (...) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”7.

DÉCIMO TERCERO: Si bien la demandada argumenta al respecto que la diferenciación de las remuneraciones se basa en razones objetivas y justificadas; sin embargo, éstas no han podido acreditarse en autos; así: i) Respecto al mayor tiempo de servicios de los referentes respecto del demandante, debe decirse que dicha situación objetiva que atañe al tiempo de servicios en el desempeño de las funciones, no está prevista legalmente y tampoco se ha acreditado que exista reglamentación interna en la emplazada, aunado a ello se advierte que la actora ha ingresado a laborar a favor de la entidad demandada antes que los trabajadores homólogos. ii) En cuanto a que existen normas como la Ley 28411 y la R.S. 015-98-EF, la cual otorgaría supuestamente exclusiva facultad a “B”, para evaluar al personal y señalar su remuneración en virtud del principio de discrecionalidad; sin embargo, la demandada no ha acreditado que la diferencia remunerativa se deba a este motivo.

DÉCIMO CUARTO: En cuanto señala la demandada que vendría ha ocasionársele un perjuicio económico, al contravenir la Ley Anual de Presupuesto, que programa actividades y proyectos en atención a metas y objetivos; sin embargo, la demandada no puede alegar perjuicio con el reclamo del presente proceso, por cuanto si bien ostenta una actividad empresarial del Estado, no se encuentra adscrita al FONAFE, resultando ser una empresa del Gobierno Local bajo la modalidad de Sociedad Anónima, que se rige bajo la Ley Orgánica de Municipalidades y su objeto y finalidad es la prestación de servicios públicos; cuyo capital está formado por acciones e integrado por aportes de accionistas, cuyo patrimonio es administrado en forma autónoma, con ingresos y recursos propios, sin que administre fondos o recursos del Tesoro público. Encontrándose el actor en su derecho a exigir lo que por ley le corresponde, limitación que no puede prevalecer sobre derechos de carácter laboral que resultan ser prioritarios sobre cualquier otro, acorde a lo glosado por nuestra Constitución Política. Por lo tanto, la supuesta limitación sería de carácter temporal, pero no puede servir de sustento para un actuar irrazonable e insensible y sistemático por parte de la entidad demandada, para obtener los recursos necesarios y realizar el pago ordenado, sin que afecte la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho (STC N° 1203-2005-PC, 3855-20006-PC y 6091-20006-PC).

DÉCIMO QUINTO: Lo expuesto permite concluir que se encuentran proscritas en el ámbito laboral las discriminaciones de todo tipo, sin importar en el momento en que se hayan producido (al tiempo de la postulación, contratación o durante la ejecución del contrato de trabajo), las materias a las que afecten

(el empleo o las condiciones de trabajo), su sentido u orientación (favorable a determinados colectivos o grupos de trabajadores o adversa a otros), su carácter (directas o indirectas), o las circunstancias que la motiven (origen, raza, religión, opinión, etc.), con ello se advierte además, que los posibles actos de discriminación, encubiertos muchas veces en la potestad del Variandi de la que goza el empleador sean debidamente sancionados, propugnando con ello la observancia de la igualdad de trato para los trabajadores que se encuentren en una misma situación e identidad de condiciones, salvo que exista una justificación objetiva y razonable, lo que debe observarse en la posición o cargo que se ocupe y la remuneración que se perciba, de acuerdo al grado de preparación y/o instrucción y la capacidad para desempeñar la labor encomendada.

DÉCIMO SEXTO: Por tanto, definitivamente la demandada viene actuando con evidente arbitrariedad en la asignación salarial, incurriendo en una vulneración a la igualdad de trato remunerativo en perjuicio del actor, transgrediendo el principio de "A igual trabajo, igual remuneración", pese a tener las mismas condiciones para gozarlo y exigirlo, al asignar injustificadamente a la demandante una remuneración básica menor, infringiendo el principio de Igualdad de oportunidades sin Discriminación que consagra nuestra Constitución Política en el artículo 26° inciso 1) y desconoce el Convenio 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Igualdad de Remuneración, soslayando el respeto al Principio de Isonomía Salarial, según el cual para todo trabajo, corresponderá un salario igual sin ninguna distinción. Siendo así, constituyen sus agravios inconsistencias que no enervan la venida en grado, existiendo además una correcta liquidación de reintegro de las remuneraciones y beneficios sociales, al haber sido emitida con arreglo a ley, no observándose además que la entidad demandada haya formulado cuestionamiento técnico respecto al monto calculado por él a quo, y que ha sido otorgado a la demandante, correspondiendo su confirmatoria, salvo el concepto vacacional que se desarrollará a continuación.

DÉCIMO SÉPTIMO: Finalmente, conforme al artículo 15° del Decreto Legislativo N° 713, la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando, que corresponde otorgarse en el presente caso, por efecto de la nivelación de la remuneración básica de la actora, pero sin embargo, se advierte que la a quo ha determinado un doble pago; pues al haberse considerado el reintegro de remuneraciones básicas desde agosto del dos mil nueve a julio de dos mil catorce (mes a mes), el concepto de reintegro de vacaciones ya se encuentra incluido en él, en ese sentido debe descontarse de la liquidación general la suma de S/ 1,526.65.

DECISION:

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con el artículo 12 de la Ley orgánica del Poder Judicial, el suscrito actuando como Tribunal Unipersonal RESUELVE: CONFIRMAR en todos sus extremos la sentencia contenida en la resolución número Cuatro, de fecha veintidós de octubre del dos mil quince—folios ciento setenta y cinco a ciento ochenta y ocho-, que declara Fundada la demanda interpuesta por "A" contra la Entidad "B", sobre Nivelación y Reintegro de Remuneraciones y beneficios sociales, MODIFICAR en cuanto a su monto de S/. 26,347.21 a S/. 24,820.56. Con lo demás que contiene y los devolvieron. -

ANEXO 2. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

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

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

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

Aplica sentencia de segunda instancia

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

1. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o 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 resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,*

tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple/No cumple**

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco*

de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte 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					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			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta

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

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

seguir es el mismo.

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

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

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

Anexo 5.1: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - sentencia de primera instancia sobre *reintegro de remuneraciones y beneficios sociales*

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Indicadores	“Calidad de la introducción, y de la postura de las partes”					“Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia”												
			<i>Muy baja</i>	<i>Baja</i>	<i>Mediana</i>	<i>Alta</i>	<i>Muy Alta</i>	<i>Muy baja</i>	<i>Baja</i>	<i>Mediana</i>	<i>Alta</i>	<i>Muy Alta</i>								
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]								
Introducción	<p align="center">CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE SEGUNDO JUZGADO TRANSITORIO DE TRABAJO DE CHICLAYO CALLE FRANCISO CABRERA S/N [CUADRA UNO] – CHICLAYO</p> <p>EXPEDIENTE : 03848-2014-0-1706-JR-LA-02 DEMANDANTE : “A” DEMANDADO : “B” MATERIA : NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS JUEZ : “C” ESPECIALISTA : “D”</p> <p>SENTENCIA</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO Chiclayo, veintidós de octubre Del año quince. -</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿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</p>																		

	<p>ASUNTO: Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por doña “A “contra de “B”, sobre Nivelación y Reintegro de Remuneraciones y Beneficios Sociales, solicitando lo siguiente: Nivelación de la remuneración básica al monto que perciba la servidora Luisa Eugenia Fuentes. Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, generados desde agosto del 2009 hasta setiembre del 2010 y desde agosto del 2013 hasta la actualidad como asistente gerencial en igualdad con la servidora Luisa Eugenia Fuentes Medina. Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, generados desde octubre del 2010 hasta julio del 2013 como asistente de alta dirección, en igualdad con la remuneración que en dicho período percibió la “A” Reintegros remunerativos y de beneficios sociales. Pago de intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA: Expone la parte demandante como fundamentos de su pretensión, lo siguiente: La recurrente, labora para la entidad demanda en forma continua e ininterrumpida desde el 01 de marzo de 1996, a partir del 01 de noviembre del 2000 fue cambiada por una a plazo indeterminado. Desde el inicio de mi relación laboral hasta la fecha, la actora ha desempeñado los cargos de asistente gerencial y asistente de alta dirección, conforme es de verse de las documentales que se ofrecen como medio de prueba en la presente demanda; sin embargo, su remuneración básica siempre fue diminuta e insuficiente a diferencia de otras servidoras que desempeñan el mismo cargo y funciones. Durante el periodo de agosto del 2009 hasta setiembre del 2010 y desde agosto del 2013 hasta la actualidad, la recurrente ha desempeñado en el cargo de asistente gerencial, de la oficina de Comunicación Social y de la Gerencia de Administración y</p>	<p>hubiera en el proceso). Si cumple 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p>Postura de las partes</p>	<p>La recurrente, labora para la entidad demanda en forma continua e ininterrumpida desde el 01 de marzo de 1996, a partir del 01 de noviembre del 2000 fue cambiada por una a plazo indeterminado. Desde el inicio de mi relación laboral hasta la fecha, la actora ha desempeñado los cargos de asistente gerencial y asistente de alta dirección, conforme es de verse de las documentales que se ofrecen como medio de prueba en la presente demanda; sin embargo, su remuneración básica siempre fue diminuta e insuficiente a diferencia de otras servidoras que desempeñan el mismo cargo y funciones. Durante el periodo de agosto del 2009 hasta setiembre del 2010 y desde agosto del 2013 hasta la actualidad, la recurrente ha desempeñado en el cargo de asistente gerencial, de la oficina de Comunicación Social y de la Gerencia de Administración y</p>	<p>1. Cuenta con una congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Tiene una congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho dados por las partes. Si cumple 4. Tiene los puntos controvertidos respecto de los cuales se va resolver. Si</p>					<p>X</p>						<p>10</p>

	<p>Finanzas; sin embargo y no obstante ello, mi empleador no ha cumplido con otorgarme la remuneración básica que pagaba a la servidora “A”.</p> <p>“B”. no cuenta con un categorizador de cargos y funciones, que sustente técnica y legalmente diferencias remunerativas entre servidores que desempeñan el mismo cargo y se debe considerar a mi par comparativo actual, a la servidora “A”, ya que la recurrente al igual que la citada servidora, actualmente desempeñamos cargos con las mismas funciones: ASISTENTE GERENCIAL DE LA SUB GERENCIA DE CATASTRO DE CLIENTES Y ASISTENTE GERENCIAL DE LA GERENCIA DE PROYECTOS Y OBRAS; por tal motivo, solicito a su Despacho se sirva ordenar el pago de los reintegros remunerativos y de beneficios sociales, del periodo materia de demanda antes señalado, del mismo modo, disponga la nivelación de mi remuneración básica al mismo monto que actualmente percibe la servidora, “A”.</p>	<p>cumple</p> <p>5. Tiene claridad. Si cumple</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque

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

Motivación del derecho	<p>La emplazada contestó la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitado que en su oportunidad se declare infundada en mérito a los fundamentos que se exponen: No existe discriminación respecto del salario entre la demandante y otros trabajadores que supuestamente realizan la misma labor, siendo que en todo momento se ha cancelado sus salarios conforme a las labores desempeñadas, experiencia laboral y presupuesto para el sector público. Se debe aplicar el principio de discrecionalidad del Empleador, ya que la igualdad remunerativa no es absoluta. Existe una base objetiva, razonable, racional y proporcional, que es la resolución Suprema N° 015-98 que establece el mecanismo de evaluación del desempeño como factor que acredita la diferenciación remunerativa entre uno y otro trabajador. Con respecto al reintegro remunerativos, debe declararse infundado la pretensión, pues estos beneficios han sido pagados en su oportunidad.</p> <p>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO: La Audiencia de Juzgamiento se llevó a cabo en el día y hora programada con asistencia del demandante y de su abogado defensor, así como la del Abogado y Apoderado de la parte demandada; registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos, habiéndose cumplido con dejar constancia en acta la identificación de las personas que participaron. Acto seguido, se inició el desarrollo del Juzgamiento, dándose en primer lugar la confrontación de posiciones registrándose las expresadas por el demandante y demandado, luego se enunciaron los medios probatorios admitidos tanto de la parte demandante como de la parte demandada. Finalmente, una vez reanudada la citada diligencia, se dio por precluía la etapa de actuación probatoria, por lo que el señor Juez solicitó a las partes expresen sus alegatos finales, los mismos que fueron registrados en el sistema de audio y video, comunicando su decisión de diferir el fallo de la sentencia, citando a los justiciables para que concurran al Juzgado a los efectos de su notificación.</p> <p>ANÁLISIS DE LA CONTROVERSIA: PRIMERO: Conforme al artículo 138° de la Constitución, los Jueces</p>	<p>1. Los fundamentos se van a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos Si cumple 2. Los fundamentos se dirigen a interpretar las normas aplicadas. Si cumple 3. Los fundamentos se dirigen a respetar los derechos fundamentales. Si cumple 4. Los fundamentos se dirigen a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Si cumple 5. Evidencia claridad. Si cumple.</p>										20
	X											

<p>administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los Jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional, el análisis debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los particulares.</p> <p>Sobre la carga probatoria: SEGUNDO: De conformidad con el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente al Proceso Laboral conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo), el Juez debe 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. A su vez, en su artículo 23°, se establece la carga de la prueba y en el artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, se señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de resaltarse, que, a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, se contempla en su artículo 23.4 que cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.</p> <p>TERCERO: En el presente proceso constituyen hechos no necesitados de actuación probatoria, ya sea porque han sido convenidos expresamente por ambas partes o porque no han sido taxativamente negados por la emplazada (en cuyo caso se aplica el segundo párrafo del artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo), los siguientes aspectos de la litis:</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Existencia del vínculo laboral entre las partes procesales, conforme al contrato de Gerencia General N° XXXXXX-“B”, a plazo indeterminado desde el 01 de Noviembre del 2000 [folios 03]. Fecha de ingreso desde el 01 de marzo de 1996, realizando labores hasta la actualidad. (hecho no negado por la demandada) Desempeña funciones de Asistente Gerencial. Remuneración mensual de S/.2,732.84 Nuevos Soles (haber básico la suma de S/.2,192.50 nuevos soles), conforme se verifica de la boleta de pago de foja 45. Ahora bien, la calificación de tales hechos (como no requeridos de actuación probatoria) nos releva de mayor análisis en torno a los medios de prueba aportados por las partes con la finalidad de acreditarlos.</p> <p>En consecuencia, de acuerdo a las posiciones y contraposiciones asumidas por las partes procesales a través de sus actos postulatorios, la controversia se centra en establecer: i) Nivelación de la remuneración básica al monto que perciba la servidora Luisa Eugenia Fuentes; ii) Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, generados desde agosto del 2009 hasta setiembre del 2010 y desde agosto del 2013 hasta la actualidad como asistente gerencial, en igualdad con la servidora “E”; Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, generados desde octubre del 2010 hasta julio del 2013 como asistente de alta dirección, en igualdad con la remuneración de la servidora “A” Reintegros remunerativos y de beneficios sociales.</p> <p>CUARTO: De la pretensión de nivelación y reintegro de remuneraciones. - La Constitución Política del Estado, establece en sus artículos 23° y 24°, que nadie está obligado a prestar servicios sin retribución y que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. La remuneración, por el trabajo prestado, constituye un derecho fundamental que encuentra su origen en el ordenamiento supra nacional, como lo es la Declaración Universal de Derechos Humanos, que establece en los numerales 2 y 3 de su artículo 23° que “ Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>salario por trabajo igual” y “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo 7° ha señalado que los Estados Partes en dicho Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial “a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie”. Asimismo, el numeral 2° de los Principios y Derechos fundamentales de la OIT establece que sus miembros, entre ellos el Estado Peruano, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. En ese orden, el Convenio N° 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, establece en su artículo 1° que a los efectos del presente Convenio: a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.</p> <p>QUINTO: De las normas supranacionales antes citadas, se consagra a la remuneración como elemento esencial de toda relación de trabajo, encontrándose proscrita la discriminación en la remuneración, en tanto que, se impone el otorgamiento de una remuneración justa y equitativa acorde al trabajo prestado, es decir, se debe resaltar su naturaleza contraprestativa tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo. Por ello, la igualdad de oportunidades como premisa fundamental en el ámbito laboral, obliga a todo empleador ya sea el Estado o un particular, a no generar una diferenciación exenta de razonabilidad y por ende, se torne en arbitraria.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SEXTO: El Tribunal Constitucional, también se ha pronunciado respecto a este Principio señalando en su sentencia de fecha 05 de Octubre de 2004, Expediente N° 1875-2004-AA/TC que “(...) la igualdad es un principio derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones”. A su vez, en el quinto fundamento de la sentencia refiere que: “(...) el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto este se sustente en una base objetiva, razonable, racional y proporcional. El tratamiento jurídico de las personas debe ser igual, salvo en lo atinente a la diferencia de sus “calidades accidentales” y a la naturaleza de las cosas que las vinculan co existencialmente. (...) El principio de igualdad no impide al operador del derecho determinar, entre las personas, distinciones que expresamente obedezcan a las diferencias que las mismas circunstancias prácticas establecen de manera indubitable”.</p> <p>SÉPTIMO: En el caso de autos, analizados los argumentos y medios probatorios aportados se tiene que: La actora, desde su contratación a plazo indeterminado (año 2000) ejerció el cargo de Asistente Gerencial [conforme se aprecia de su contrato de trabajo – folios 3], siendo que con fecha 30-09—2010 través del Memorándum N° 1263-2010-“B”./ GG/ORH se dispuso asignarle el cargo de Asistente de Alta Dirección – Gerencia General [folios 54]. Del documento denominado “experiencia en la Empresa” [folios 133 y 135], se aprecia que la demandante y la trabajadora “A”, durante el período reclamado efectivamente desempeñaron el cargo de la trabajadora homóloga. En ese sentido, se advierte no existe controversia respecto al hecho que ambas trabajadoras desempeñaban en el período reclamado el cargo de Asistente Gerencial, hecho que tampoco ha sido cuestionado por la demandada. En el Cuadro de Planilla de Servidores [folios 155 a 158], se detalla las remuneraciones percibidas desde Enero de 2009 por la trabajadora</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>“E” y la demandante “A”, del cual se advierte que existe diferencia en cuanto al monto de la remuneración básica en ambas trabajadoras, la cual será analizada desde el mes de agosto de 2009 (conforme al petitorio de la demandante).</p> <p>Efectivamente, no obstante que la trabajadora “E”, desempeña las mismas labores que la demandante, se advierte diferencias en cuanto al haber básico. Así, tenemos que en el período de agosto de 2009 a marzo de 2010, la demandante percibió un haber básico de S/.1,375.00, mientras que la trabajadora homóloga la suma de S/.1,728.09; en el mes de abril de 2010 el demandante percibió un haber básico de S/. 505.00 y el homólogo S/. 1,456.76; en el periodo de Abril-2010 la demandante percibió un haber básico de S/. 1375.00, y la trabajadora homóloga S/.1,612.88; en el período de Mayo-2010 la actora percibió un haber básico de S/. 1,375.00, mientras que el trabajador homólogo S/. 1843.30; del período comprendido de Junio a septiembre de 2010 la actora percibió la suma de S/. 1475.00.00 Nuevos Soles, y la homóloga S/.1,828.09.</p> <p>Así mismo, del documento obrante a folios 133 a 135, se aprecia que la demandante desde el mes de agosto de 2013, luego de haber sido rotada al cargo de Asistente de Alta Dirección, retorna nuevamente al cargo de Asistente Gerencial, el cual ha desempeñado hasta la interposición de la demanda.</p> <p>En consecuencia, durante este período se aprecia también la diferencia remunerativa entre la trabajadora demandante y su homóloga, reiterándose que ambas durante este período que va desde agosto de 2013 a la fecha de interposición de la demanda, desempeñaron el mismo cargo.</p> <p>Respecto al período de reintegro reclamado en el que la demandante se desempeñó como asistente de Alta Dirección, queda demostrado que desempeñó este cargo durante el período de octubre de 2010 a julio de 2013, al igual que la trabajadora “E” ver comparación entre folios 135 y 137] y que éstas realizaban las mismas funciones [conforme al Manual de Organizaciones y Funciones de folios 70 a 72].</p> <p>Durante dicho período ambas trabajadoras percibieron diferentes montos en su haber básico, pese a que ostentaban el mismo cargo, realizando un breve análisis del Informe remitido por “A”. donde adjunta el cuadro de remuneraciones percibidas por las trabajadoras</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>comparadas [folios 155 a 156 y 161 a 162], indicándose que por el período de octubre y noviembre - 2010 mientras la demandante percibió como haber básico la suma de s/. 1475.00 nuevos soles, la homóloga percibió S/. 1905.99; durante diciembre – 2010 a abril de 2011, la demandante percibió S/1575.00 y la homóloga S/. 2005.99; período mayo 2011 la recurrente percibió S/. 1627.50 y la homóloga S/. 2072.86; período junio 2011 la demandante percibió como haber básico la suma de s/. 1575.00 nuevos soles, la homóloga percibió S/. 2005.99, durante el período julio – 2011 a abril 2012, la actora percibió como haber básico la suma de s/. 1675.00 nuevos soles, mientras que la homóloga percibió S/. 2105.99, y así sucesivamente.</p> <p>No se debe dejar de mencionar, la Medida Inspectiva de Requerimiento de fecha 21-08-2013 [folios 46 a 48], realizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, en la cual se requiere a “A”. proceda a adoptar las medidas necesarias para nivelar la remuneración básica mensual de la actora a partir del período 07-2013 a la par de la trabajadora “E”, acta que reúne los requisitos exigidos por los artículos 10°, 13° y 47° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo; y como tal conserva plena validez al haber sido emitidas por funcionarios públicos en ejercicio de sus atribuciones, de conformidad con lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 235° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente; siendo fiables por ende las situaciones fácticas plasmadas en dicha acta.</p> <p>OCTAVO: En virtud de lo expuesto en el considerando precedente, se advierte que los argumentos de la demandada no demuestran o evidencian parámetros que justifiquen un trato diferenciado, pues hay que considerar que dentro de una relación laboral existe una asimetría entre las partes que convierte al trabajador en subordinado a las condiciones laborales que se le imponen a cambio de obtener una remuneración que le permita subsistir y otorgar la manutención a su familia y a los que dependan de él y vivir de una manera digna, por lo que con base al Principio Protector aplicable en el marco de las relaciones laborales y tomando en cuenta el derecho a un trato Igualitario, así como la proscripción de todo tipo de acto de discriminación laboral, puede concluirse que el trabajador se encuentra habilitado a efectuar algún reclamo en caso advierta la existencia de un tratamiento remunerativo diferenciado que no se</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>encuentre debidamente justificado, independientemente de lo se haya pactado a través del contrato de trabajo, ya que, de aceptarse la tesis sumida por la demandada, se estaría avalando la posibilidad de que los empleadores abonen las remuneraciones a sus trabajadores en montos otorgados a su libre albedrío y sin justificación alguna, no obstante realicen la misma labor. Por tanto, lo alegado por la demandada, no constituye un elemento que justifique un trato remunerativo diferenciado.</p> <p>NOVENO: A mayor abundamiento, no se observa en la demandada, al no haberse demostrado lo contrario, la existencia de elementos objetivos previamente definidos, que denoten una política remunerativa que viabilice el establecimiento de niveles salariales distintos sobre trabajadores que desempeñen la misma función, donde se considere, por citar un ejemplo, el tiempo de servicios, grado de capacitación, funciones que realizan, entre otros rasgos diferenciadores, y que además, permita verificar, si existe una finalidad específica en dicho trato diferenciado que resulte razonable desde la perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales, tomando en cuenta que la consecuencia jurídica diferenciadora, debe ser armónica y correspondiente con los supuestos de hecho y su finalidad y así descartar, de esta manera, una afectación al Principio de Igualdad; más aún si del recuento de la evolución del haber básico se evidencia que la propia demandada, ejerciendo su facultad de Empleadora ha venido incrementando el haber básico del demandante, descartando con ello su propio fundamento.</p> <p>DÉCIMO: En ese sentido, se encuentra plenamente acreditado con las instrumentales indicadas, la desproporción y tratamiento diferenciado entre la remuneración básica de la demandante y la asignada a la trabajadora homóloga “E” el período 01-08-2009 al 30-09-2010 y 01-08-2013 a la fecha de interposición de la demanda, así como, el período de 01-10-2010 al 31-7-2013 la diferenciación de la actora en función de la trabajadora “E”, trato que no ha podido ser justificado razonable y objetivamente por la demandada pese a desempeñar la misma labor de Asistente Gerencial y Asistente de Alta Dirección en los períodos indicados, incumpliendo con la carga probatoria prevista en el Artículo 23.1 y 23.4 inciso b) de la Ley N° 29497, resultando evidente la arbitrariedad en la asignación salarial que a todas luces es inconstitucional al haber incurrido en una vulneración a la igualdad de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

trato remunerativo en perjuicio del actor, transgrediendo el Principio de “A igual trabajo, igual remuneración”, pese a tener las mismas condiciones para gozarlo y exigirlo, asistiéndole el derecho a percibir una remuneración acorde a la labor desarrollada y responsabilidad asumida. Por tanto, la pretensión del accionante sobre nivelación de remuneración resulta amparable sólo en cuanto al haber básico, cuyo reintegro deberá liquidarse tomando como base las remuneraciones percibidas por ambos trabajadores, se determina con base al siguiente cuadro:

REINTEGRO DE REMUNERACIONES BASICAS:

Período por liquidar: Del 01/08/2009 al 30/09/2010

Comparativo con “E”.

Cargo: Asistente Gerencial.

PERIODO	Remuneraciones Básicas fs. 155-156, 157-158		Reintegro por Pagar (S/.)
	“E”	“A”	
ago-09	1,728.09	1,375.00	353.09
sep-09	1,728.09	1,375.00	353.09
oct-09	1,728.09	1,375.00	353.09
nov-09	1,728.09	1,375.00	353.09
dic-09	1,728.09	1,375.00	353.09
ene-10	1,728.09	1,375.00	353.09
feb-10	1,728.09	1,375.00	353.09
mar-10	1,728.09	1,375.00	353.09
abr-10			

	1,612.88	1,375.00	237.88
may-10	1,843.30	1,375.00	468.30
jun-10	1,828.09	1,475.00	353.09
jul-10	1,828.09	1,475.00	353.09
ago-10	1,828.09	1,475.00	353.09
sep-10	1,828.09	1,475.00	353.09
	TOTAL		4,943.26

Período por liquidar: Del 01/10/2010 al 31/07/2013

Comparativo con "E".

Cargo: Asistente de Alta Dirección.

PERIODO	Remuneraciones Básicas fs. 155-156, 161-162		Reintegro por Pagar (S/.)
	"E".	"A"	
oct-10	1,905.99	1,475.00	430.99
nov-10	1,905.99	1,475.00	430.99
dic-10	2,005.99	1,575.00	430.99
ene-11	2,005.99	1,575.00	430.99
feb-11	2,005.99	1,575.00	430.99
mar-11	2,005.99	1,575.00	430.99
abr-11	2,005.99	1,575.00	430.99
may-11			

	2,072.86	1,627.50	445.36																
jun-11	2,005.99	1,575.00	430.99																
jul-11	2,105.99	1,675.00	430.99																
ago-11	2,105.99	1,675.00	430.99																
sep-11	2,105.99	1,675.00	430.99																
oct-11	2,105.99	1,675.00	430.99																
nov-11	2,105.99	1,675.00	430.99																
dic-11	2,105.99	1,675.00	430.99																
ene-12	2,105.99	1,675.00	430.99																
feb-12	2,105.99	1,675.00	430.99																
mar-12	2,105.99	1,675.00	430.99																
abr-12	2,105.99	1,675.00	430.99																
may-12	2,225.99	1,952.50	273.49																
jun-12	2,225.99	1,952.50	273.49																
jul-12	2,151.79	1,952.50	199.29																
ago-12	2,225.99	1,952.50	273.49																
sep-12	2,225.99	1,952.50	273.49																
oct-12	2,225.99	1,952.50	273.49																
nov-12	2,345.99	2,072.50	273.49																

dic-12	2,345.99	2,072.50	273.49
ene-13	2,345.99	2,072.50	273.49
feb-13	2,345.99	2,072.50	273.49
mar-13	2,345.99	2,072.50	273.49
abr-13	2,345.99	2,072.50	273.49
may-13	2,345.99	2,072.50	273.49
jun-13	2,345.99	2,072.50	273.49
jul-13	2,345.99	2,072.50	273.49
TOTAL			12,231.33

Período por liquidar: Del 01/08/2013 al 31/08/2014 fs. 106, 114-116

Comparativo con "E"

Cargo: Asistente Gerencial.

PERIODO	Remuneraciones Básicas fs. 155-156, 157-158		Reintegro por Pagar (S/.)
	"E"	"A"	
ago-13	2,268.09	2,072.50	195.59
sep-13	2,388.09	2,192.50	195.59
oct-13	2,388.09	2,192.50	195.59
nov-13	2,388.09	2,192.50	195.59
dic-13	2,388.09	2,192.50	195.59

ene-14	2,388.09	2,192.50	195.59
feb-14	2,388.09	2,192.50	195.59
mar-14	2,388.09	2,192.50	195.59
abr-14	2,388.09	2,192.50	195.59
may-14	2,388.09	2,192.50	195.59
jun-14	2,388.09	2,192.50	195.59
jul-14	2,388.09	2,192.50	195.59
ago-14	2,388.09	2,192.50	195.59
TOTAL			2,542.67

Consecuentemente, por concepto de Reintegro de Remuneraciones Básicas, la demandada deberá abonar a la actora la suma de S/.19,717.26 Nuevos Soles; ello sin perjuicio de continuar su abono en forma mensual, conforme al monto nivelado de la Remuneración Básica y de ampliarse la cuantía de lo adeudado hasta la verificación de la nivelación en etapa de ejecución de sentencia.

DÉCIMO PRIMERO: Pago y reintegro de gratificaciones. -

El Artículo 1° de la Ley N° 27735, establece que constituye derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. Asimismo, el Artículo 2° de la Ley antes glosada prescribe que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera remuneración, a la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea

su origen o la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Así, en función de haberse estimado la pretensión de nivelación de remuneraciones y amparado el extremo de reintegro de remuneraciones del periodo 01-08-2009 al 31-08-2014; también resulta atendible el Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad generadas en dicho periodo, pues resulta evidente que las gratificaciones le fueron otorgadas a la actora considerando una remuneración básica diminuta, lo cual va en contra del mandato expreso contenido en el Artículo 2 de la Ley N° 27735, al disponer que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

GRATIFICACIONES:

Año	Fiestas Patrias	Fiestas Navidad	Total
2009	-	353.09	353.09
2010	353.09	430.99	784.08
2011	430.99	430.99	861.98
2012	273.49	273.49	546.98
2013	273.49	195.59	469.08
2014	195.59	-	195.59
TOTAL			3,210.80

DÉCIMO SEGUNDO: Reintegro de compensación por tiempo de servicios. -

El Artículo 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR establece que “La Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio

social de previsión de las contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”; y que, conforme señala al artículo 9° de la norma acotada “son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o especie, como contraprestación de su labor cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición; se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20°”. En ese sentido, a la pretensión de nivelación de remuneraciones y amparado el extremo de reintegro de remuneraciones del periodo 01-08-2009 al 31-08-2014; también resulta atendible el reintegro de la CTS, ya que el cálculo de este contempla la remuneración básica del trabajador. Así tenemos:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:

Período por liquidar: Del 01/08/2009 al 31/08/2014

PERIODO		Tiemp Computab le	Remuneración Computable		
Del	Al		Habere s	1/6 Gratif.	Total
01/08/2009	31/10/2009	3 meses	353.09	58.85	411.94
01/11/2009	30/04/2010	6 meses	353.09	58.85	411.94
01/05/2010	31/10/2010	6 meses	353.09	58.85	411.94
01/11/2010	30/04/2011	6 meses	430.99	71.83	502.82
01/05/2011	31/10/2011	6 meses	430.99	71.83	502.82
01/11/2011	30/04/2012	6 meses	430.99	71.83	502.82
01/05/2012	31/10/2012	6 meses	273.49	45.58	319.07

01/11/2012	30/04/2013	6 meses	273.49	45.58	319.07	159.54
01/05/2013	31/10/2013	6 meses	195.59	32.60	228.19	114.10
01/11/2013	30/04/2014	6 meses	195.59	32.60	228.19	114.10
01/05/2014	31/08/2014	4 meses	195.59	32.60	228.19	76.06
Total						1,892.50

DÉCIMO TERCERO: Reintegro de asignación vacacional. - Este beneficio es reconocido a través de Pactos Colectivos y equivale al pago de una remuneración básica cuando el personal permanente hace uso de su derecho vacacional, siendo que el origen convencional de dicha Asignación, no ha sido negada ni cuestionada por la demandada a través de su escrito de contestación de demanda, ya que, tan sólo cuestiona el pago de los reintegros en base a una nivelación de remuneración. El inciso a) del Artículo 43 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que: "La convención colectiva modifica de pleno derechos los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador". Ello determina, la potestad de autodeterminación que tienen las partes contratantes de una relación laboral, para poder generar derechos que sirvan para satisfacer sus intereses recíprocos. En consecuencia, resulta evidente que a la actora le asiste el derecho de percibir la Asignación Vacacional desde el año siguiente en que adquirió su primer derecho al descanso vacacional, es decir, a partir de 2010, que deberá ser liquidada conforme a la remuneración básica nivelada vigente al mes en que correspondía efectuar su descanso vacacional, al no existir fuente normativa que determine que en caso de incumplimiento, ésta asignación debe ser abonada con base a la remuneración básica vigente al día del pago, tal como se procede ante el reclamo de vacaciones no gozadas en aplicación del último párrafo del Artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713; debiendo reintegrarse el pago de la Asignación Vacacional de los años 2010 al 2014 conforme a la remuneración básica nivelada en el rubro. En ese

sentido se procede al cálculo, conforme al siguiente cuadro:
ASIGNACION VACACIONAL:
 Período demandado: 2010 al 2014 fs. 118

PERIODO	REMUNERACION BASICA	PAGOS A CUENTA	FOLIOS	TOTAL, PAGAR
2010	353.09	-	-	353.09
2011	430.99	-	-	430.99
2012	273.49	-	-	273.49
2013	273.49	-	-	273.49
2014	195.59			195.59
TOTAL				1,526.65

Consecuentemente, el monto que deberá la demandada en favor del actor por concepto de Asignación Vacacional del periodo materia de reclamo es de S/1,526.65 Nuevos Soles, más intereses legales a ser liquidados en etapa de ejecución de sentencia.

DÉCIMO CUARTO: La actora ha demandado el pago de intereses legales y este extremo resulta amparable, ya que, de conformidad con el artículo 1° del Decreto Ley N° 25920, el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. Según lo dispuesto por el artículo 3° de la norma citada, los intereses se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño.

DÉCIMO QUINTO: Conforme al artículo 31° de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 412° del Código Procesal Civil,

	resultando la demandada vencida debe ser condenada al pago de Costos Procesales.													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque

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 del derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - sentencia de primera instancia sobre *reintegro de remuneraciones y beneficios sociales*

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Indicadores	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]			
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>DECISIÓN: Por estos fundamentos y consideraciones, al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder Judicial; Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas pertinentes, Impartiendo Justicia a nombre de la Nación, el SEGUNDO JUZGADO TRANSITORIO DE TRABAJO DE CHICLAYO, declara FUNDADA la demanda interpuesta por doña “A” contra la “B”. sobre pago de derechos remunerativos; en consecuencia, ORDENO que la emplazada cumpla con: 1) NIVELAR la remuneración básica de la actora como ASISTENTE GERENCIAL, conforme a lo señalado la parte considerativa de la presente resolución; 2) PAGAR a la accionante la suma de S/.19,717.26 (DIECINUEVE MIL SETECIENTOS DIECISIETE Y 26/100 NUEVOS SOLES), por concepto de Reintegro de Remuneraciones; 3) PAGAR a la accionante la suma de S/.6,629.95 (SEIS MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE Y 25/100 Nuevos Soles), por concepto de reintegro de beneficios sociales (gratificaciones de</p>	<p>1. El pronunciamiento cuenta con la resolución de todas las pretensiones Si cumple. 2. El pronunciamiento cuenta con la resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. Si cumple. 3. El pronunciamiento cuenta con la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones expuestas al debate. No cumple. 4. El fundamento establece coherencia con la parte expositiva y considerativa. Si cumple.</p>				X								8	

	fiestas patrias y navidad, compensación por tiempo de servicios y asignación vacacional); más intereses legales y financieros; con costos procesales; consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución, Archívese los de la materia. HÁGASE SABER. -	5. Evidencia claridad Si cumple										
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento cuenta con mención expresa de lo que se decide. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento demuestra mención clara de lo que se establece. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento dice a quién le corresponde cumplir con la pretensión establecida/ en lo reclamado, Si cumple.</p> <p>4. El fundamento establece claramente a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. tiene claridad: Si cumple.</p>				X						

Fuente: expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque

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

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

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Indicadores	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia						
			<i>Muy baja</i>	<i>Baja</i>	<i>Mediana</i>	<i>Alta</i>	<i>Muy Alta</i>	<i>Muy baja</i>	<i>Baja</i>	<i>Mediana</i>	<i>Alta</i>	<i>Muy Alta</i>		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]		
Introducción	SENTENCIA.....2017 SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE - LEY 29497 TRIBUNAL UNIPERSONAL EXPEDIENTE : 03848-2014-0-1706-JR-LA-02 DEMANDANTE : “A” DEMANDADA : “B”. MATERIA : NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS. PONENTE : “C”	1. “El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc”. Si cumple. 2. cuenta con el asunto Si cumple. 3. Se tiene la personalización de las partes. Si cumple. 4. Se tiene con aspectos del proceso: Si cumple. 5. Evidencia claridad:. Si cumple.					X							
	RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE. - Chiclayo, veinticuatro de enero del año dos mil diecisiete. - VISTOS, por los fundamentos de la	1. Establece el objeto de la impugnación Si cumple. 2. demuestra coherencia con los fundamentos												

Postura de las partes	resolución recurrida	fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. cuenta con las pretensiones de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Cuenta con las pretensiones de la parte contraria al impugnante/de las parte. Si cumple. 5. Tiene claridad: Si cumple.					X						
-----------------------	----------------------	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque

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

Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - sentencia de segunda instancia sobre *reintegro de remuneraciones y beneficios sociales*

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Indicadores	“Calidad de la motivación de los hechos y el derecho”					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]	
motivación de los hechos	CONSIDERANDO; además. - PRIMERO: Según los artículos 364° y 366° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de terceros legitimados, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente, cuyas normas son de aplicación supletoria en el presente proceso, conforme lo establece la Primera Disposición Complementaria de la Ley procesal de Trabajo 29497, en ese sentido se exige que la fundamentación del recurso, sea precisando el error, la naturaleza del agravio y el sustento de la pretensión impugnatoria; asimismo, la Corte Suprema de la República ha señalado que: “Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior”8... “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados. (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.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los</p>					X						

<p>virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”9.</p> <p>SEGUNDO: En ese sentido, el presente caso es materia de absolución del grado, la apelación formulada por la demandada, contra la sentencia contenida en la resolución número Cuatro, de fecha veintidós de octubre del dos mil quince–folios ciento setenta y cinco a ciento ochenta y ocho-, que declara Fundada la demanda interpuesta por doña “A” contra la Entidad “B”, sobre Nivelación y Reintegro de Remuneraciones y beneficios sociales, en consecuencia ordena que la demandada cumpla con: 1) Nivelar la remuneración básica de la actora como asistente gerencial conforme a la parte considerativa; 2) Pagarle la suma de S/ 19,717.26, por concepto de reintegro de remuneraciones 3) Pagarle la suma de S/. 6,629.95 por concepto de reintegro de beneficios sociales (gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y asignación vacacional); más intereses legales y financieros. Con costos.</p> <p>TERCERO: Contra dicha sentencia, ha formulado apelación la Entidad “B”. –folios ciento noventa y cuatro a doscientos tres– señalando como agravios que:</p> <p>1º) La demandante ha venido laborando en la entidad demandada a partir del año 1996 siendo la remuneración mensual que percibía, justa y equivalente a la labor que realizaba. Según la actora, tiene como presuntos símiles a las servidoras “E”, “F” y “H”; sin embargo, dichas servidoras tienen como fecha de ingreso los años 1983, 1983 y 1987 respectivamente.</p> <p>2º) Según la demandante existe discriminación salarial respecto al pago de los salarios entre uno y otros trabajadores que realizan presuntamente la misma actividad dentro de la empresa. Sin embargo, para “B”. existe una base objetiva razonable racional y proporcional, que es la resolución suprema N° 015-98 que establece el mecanismo de evaluación del desempeño como factor que acredita la diferenciación remunerativa entre uno y otro trabajador.</p> <p>3º) Además el a quo ha debido analizar minuciosamente los parámetros objetivos (cargo, funciones y responsabilidades) y los parámetros subjetivos (tiempo de servicio, experiencia laboral y nivel</p>	<p>medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Los fundamentos tienen aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Si cumple.</p> <p>5. denota lenguaje claro: Si cumple</p>												
	<p>1. Los fundamentos tienden a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</p>												20

Motivación del derecho	<p>académico); parámetros que difieren entre la accionante y las servidoras presuntamente símiles.</p> <p>4º) Respecto, a la pretensión de reintegros remunerativos y beneficios sociales, se tiene que al declararse infundada la pretensión de nivelación, se tiene que estos conceptos han sido ya pagados, encontrándose el período demandado y debidamente liquidado, los mismos que devienen en improcedentes, debiéndose hacer un análisis minucioso, extensivo y sistemático, toda vez que la Ley del Sistema Nacional de Presupuesto y Leyes dictadas anualmente para regir los años fiscales lectivos proscriben la afectación del Presupuesto de las Entidades Públicas con incrementos remunerativos.</p> <p>5º) El juzgador ha valorado las pruebas aportadas errónea y aisladamente al momento de resolver, pues su análisis se desarrolla a partir del séptimo al décimo quinto considerando sin tener en cuenta las documentales presentadas por las partes y los argumentos esgrimidos por “B”. El a quo sustenta su fallo tomando como argumento la naturaleza tuitiva del derecho laboral, la cual no es absoluta, dejando de lado el hecho de pronunciarse en cuanto a la experiencia para desempeñar el cargo de asistente de alta dirección y asistente gerencial.</p> <p>Motivación de las Resoluciones Judiciales.</p> <p>CUARTO: La motivación de las resoluciones judiciales tiene una doble dimensión: por un lado, constituye una garantía que tiene el justiciable frente a la arbitrariedad que podrían cometer los jueces al momento de resolver una causa puesta en su conocimiento; pero al mismo tiempo es la obligación del juez de justificar sus decisiones, es decir, precisar las razones por las cuales ha arribado a determinada conclusión, aspectos que se manifiestan en la parte considerativa y resolutive de su decisión. El inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú reconoce como un principio fundamental de la función jurisdiccional el deber de los jueces de motivar las resoluciones judiciales que, a su vez, constituye un derecho fundamental de las partes sometidas a la jurisdicción. En ese sentido, la Corte Suprema ha establecido que: “Al denunciarse defectos en la motivación, cabe indicar, preliminarmente, que la motivación escrita de las resoluciones judiciales forma parte del conjunto de garantías que conforman el debido proceso e impone al órgano jurisdiccional la obligación de exponer los fundamentos</p>	<p>Si cumple.</p> <p>2. Los fundamentos se orientan a interpretar las normas aplicadas Si cumple.</p> <p>3. Los fundamentos se orientan a respetar los derechos Fundamentales. Si cumple.</p> <p>4. Los fundamentos tienen conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Si cumple.</p> <p>5. Denota claridad Si cumple.</p>					X						
------------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>jurídicos, lógicos y facticos en los que se basó para tomar determinada decisión. (...). La obligación de motivar constituye como limite a la arbitrariedad del juez, permite además constatar la sujeción del juez a la ley y que las resoluciones del juez puedan ser objeto de control en relación a si cumplieron o no con los requisitos y exigencias de la debida motivación”10.</p> <p>QUINTO: Asimismo, el Tribunal Constitucional ha sido constante al establecer que: “La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la Ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables”11, también precisó que: “La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí mismo, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta un supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado. (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al juez (...) corresponde resolver”12; además, el inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil establece que es deber del Juez dentro del proceso: “6. Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia”.</p> <p>La Remuneración.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SEXTO: El artículo 24° de nuestra Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente, la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio - derecho a la igualdad y la dignidad, amen que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana. Así tenemos como consecuencias de este derecho: adquirir una pensión en base a los aportes y contribuciones a la seguridad social, servicio de cálculo para efectos de beneficios sociales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones trucas, o en su caso, ser calculable para la indemnización por despido arbitrario y otros beneficios sociales. En el plano internacional este derecho fundamental guarda igual coherencia y relación con lo recogido en el artículo 23° numeral 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7° ha señalado con respecto a este derecho. De igual manera, el Convenio OIT N° 100, sobre la igualdad de remuneración establece en su artículo 2.1 lo siguiente. En tal sentido se infiere de los tratados de Derechos Humanos referidos a los que se hace mención que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana.¹³</p> <p>Caso Concreto.</p> <p>SÉPTIMO: De la revisión de la resolución impugnada y demás actuados de autos, de cara a los argumentos de apelación de la parte</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandada, se determina que la demandante tiene como pretensión la nivelación de su Remuneración básica mensual en su calidad de Asistente Gerencial, con la remuneración básica que percibe la trabajadora “E” que desempeña la misma labor, y a consecuencia de ello, se fije el reintegro de las remuneraciones mensuales y beneficios sociales, desde agosto del 2009 hasta setiembre del 2010, Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales generados desde octubre del 2010 hasta julio del 2013 como Asistente de alta dirección en igualdad con la remuneración que en dicho período percibió la servidora “F” y se ordene el pago de intereses legales, costos y costas del proceso.</p> <p>OCTAVO: Es necesario precisar, que la remuneración por su importancia social, económica y por estar destinada a la subsistencia del trabajador y su familia, por su carácter alimentario, la legislación y la doctrina han instrumentado un conjunto de medidas que aseguren su percepción por el titular de ella, es decir por el trabajador; medidas que tienen como fundamento legal el precepto constitucional establecido en el artículo 23 de nuestra Constitución Política que consagra que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, en concordancia con el artículo 24 de la misma, que señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar materia y espiritual. Asimismo, uno de los derechos fundamentales es la igualdad ante la ley y la no discriminación, derecho que se encuentra positivizado en el inciso segundo del artículo 2 de nuestra Constitución Política, en estricta congruencia con lo previsto en el artículo 1 referido a que el fin supremo de la sociedad y el Estado es la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad.</p> <p>NOVENO: En cuanto, a las diferenciaciones remunerativas, la Corte Suprema de la República ha esbozado lineamientos, a través de la Casación N° 100-2004-Lima (El Peruano, 31 de octubre de 2005), señalando que “no resulta razonable la diferencia remunerativa existente entre el actor y otro trabajador que desempeñaba en realidad su misma función, lo cual conlleva a discriminación (conforme lo definió Américo Plá en su obra Principios del Derecho del trabajo: ‘lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más favorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima)”. Asimismo, mediante la Casación</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>N° 228-2006-Lima (El Peruano, 05 de enero de 2007), ha establecido que “el principio de igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Estado [...] no impide al operador del derecho determinar, entre las personas, distinciones que expresamente obedezcan a las diferencias que las mismas circunstancias prácticas establecen de manera indubitable, es decir, la existencia de sucesos espacial y temporalmente localizados que poseen rasgos específicos e intransferibles que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo y no de otro, así la diferenciación implica una relación efectiva entre el trato desigual que se establece, el supuesto de hecho y la finalidad que se persigue alcanzar”.</p> <p>DÉCIMO: Para dilucidar la litis, se debe tener en cuenta los lineamientos establecidos sobre la carga de la prueba en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 que: “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...). 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. (...). 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. (...)”. En ese sentido, se advierte que, en atención de la inversión de la prueba, la demandada debe probar extremos que le son obligatorios de la relación laboral, como, por ejemplo, que ha cumplido con las disposiciones legales o las convenciones de trabajo, sin embargo, el trabajador debe probar algunos extremos que no son obligatorios del empleador.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: En ese orden de ideas, del cuadro de “Experiencia en la Empresa” –folios ciento treinta y tres y ciento treinta y cinco- se aprecia que la demandante y la trabajadora “E” durante el período reclamado, efectivamente desempeñaron el mismo cargo, esto es, de asistente Gerencial, hecho que no ha sido cuestionado por la demandada. Asimismo, del Cuadro de planillas de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

los trabajadores (folios ciento cincuenta y cinco a ciento cincuenta y ocho) se detallan las remuneraciones percibidas desde enero del dos mil nueve, por la trabajadora “E” y la demandante “A”, del cual se advierte que existe diferencia en cuanto al monto de la remuneración básica en ambas trabajadoras desde agosto del dos mil nueve

Período	Trabajadora homóloga	Dema
Agosto 2009-Marzo 2010	S/1,728.09	S/1,37
Abril 2010	S/1,612.88	S/1,37
Mayo 2010	S/ 1,843.30	S/1,37
Junio - Setiembre 2010	S/1,828.09	S/1,47

Por lo tanto, ante la existencia de discriminación salarial, se debe nivelar la remuneración de la actora tal como ha sido determinado desde el SÉTIMO hasta el DÉCIMO considerando de la sentencia apelada.

DÉCIMO SEGUNDO: En cuanto al cuestionamiento de la demandada que no se han evaluado las causas objetivas y subjetivas entre el demandante y la trabajadora homóloga o símiles, de autos no se advierte que la demandada haya ofrecido medio probatorio alguno que permita contrastar las diferencias objetivas y subjetivas. En consecuencia, las valoraciones efectuadas por el A quo se han sustentado en los medios probatorios existentes en autos, conducentes a clarificar la verdad objetiva y pronunciarse con justicia respecto a la pretensión postulatoria, cuando señala que el Juzgador debe expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, “ (...) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”¹⁴.

DÉCIMO TERCERO: Si bien la demandada argumenta al respecto que la diferenciación de las remuneraciones se basa en razones

<p>objetivas y justificadas; sin embargo, éstas no han podido acreditarse en autos; así: i) Respecto al mayor tiempo de servicios de los referentes respecto del demandante, debe decirse que dicha situación objetiva que atañe al tiempo de servicios en el desempeño de las funciones, no está prevista legalmente y tampoco se ha acreditado que exista reglamentación interna en la emplazada, aunado a ello se advierte que la actora ha ingresado a laborar a favor de la entidad demandada antes que los trabajadores homólogos. ii) En cuanto a que existen normas como la Ley 28411 y la R.S. 015-98-EF, la cual otorgaría supuestamente exclusiva facultad a “B”, para evaluar al personal y señalar su remuneración en virtud del principio de discrecionalidad; sin embargo, la demandada no ha acreditado que la diferencia remunerativa se deba a este motivo.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: En cuanto señala la demandada que vendría ha ocasionársele un perjuicio económico, al contravenir la Ley Anual de Presupuesto, que programa actividades y proyectos en atención a metas y objetivos; sin embargo, la demandada no puede alegar perjuicio con el reclamo del presente proceso, por cuanto si bien ostenta una actividad empresarial del Estado, no se encuentra adscrita al FONAFE, resultando ser una empresa del Gobierno Local bajo la modalidad de Sociedad Anónima, que se rige bajo la Ley Orgánica de Municipalidades y su objeto y finalidad es la prestación de servicios públicos; cuyo capital está formado por acciones e integrado por aportes de accionistas, cuyo patrimonio es administrado en forma autónoma, con ingresos y recursos propios, sin que administre fondos o recursos del Tesoro público. Encontrándose el actor en su derecho a exigir lo que por ley le corresponde, limitación que no puede prevalecer sobre derechos de carácter laboral que resultan ser prioritarios sobre cualquier otro, acorde a lo glosado por nuestra Constitución Política. Por lo tanto, la supuesta limitación sería de carácter temporal, pero no puede servir de sustento para un actuar irrazonable e insensible y sistemático por parte de la entidad demandada, para obtener los recursos necesarios y realizar el pago ordenado, sin que afecte la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho (STC N° 1203-2005-PC, 3855-20006-PC y 6091-20006-PC).</p> <p>DÉCIMO QUINTO: Lo expuesto permite concluir que se encuentran proscritas en el ámbito laboral las discriminaciones de todo tipo, sin</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>importar en el momento en que se hayan producido (al tiempo de la postulación, contratación o durante la ejecución del contrato de trabajo), las materias a las que afecten (el empleo o las condiciones de trabajo), su sentido u orientación (favorable a determinados colectivos o grupos de trabajadores o adversa a otros), su carácter (directas o indirectas), o las circunstancias que la motiven (origen, raza, religión, opinión, etc.), con ello se advierte además, que los posibles actos de discriminación, encubiertos muchas veces en la potestad de la que goza el empleador sean debidamente sancionados, propugnando con ello la observancia de la igualdad de trato para los trabajadores que se encuentren en una misma situación e identidad de condiciones, salvo que exista una justificación objetiva y razonable, lo que debe observarse en la posición o cargo que se ocupe y la remuneración que se perciba, de acuerdo al grado de preparación y/o instrucción y la capacidad para desempeñar la labor encomendada.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: Por tanto, definitivamente la demandada viene actuando con evidente arbitrariedad en la asignación salarial, incurriendo en una vulneración a la igualdad de trato remunerativo en perjuicio del actor, transgrediendo el principio de “A igual trabajo, igual remuneración”, pese a tener las mismas condiciones para gozarlo y exigirlo, al asignar injustificadamente a la demandante una remuneración básica menor, infringiendo el principio de Igualdad de oportunidades sin Discriminación que consagra nuestra Constitución Política en el artículo 26° inciso 1) y desconoce el Convenio 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Igualdad de Remuneración, soslayando el respeto al Principio de Isonomía Salarial, según el cual para todo trabajo, corresponderá un salario igual sin ninguna distinción. Siendo así, constituyen sus agravios inconsistencias que no enervan la venida en grado, existiendo además una correcta liquidación de reintegro de las remuneraciones y beneficios sociales, al haber sido emitida con arreglo a ley, no observándose además que la entidad demandada haya formulado cuestionamiento técnico respecto al monto calculado por él a quo, y que ha sido otorgado a la demandante, correspondiendo su confirmatoria, salvo el concepto vacacional que se desarrollará a continuación.</p> <p>DÉCIMO SÉPTIMO: Finalmente, conforme al artículo 15° del Decreto Legislativo N° 713, la remuneración vacacional es</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando, que corresponde otorgarse en el presente caso, por efecto de la nivelación de la remuneración básica de la actora, pero sin embargo, se advierte que la a quo ha determinado un doble pago; pues al haberse considerado el reintegro de remuneraciones básicas desde agosto del dos mil nueve a julio de dos mil catorce (mes a mes), el concepto de reintegro de vacaciones ya se encuentra incluido en él, en ese sentido debe descontarse de la liquidación general la suma de S/ 1,526.65.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque

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 del derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

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

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Indicadores	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			<i>Muy baja</i>	<i>Baja</i>	<i>Mediana</i>	<i>Alta</i>	<i>Muy alta</i>	<i>Muy baja</i>	<i>Baja</i>	<i>Mediana</i>	<i>Alta</i>	<i>Muy alta</i>
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>DECISION:</p> <p>Por las consideraciones expuestas, de conformidad con el artículo 12 de la Ley orgánica del Poder Judicial, el suscrito actuando como Tribunal Unipersonal RESUELVE: CONFIRMAR en todos sus extremos la sentencia contenida en la resolución número Cuatro, de fecha veintidós de octubre del dos mil quince–folios ciento setenta y cinco a ciento ochenta y ocho-, que declara Fundada la demanda interpuesta por “A” contra la Entidad “B”, sobre Nivelación y Reintegro de Remuneraciones y beneficios sociales, MODIFICAR en cuanto a su monto de S/. 26,347.21 a S/. 24,820.56. Con lo demás que contiene y los devolvieron. -</p>	<p>1. El pronunciamiento tiene resolución de todas las pretensiones formuladas Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento tiene resolución nada más que de las pretensiones formuladas Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento tiene aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no. Si cumple.</p>				X					8	

Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento tiene mención expresa de lo que se decide. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento tiene mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento tiene 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 tiene mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: Si cumple</p>				X						
-----------------------------------	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02 – Distrito Judicial de Lambayeque

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango alta, y 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 REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE – CHICLAYO. 2023**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación 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.* Chiclayo, enero del 2023-----



Coronel Ruiz Wilson – Código: 2606191066 – DNI: 42592733

ANEXO 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2023																
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Mes				Mes				Mes				Mes				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X										
7	Recolección de datos						X	X	X	X								
8	Presentación de resultados								X	X								
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X							
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X					
14	Redacción de artículo científico												X	X				

ANEXO 8. PRESUPUESTO

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

MUNERACIONES_Y_BENEFICIOS_SOCIALES_CORONEL_RUIZ_... 14-67.doc

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo