



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO JUDICIAL
SOBRE CESE DE DISCRIMINACIÓN
REMUNERATIVA Y PAGO DE REINTEGRO DE
REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES;
EXPEDIENTE N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04;
CUARTO JUZGADO LABORAL - TRUJILLO -
DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD - PERÚ. 2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO
Y CIENCIA POLÍTICA**

AUTORA

**LEON RODRIGUEZ, JHAZMIN NICOLL
ORCID: 0000-0002-3789-4488**

ASESORA

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

TRUJILLO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Leon Rodriguez, Jhazmin Nicoll
ORCID: 0000-0002-3789-4488
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Trujillo, Perú

ASESORA

Muñoz Rosas, Dione Loayza
ORCID: 0000-0002-9773-1322
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Trujillo, Perú

JURADO

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

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

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

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. BARRANTES PRADO ELITER LEONEL
Presidente

Dr. ESPINOZA CALLÁN EDILBERTO CLINIO
Miembro

Mgr. ROMERO GRAUS CARLOS HERNÁN
Miembro

Abg. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesora

DEDICATORIA

Se la dedico a mis padres, a quiénes desde mi infancia me enseñaron a ser mejor cada día.

A esforzarnos por cumplir con nuestros objetivos diarios y a superar los obstáculos que cada día se nos presentan.

Jhazmin Leon Rodriguez

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme guiado hasta este momento y por haberme cuidado hasta ahora.

En segundo lugar, agradezco a mis padres porque me criaron con buenos valores y me enseñaron a superarme diariamente.

Jhazmin Leon Rodriguez

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Cuarto Juzgado Laboral - Trujillo - Distrito Judicial de La Libertad – Perú. 2020? El objetivo fue determinar las características del proceso; es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta); de nivel exploratoria y descriptiva; diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis es un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una guía de observación. En base a los resultados las conclusiones son: En cuanto a plazos: en primera instancia; del juez, los actos de admisión de la demanda, audiencia de conciliación y expedición de la sentencia, se realizaron fuera de plazo; del demandante: la formulación de los puntos controvertidos y alegatos; y del demandado: la contestación de la demanda, formulación de puntos controvertidos y apelación, fueron realizados dentro de plazo. En segunda instancia: del órgano revisor: la emisión de la sentencia de vista; y del demandante y demandado: la petición de informe oral, fueron dentro del plazo. En cuanto a la claridad en las resoluciones: el auto de calificación de la demanda y las dos sentencias; son comprensibles; respectivamente. En cuanto a pertinencia de medios probatorios: fueron los: documentos (boleta de pago del demandante y boleta de pago de sus compañeros de trabajo) y las exhibicionales de planilla de pago. Finalmente, respecto de la calificación jurídica de los hechos: el demandante de desempeñaba como operario de tareas generales y realizaba labores similares a la de sus compañeros; sin embargo, su remuneración era inferior, por lo que la pretensión fue cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en concordancia con la Ley N° 29497, y se tramitó como proceso laboral ordinario.

Palabras clave: beneficios sociales, características, discriminación remunerativa, proceso judicial y reintegro de remuneraciones.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What are the characteristics of the judicial process on the cessation of remunerative discrimination and the payment of the reimbursement of remuneration and social benefits; file N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Fourth Labor Court - Trujillo - Judicial District of Freedom - Peru. 2020? The objective was to determine the characteristics of the process; it is of quantitative – qualitative (Mixed) type; of exploratory and descriptive level; non-experimental, retrospective and transversal design. The analysis unit is a judicial record, selected by sampling for convenience; observation techniques and content analysis were used to collect the data, and an observation guide was used as an instrument. Based on the results, the conclusions are: As to the time limits: In the first instance; of the judge, the acts of admission of the complaint, conciliation hearing and issuance of the judgment, were carried out after the deadline; of the claimant: The formulation of the points and arguments; and of the respondent: the response to the complaint, the formulation of controversial points and appeal were made within the time limit. In the second instance: The review body: The issuance of the judgment of the hearing; and the plaintiff and respondent: The request for an oral report, were within the time limit. As for the clarity in the resolutions: The demand qualification and the two judgments; they are understandable; respectively. As to the relevance of evidence: These were: Documents (plaintiff's payballot and coworkers' payballot) and the payroll displays. Finally, with regard to the legal qualification of the facts: The complainant was a general task operator and performed similar tasks to that of his colleagues; However, their remuneration was lower, so the claim was cessation of remunerative discrimination and payment of reimbursement of remuneration and social benefits, in accordance with Law No. 29497, and was processed as a regular labor process.

Keywords: social benefits, characteristics, remunerative discrimination, judicial process and repayment of remuneration.

ÍNDICE GENERAL

Título del trabajo de investigación	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Índice de resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Enunciado del problema	2
1.3. Objetivos	3
1.4. Justificación	3
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. Procesales.....	10
2.2.1.1. Proceso ordinario laboral	10
2.2.1.1.1. Concepto	10
2.2.1.1.2. Sujetos.....	11
2.2.1.1.2.1. Juez	11
2.2.1.1.2.2. Las partes	11
2.2.1.1.2.2.1. Demandante	11
2.2.1.1.2.2.2. Demandado	11
2.2.1.1.3. Etapas del proceso	11
2.2.1.1.3.1. Etapa postulatoria	11
2.2.1.1.3.2. Etapa probatoria.....	11
2.2.1.1.3.2.1. Fases de la actividad probatoria.....	11
2.2.1.1.3.2.1.1. Ofrecimiento	11

2.2.1.1.3.2.1.2. Admisión.....	12
2.2.1.1.3.2.1.3. Actuación	12
2.2.1.1.3.2.1.4. Valoración.....	12
2.2.1.1.3.3. Etapa decisoria.....	12
2.2.1.1.3.4. Etapa impugnatoria.....	12
2.2.1.1.3.5. Etapa de ejecución	12
2.2.1.1.4. El plazo en el proceso laboral	13
2.2.1.1.4.1. Concepto de plazo.....	13
2.2.1.1.4.2. Cómputo del plazo	13
2.2.1.1.4.2.1. Días y horas hábiles	13
2.2.1.1.5. Principios del proceso laboral.....	13
2.2.1.1.6. Fundamentos del proceso laboral	14_Toc57927320
2.2.1.2. Pretensión.....	14
2.2.1.2.1. Concepto	14
2.2.1.2.2. Tipos	14
2.2.1.2.2.1. Material.....	14
2.2.1.2.2.2. Procesal.....	14
2.2.1.3. Derecho de defensa en el proceso.....	14
2.2.1.3.1. Defensa de forma.....	14
2.2.1.3.2. Defensa de fondo	14
2.2.1.3.3. Defensa previa	15
2.2.1.4. Medios probatorios	15
2.2.1.4.1. Generalidades.....	15
2.2.1.4.2. Finalidad	15
2.2.1.4.3 Pertinencia e improcedencia de los medios probatorios.....	15
2.2.1.4.4. Valoración de la prueba	15
2.2.1.5. Medios impugnatorios	15
2.2.1.5.1. Generalidades.....	15
2.2.1.5.2. Clases.....	16
2.2.1.5.3. Recurso de apelación	16
2.2.1.6. Resoluciones judiciales.....	16

2.2.1.6.1. Concepto	16
2.2.1.6.2. Clases	16
2.2.1.6.2.1. Providencias o decretos	16
2.2.1.6.2.2. Autos	16
2.2.1.6.2.3. Sentencia	17
2.2.1.6.2.3.1. Clases	17
2.2.1.6.2.3.1.1. Declarativas	17
2.2.1.6.2.3.1.2. Constitutivas	17
2.2.1.6.2.3.1.3. De condena	17
2.2.1.6.3. Claridad de las resoluciones	17
2.2.2. Sustantivas	18
2.2.2.1. Derecho de trabajo	18
2.2.2.1.1 Concepto	18
2.2.2.2. Contrato de trabajo	18
2.2.2.2.1. Concepto	18
2.2.2.2.2. Elementos esenciales	18
2.2.2.2.2.1. Prestación personal de servicios	18
2.2.2.2.2.2. Realizada de forma subordinada	18
2.2.2.2.2.3. A cambio de una remuneración	19
2.2.2.2.3. Clases	19
2.2.2.2.3.1. Contratos de naturaleza temporal	19
2.2.2.2.3.2. Contratos de naturaleza accidental	19
2.2.2.2.3.3. Contratos de obra o servicio	19
2.2.2.3. Remuneración	19
2.2.2.3.1. Concepto	19
2.2.2.3.2. Clases	20
2.2.2.3.1.1. Remuneración mínima vital	20
2.2.2.3.1.2. Remuneración básica	20
2.2.2.3.1.3. Remuneración integral	20
2.2.2.3.3. Discriminación remunerativa	20
2.2.2.4. Beneficios sociales	20

2.2.2.4.1. Concepto	20
2.2.2.4.2. Principales beneficios sociales.....	21
2.2.2.4.2.1. Gratificaciones según la ley	21
2.2.2.4.2.2. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	21
2.2.2.4.2.3. Descanso remunerado	22
2.2.2.4.2.4. Asignación familiar.....	22
2.2.2.4.2.5. Utilidades	22
2.3. Marco Conceptual.....	22
III. HIPÓTESIS.....	24
IV. METODOLOGÍA.....	25
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	25
4.2. Diseño de investigación	27
4.3. Unidad de análisis	28
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	28
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	30
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	31
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	32
4.8. Principios éticos	34
V. RESULTADOS.....	35
5.1. Resultados	35
5.2. Análisis de resultados	43
VI. CONCLUSIONES.....	47
Referencias Bibliográficas.....	48
ANEXOS	54
Anexo 1: Evidencia empírica que acredita pre existencia del objeto de estudio	54
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos: Guía de observación	86
Anexo 3: Declaración de compromiso ético y no plagio.....	87
Anexo 4. Cronograma de actividades	88
Anexo 5: Presupuesto	89

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Tabla 1. Del cumplimiento de plazos	35
Tabla 2. Claridad en las resoluciones	37
Tabla 3. Pertinencia de los medios probatorios	40
Tabla 4. Calificación jurídica de los hechos.....	41

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El informe que se reporta es el resultado de la revisión de un proceso judicial laboral y este se deriva de una línea de investigación (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, 2020).

La justicia administrada por el Poder Judicial se evidencia en los procesos, lo cual es un medio para que los justiciables registren su participación conforme a las normas correspondientes a la vía procedimental. Este fenómeno no es de ahora tiene una larga historia tan igual como la propia humanidad, en el Perú presenta las siguientes características conforme a las siguientes fuentes:

La realidad judicial en material laboral en el Perú es hasta ahora incierta, con el transcurrir del tiempo se ha tenido grandes diferencias salariales en torno a la mujer, y llegando ésta a ser incluso afectada por la discriminación, no valorando sus capacidades en torno a lo académico, ni su contribución con el crecimiento y desarrollo del país (Ávila, 2018).

Esta situación se refleja que, en el Perú, en el cuál se visualiza algunos avances en torno al nivel educativo, pero no se produce ninguna mejora que sea visible en cuanto a materia laboral, también se nos habla que debe ser equitativo la remuneración entre hombres y mujeres, ya que esto permitiría un desarrollo económico significativo, la ausencia del derecho a la igualdad afecta el bienestar de los peruanos, así como su independencia económica (Ávila, 2018).

Las mujeres en los últimos años al logrado un mayor acceso al trabajo, pero aún presentan un menor ingreso que los varones, lo que evidencia que aún existe una desigualdad de género en cuestión salarial. Las mujeres que han incursionado en el mercado laboral generalmente participan en actividades de baja productividad y se les asigna tareas con menor responsabilidad y esto ocasiona que ellas tengan menos probabilidad de ingreso a la economía formal y en cambio los varones tienen mayor acceso al trabajo remunerado (Ávila, 2018).

Rodriguez y Sánchez (2019), cita a Cristian León Vilela en calidad de Gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento Autoridad Nacional del Servicio, el cuál

publicó el informe “El reto de la formalidad en el sector público peruano”, mediante el cual se corrobora que la informalidad laboral es un problema presente más en el sector privado que en el sector público, teniendo un 55% y 11% de informalidad respectivamente, pues señala que existen 170,000 mil personas que prestan servicios para el Estado en condición de locadores de servicios. De acuerdo a la encuesta nacional de hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el informe de Servir calcula que de los 170,000 mil 15 trabajadores, unos 150,000 prestarían servicios como locadores aun cuando tendrían la condición de subordinados y relación de dependencia, dándose a conocer que existen trabajadores informales dentro del sector público. En este aspecto, se corrobora que la informalidad de encuentra en los diferentes niveles de gobierno, siendo los gobiernos locales los de mayor porcentaje, donde el 26% del total de trabajadores están dentro de la informalidad (p. 14 – 15).

La actual Constitución Política del Perú que es la de 1993, regula el derecho fundamental al trabajo en sus artículos 2°, 22° y 23°. En estos artículos se evidencia principalmente el derecho que tiene toda persona a trabajar libremente, y que el trabajo es la base para el bienestar social y que es un medio de realización de cada persona. La constitución también indica que ninguna relación laboral limita el ejercicio de los derechos fundamentales de la persona, ni de desconocer o despreciar la dignidad del trabajador (Palma, T. y Jesús, V., 2020).

Esto es en parte lo que ocurre en la realidad; asimismo, en lo que comprende al trabajo académico puede afirmarse que la línea de investigación del cual se desprende el presente trabajo, pues busca desarrollar trabajos vinculados con situaciones procesales, por eso en el presente estudio se usó el expediente N°05187-2016-0-1601-JR-LA-04, lo que se evidencia en el problema de investigación..

1.2 Enunciado del problema

¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Cuarto Juzgado Laboral - Trujillo - Distrito Judicial de La Libertad – Perú. 2020?

1.3 Objetivos

General: Determinar las características del proceso judicial sobre cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales en el expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Cuarto Juzgado Laboral; Trujillo - Distrito Judicial de La Libertad – Perú. 2020.

Específicos:

- Identificar si los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido para el proceso.
- Identificar si los autos y sentencias emitidas en el proceso revelan aplicación de la claridad.
- Identificar si los medios probatorios revelan pertinencia con la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso.
- Identificar si la calificación jurídica de los hechos revela idoneidad para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso.

1.4 Justificación

Finalmente, justificando la elaboración del estudio puede expresarse las siguientes razones:

La importancia de esta investigación radica en dar a conocer a cada individuo la realidad judicial en material laboral en el Perú, en cuestión al cumplimiento de plazos, claridad en las resoluciones judiciales, los medios probatorios que se presentan según corresponda el tipo de proceso y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos; el presente caso examinado se puede observar la discriminación remunerativa que percibe el demandante y que a lo largo de los años, a pesar de estar en una sociedad moderna, este problema sigue latente.

Así mismo cabe resaltar que toda persona tiene derecho a recibir un trato igualitario y a no ser objeto de discriminación alguna, de igual manera cabe recalcar que este derecho fundamental opera en todo nivel, ya sea respecto de la ley, en el ejercicio de los poderes públicos y privados.

Otro aporte de la investigación es contribuir la fijación de conocimientos teóricos a un caso real, esto se refleja en el desarrollo de las bases tanto teóricas como sustantivas, donde se contextualiza: conceptos, características, tipos, entre otros, que son de suma importancia para entender el proceso.

Este trabajo es de tipo cuantitativa – cualitativa (mixta), nivel exploratorio descriptivo; diseño no experimental, transversal y retrospectivo; unidad de análisis un expediente judicial; para la recolección de datos se aplicó la observación y el análisis de contenido y una guía de observación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

Se hallaron los siguientes estudios:

Vergara (2018), en el trabajo titulado: “*Desigualdad remunerativa Casación Laboral N° 1790-2012 – La Libertad*”, es de nivel exploratorio y descriptivo, tuvo como objetivo principal explicar los fundamentos dogmáticos respecto a la desigualdad remunerativa teniendo en cuenta la remuneración mínima vital como institución del Derecho Laboral Peruano, y para su elaboración se tomó en cuenta la remuneración mínima vital, desigualdad remunerativa, doctrina, jurisprudencia y el derecho comparado. El autor tuvo las siguientes conclusiones: 1) La Remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado, la remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto. 2) El objetivo técnico tradicional de las políticas remunerativas, es crear un sistema de recompensas que sea equitativo tanto para el colaborador como para el empleador u organización, lo ideal al final es que, el colaborador se sienta atraído por el trabajo y que esté motivado económicamente para desempeñarse en forma contenta y armoniosa. 3) El derecho a la igualdad remunerativa no debe ser entendido en un sentido rígido, pues la prestación del servicio en la relación laboral es de carácter personal, situación que posibilita al empleador diferenciar la remuneración que paga en virtud a las características particulares o especiales de cada trabajador, aun cuando ocupen un mismo puesto de trabajo.

Lopez, E. (2018), presentó un trabajo titulado: “*Pago de beneficios sociales*”, es de nivel exploratorio y descriptivo, el objetivo principal fue dar a conocer todo lo referente sobre pago de beneficios sociales: cts, gratificaciones, pago de horas extras, vacaciones, etc. y asimismo una breve comparación con otros países de como rigen los beneficios sociales, para la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizaron temas que abordan los aspectos teóricos y prácticos de todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente como son las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, la

asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicios, la participación laboral, la Compensación por Tiempo de servicios. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) Tanto las empresas y patronos como los trabajadores, deben regir sus relaciones laborales, con base en las leyes vigentes, estableciendo contratos claros, así como estipulando los beneficios económicos en cifras, de forma tal que ante una cesación de la relación, o cualquier eventualidad que genere pagos al trabajador, el monto sea la cantidad justa tanto para el empleador como para el o los beneficiarios. 2) Se concluye que, en cuanto a la naturaleza de los beneficios sociales en nuestra legislación, algunos son de carácter remunerativo (tales como, gratificaciones legales, vacaciones, asignación familiar, retribuciones por sobretiempo) y otros no tienen constituyen remuneración por exclusión legal del artículo 7 de la LPCL y art. 19, 20 de la LCTS (como las utilidades laborales, indemnizaciones legales, seguro de vida y CTS). 3) Se ha concluido que, si bien existe el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, si podría renunciarse a una parte de la remuneración siempre y cuando esta no exceda el mínimo vital y en el caso de los beneficios sociales el prestador de servicios no podría renunciar de los beneficios impuestos por ley pero sí podría dejar de lado los beneficios sociales convencionales.

Lavado (2017), realizó un trabajo titulado: “*Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo*”, este tuvo un diseño de investigación que fue no experimental, transversal y descriptivo, su objetivo principal fue analizar los factores determinantes de discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo del año 2017, para la elaboración del trabajo se utilizó curriculum vitae respondidos o aceptados para continuar en proceso de selección número que asciende a 126. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: 1) Se logró determinar que el indicador raza por apellido de origen tiene un alto impacto al momento de ser seleccionado para un puesto de trabajo, donde aquellos solicitantes con apellidos extranjero lograron una respuesta de aceptación de 37%, contra un 29% para postulantes con apellidos quechua. 2) Se logró determinar que el indicador sexo, es evidentemente predominado por el hombre, los resultados arrojaron una diferencia significativa de 12%. Donde la categoría mujer obtuvo un 26% de tasa de respuesta, frente a un contundente 38% de tasa de respuesta para los hombres. 3) . Así mismo, se logró determinar que el estado civil es otro punto fuerte considerado por los

empleadores o reclutadores al momento de seleccionar postulantes, se obtuvo un 37% para mujeres soltera sin hijos, contra un 29% para postulantes mujeres casadas con hijos. 4) Se pudo identificar que aquellos postulantes con mayor experiencia en el mundo laboral 35% tienen mayores posibilidades que ser contratados frente a los postulantes con menos experiencia 28%. Así mismo se determinó que aquellos postulantes profesionales tienen mayores probabilidades de ser contratados seleccionados para ocupar un puesto de trabajo. 5) Se determinó que los factores personales (raza por apellido de origen y sexo) son los que tienen mayor influencia en la selección de personal en la ciudad de Trujillo que podrían ser bien llamados brechas.

La investigación de Rivera Ramos (2014) titulado: “*Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental*”, se ha desarrollado a través del método científico, el objetivo principal fue determinar en la medida que es posible otorgar al trabajador repuesto a través de un proceso constitucional de amparo el pago de sus remuneraciones devengadas en la misma vía procedimental de amparo, para la elaboración de este trabajo se tomó una población de 38 unidades, pudiendo solo completar 36 unidades en torno a muestra, se tomaron en cuenta a jueces especialistas en lo laboral de los juzgados de paz letrados, especializados y salas superiores de Trujillo; además de esto a docentes especializados en derecho laboral de Trujillo; y posteriormente a las sentencias emitidas por el poder judicial y el Tribunal Constitucional del Perú desde el 2002 que hayan resuelto sobre el pago de remuneraciones devengadas a los trabajadores repuestos mediante proceso de amparo. El autor concluye con respecto al tema de remuneración: 1) Que la naturaleza jurídica con respecto a la remuneración en el Perú, está definida como el pago que le corresponde al trabajador por el esfuerzo puesto en la actividad realizada, siendo imprescindible que el empleador cumpla con el pago de este y asuma el riesgo. Esto encaja perfectamente con lo que el legislador pretendió definir en la remuneración, contenida en el artículo 6° de la LPCL, analizada conjuntamente con todo el cuerpo normativo donde establece situaciones especiales en donde el trabajador le corresponde su remuneración con la sola puesta a disposición de su fuerza de trabajado, y no solamente con una prestación efectiva de labores. 2) El contenido constitucional del derecho a la remuneración se encuentra en su carácter equitativo conforme a la

dignidad humana, siendo el Estado el órgano protector, sin embargo, al negarle al trabajador el pago de sus remuneraciones devengadas derivas de un despido lesivo de derechos constitucionales se está afectando el principio-derecho de la persona como la dignidad humana, al que se reducen todos los derechos fundamentales.

Asimismo, el estudio realizado por Rivera Muñoz (2007) titulado: “*Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*”, metodológicamente el estudio se divide en cuatro partes la primera de ellas se ocupa de la teoría general de los salarios, la segunda el derecho de remuneraciones en el Perú, la tercera trata sobre las reformas necesarias sobre legislación sobre salarios y la última los salarios en la legislación comparada; el objetivo fue estudiar la remuneración que se da al interior de la relación laboral y más aún al análisis de la remuneración en el régimen común del sector privado; para elaborar el trabajo se utilizó la teoría general de los salarios, el derecho a la remuneración en el Perú, el análisis de la legislación sobre salarios y la comparación de ésta. El autor formula las siguientes conclusiones: PRIMERA: Dada la condición del trabajador frente al empresario el principio de igualdad ante la ley, pierde en la práctica su eficacia, ya que por su situación económica del primero está siempre en desventaja ante el empleador. El trabajador que tiene la necesidad del sustento diario para sí y los suyos no se ha encontrado con la debida libertad y fuerza para exigir una remuneración justa. De aquí que el empleador haya impuesto las condiciones de trabajo. Es ante esta realidad que el Estado ha debido intervenir en la regulación del capital de trabajo impidiendo el abuso y la prepotencia del empleador. Es por eso también que mediante el contrato de trabajo se trate de contrarrestar las imposiciones del sector capitalista, garantizando una justa remuneración. SEGUNDA: La remuneración, es un elemento importante y/o esencial en la política y las relaciones entre trabajadores, empleadores y el gobierno. Todos ellos pueden estar interesados en aumentar la cantidad total de bienes y servicios producidos, que son fuente de salarios, beneficios e ingresos estatales, pero muchas veces surgen conflictos sobre la distribución del fruto de esos bienes y servicios. No obstante, los conflictos sólo podrán ser evitados si las pretensiones de todos los interesados son justas y razonables, si son hábiles negociadores y si están dispuestos a hacer concesiones mutuamente. TERCERA: El mejor procedimiento para aumentar los salarios en todos los países, es aumentando la productividad nacional que

resultarían más convenientes y ventajosas que estar en conflictos permanentes entre el empleador y el trabajador. Para lograr una tasa de aumento uniforme en la productividad es preciso que el gobierno realice una buena planificación económica, que se mejoren equipos y métodos de producción y que los trabajadores adquieran una mayor formación profesional. CUARTA: Debemos propender y éste debe ser el criterio general entre nuestros países "darle al trabajador un sentido con la vida". El criterio debe ser completamente opuesto al sentido consistente en la búsqueda del placer y del dinero porque en ese caso el deber de trabajar no tendría ningún sentido moral. QUINTA: Como puede observarse existen instrumentos y mecanismos desde el espacio internacional de los derechos humanos que permiten que las ONG's incidan en la mejoría de estos derechos salariales en el país y en el avance del desarrollo social. A pesar de sus limitaciones estos recursos pueden y deben utilizarse para mejorar los niveles de bienestar de la población y para perfeccionar el derecho internacional de los derechos humanos laborales y su eficacia real. SEXTA: Es preocupación justificada en el país el bajo nivel de vida de su población obrera, lo que constituye un sector muy numeroso, pues comprende cerca de una tercera parte de la población activa como consecuencia se producen frecuentes reclamos de los propios obreros y/o trabajadores para elevar el nivel de remuneraciones y adicionar a estos determinados beneficios. La causa fundamental del bajo nivel de ingresos es ... por la escasez de recursos naturales aprovechables, principalmente de tierras no cultivables, como también se da la escasez de capital y equipo todo lo que se traduce en baja productividad.... SÉPTIMA: Es ya un axioma que la economía debe estar al servicio del hombre, para asegurar el bienestar general y no el hombre al servicio de la economía, la dignidad del trabajador es tan importante como la subsistencia de la empresa, la cual se justifica por su eficacia para promover mejores niveles de vida. Es por eso que es mirado como un derecho y un deber, inherente a la condición libre del hombre. El uso de procedimientos adecuados por parte de la empresa, teniendo presente un plan como punto fundamental para el bienestar social, el trabajador se sentirá un colaborador y no una pieza más de la máquina. En una palabra, la valorización del trabajo personal traerá consigo actitudes favorables a la empresa, la que manifestará un mayor rendimiento por parte de los trabajadores. De otro lado la empresa al proporcionar esta armonía contribuye a mejorar el nivel de vida de sus trabajadores, pues sabido es que no basta un jornal o

salario a cambio del servicio que presta, sino que hay que comprender que hoy día el "factor humano", lo constituye el obrero y su familia. OCTAVA: El interés del obrero y del empresario en el salario podemos comprobar una fuerza diversa de intereses por parte del empresario, los salarios no son en modo alguno sus únicos costos, por consiguiente, el obrero apenas si puede compensar un aumento de los costos debido al aumento del salario. Además, el empresario puede variar sus ingresos en dos sentidos precisamente por tratarse de empresas que constituyen un resto, con otras palabras, puede tratarse de reservarse de un aumento de los salarios subiendo los precios de los productos. NOVENA: La legislación social vigente revela una clara conciencia de solidaridad nacional a favor de la clase trabajadora, siendo finalidad de toda medida de política social, mejorar y asegurar la situación económica. Lo primero que debe procurar es la remuneración directa, es decir, que el salario sea suficiente para que el trabajador y su familia puedan llevar una vida satisfactoria, atendiendo debidamente sus necesidades de alimentación, vivienda y vestido, etc. Es evidente que esta finalidad tiene precedencia sobre las cosas pero deben ser completadas por medidas destinadas a procurar al trabajador el descanso necesario para reparar el desgaste producido por el trabajo como también para poner a él y a su familia al cubierto de la contingencia de desocupación, invalidez, enfermedad que puedan o no presentarse, y de vejez y de muerte que son inevitables Para ello la legislación social peruana tiene en vigencia un conjunto de medidas cuya finalidad es asegurar la situación económica de los trabajadores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Procesales

2.2.1.1 Proceso ordinario laboral

2.2.1.1.1 Concepto

El proceso ordinario en materia laboral abarca las pretensiones que son relativas a la conservación de los derechos individuales, plurales o colectivos, que se originan en la prestación personal de servicios que son de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, y estas están referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios (Nueva ley procesal del Trabajo, 2010).

2.2.1.1.2 Sujetos

2.2.1.1.2.1 Juez

Estos son competentes legalmente de ser partícipes en la relación laboral dentro de un proceso. Este se centra en representar al Poder Judicial, el cual se encarga de resolver el conflicto suscitado, estos también garantizan el derecho de la defensa además de cumplir y hacer cumplir, autos y decretos dictados en el ejercicio de sus funciones (López, 2016).

2.2.1.1.2.2 Las partes

2.2.1.1.2.2.1 Demandante

Es el sujeto que presenta una demanda contra otra persona, ante una entidad pertinente, ejerciendo su derecho de acción (Poder Judicial, s.f).

2.2.1.1.2.2.2 Demandado

Sujeto contra el cuál se está presentando la demanda. (Poder Judicial, s.f).

2.2.1.1.3 Etapas del proceso

2.2.1.1.3.1 Etapa postulatoria

En esta etapa se formulan las pretensiones y la defensa, los contendientes (demandante y demandado) presentan ante el juez su propuesta y esta vendrá a ser su materia de argumentación, en esta etapa se tienen también por objetivos la exigencia preliminar de cumplimiento de formalidades, el saneamiento procesal y crear condiciones de desarrollo normal del proceso (Oyarce, 2008).

2.2.1.1.3.2 Etapa probatoria

En esta etapa las partes del proceso despliegan su actividad que está destinada a demostrar lo que están alegando o los hechos afirmados en la etapa Postulatoria (Oyarce, 2008).

2.2.1.1.3.2.1 Fases de la actividad probatoria

2.2.1.1.3.2.1.1 Ofrecimiento

Una vez cerrada la etapa Postulatoria ya no es posible ofrecer más medios probatorios, salvo en la segunda instancia (Oyarce, 2008).

2.2.1.1.3.2.1.2 Admisión

No todos los medios probatorios ofrecidos son admitidos, ya que los medios probatorios deben de guardar relación con la pretensión planteada, sólo serán admitidos aquellos que sean pertinentes con lo que constituye el tema de la prueba (Oyarce, 2008).

2.2.1.1.3.2.1.3 Actuación

“Los medios probatorios que requieran actuación deben ser actuados en la denominada audiencia de pruebas. Es en esta audiencia donde encuentra actuación el principio de dirección e intermediación” (Oyarce, 2008, p.71).

2.2.1.1.3.2.1.4 Valoración

“Lo hará el juez al momento de emitir su fallo” (Oyarce, 2008, p.71).

2.2.1.1.3.3 Etapa decisoria

En esta etapa solo interviene el juez, una vez cerrada la discusión el juez queda solo, y comienza a evaluar los medios probatorios presentados y si la pretensión guarda relación con estos, y debe de optar por una de las proposiciones fundamentadas y probadas durante el transcurso del proceso (Oyarce, 2008).

2.2.1.1.3.4 Etapa impugnatoria

La parte vencida tiende a no estar de acuerdo con la decisión del juez y es en esta etapa donde impugna esa decisión, es decir solicita la nulidad de la decisión. Estos medios de impugnación se consideran como un recurso para la parte vencida; en tal caso el recurso puede abrir una segunda instancia ante el juez o un tribunal superior (Oyarce, 2008).

2.2.1.1.3.5 Etapa de ejecución

“Ninguna providencia queda en firme sino una vez ejecutoriada. La ejecutoria se surte una vez vencido término para recurrir, o después de vencido el término luego de notificada, que señale la ley cuando carecen de recursos” (Oyarce, 2008, p.74).

2.2.1.1.4 El plazo en el proceso laboral

2.2.1.1.4.1 Concepto de plazo

“Procesalmente, el espacio de tiempo concedido a las partes para comparecer, responder, probar, alegar, consentir o negar en juicio” (Cabanellas, 2002, p.306).

2.2.1.1.4.2 Cómputo del plazo

En el artículo 147 del Código Procesal Civil, se establece el cómputo del plazo, y se nos dice que el plazo se cuenta a partir del día siguiente que fue notificada la resolución que lo fija, y cuando es común, desde su última notificación. Se debe considerar solo los días hábiles. Entre la notificación de un acto procesal y su ejecución, deben por lo menos transcurrir tres días hábiles, salvo disposición contraria de este mismo código.

2.2.1.1.4.2.1 Días y horas hábiles

En el artículo 141 del Código Procesal Civil en el segundo párrafo nos hace referencia que los días hábiles son comprendidos de lunes a viernes, salvo feriados, mientras que en la Ley Orgánica del Poder Judicial en el artículo 124 en su último párrafo nos menciona que los días inhábiles son aquellos en los que se suspende el despacho conforme a esa ley. Sólo se puede suspender el despacho los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de días de duelo de nacional y judicial, o también por el por el inicio del año judicial o día el juez según el artículo 247 de la LOPJ.

En el artículo 124 de la ley orgánica del Poder Judicial nos hace referencia que las horas hábiles para las actuaciones judiciales comprenden desde las seis a las veinte horas. Cabe señalar que los días y horas hábiles en los procesos penales, son distintos.

2.2.1.1.5 Principios del proceso laboral

En el artículo I del título preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley procesal del trabajo (2010), nos menciona: “El proceso laboral se inspira entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad” (p. 1).

2.2.1.1.6 Fundamentos del proceso laboral

En el artículo III del T.P de la Ley N° 29497, nos enfatiza acerca del rol protagónico del juez y nos dice: “Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros” (NLPT, 2010, p.1).

2.2.1.2 Pretensión

2.2.1.2.1 Concepto

Para Carrión (citado en Oyarce, 2008) la pretensión se define como: “la auto atribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica...” (p. 17).

2.2.1.2.2 Tipos

Oyarce, divide la pretensión en dos partes:

2.2.1.2.2.1 Material

Se nombra así antes del inicio de un proceso, cabe la posibilidad de realizar una pretensión material y que este no conlleve un proceso y/o viceversa (Oyarce, 2008).

2.2.1.2.2.2 Procesal

Carrión (citado en Oyarce,2008) nos dice: “Se sustenta en el derecho subjetivo de un sujeto, cuya tutela jurídica solicita mediante la acción al órgano jurisdiccional” (p.18).

2.2.1.3. Derecho de defensa en el proceso

2.2.1.3.1. Defensa de forma

“Cuestionamiento que formula el demandante a la relación jurídica procesal que intenta establecer al respecto al demandado, con el objeto de que se suspenda o se extinga el proceso.” (Oyarce, 2008, p.19).

2.2.1.3.2. Defensa de fondo

Si el demandado cuestiona parcial o totalmente la pretensión que se está demandando, oponiendo hechos y razones que tienden a destruirlo totalmente (Oyarce, 2008).

2.2.1.3.3. Defensa previa

Defensa en la que demandado solicita que se cumpla previamente una condición establecida legal o convencionalmente, no se cuestiona defensa de forma, ni de fondo (Oyarce, 2008).

2.2.1.4 Medios probatorios

2.2.1.4.1. Generalidades

Devis Echandía (citado en Castillo y Sánchez, 2013) nos dice que por pruebas judiciales se entiende lo siguiente: "...el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción, asunción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre los hechos que interesan al proceso" (p.263).

2.2.1.4.2. Finalidad

Para Gorphe (citado en Castillo y Sánchez, 2013) nos dice: "La finalidad de las pruebas debe consistir en obtener una certeza, aunque con frecuencia hagan alto en mitad de su camino; es decir, en una simple probabilidad o verosimilitud..." (p. 264).

2.2.1.4.3 Pertinencia e improcedencia de los medios probatorios

Según Castillo y Sánchez (2013) los medios probatorios deben relacionarse con los hechos y con la costumbre cuando ésta sustenta la pretensión, y aquellos que no tengan esa finalidad serán declarados improcedentes por el juez.

En el artículo 190 del Código Procesal Civil nos hace mención acerca de los medios de prueba improcedentes.

2.2.1.4.4 Valoración de la prueba

Clara Olmedo (citado en Castillo y Sánchez, 2013) nos dice: "la valoración de la prueba consiste en el análisis y apreciación metódicas y razonados de los elementos probatorios ya introducidos; absorbe un aspecto fundamental de la discusión y decisión del asunto cuestionado y es de carácter eminentemente crítico" (p.268).

2.2.1.5. Medios impugnatorios

2.2.1.5.1 Generalidades

Son los instrumentos procesales que pueden utilizar los sujetos participes del proceso para que puedan solicitar la revocación ya sea parcial o total del acto procesal, así como

su anulación, ya que este ha sido afectado probablemente por un vicio de error (Castillo y Sánchez, 2013).

2.2.1.5.2 Clases

Para Castillo y Sánchez (2013) en el Código Procesal Civil (CPC), se considera las siguientes clases de medios impugnatorios: remedios (oposición, tacha y nulidad) y recursos (reposición, apelación, casación y queja), nos centraremos en el recurso el cuál se está utilizando en este proceso, el recurso de apelación.

2.2.1.5.3 Recurso de apelación

Procede únicamente contra autos y sentencias (Oyarce, 2008). Según Alsina (citado en Castillo y Sánchez, 2013), “el recurso de apelación es el medio que permite a los litigantes llevar ante el tribunal se segundo grado una resolución estimada injusta, para que la modifique o revoque, según el caso ...” (p.354).

2.2.1.6 Resoluciones judiciales

2.2.1.6.1 Concepto

Es uno de los actos procesales del juez, una resolución judicial es todo acto o pronunciamiento proveniente de un Tribunal, destinado a resolver la controversia materia del juicio, ésta también autoriza u ordena el cumplimiento de un determinado acto (Castillo y Sánchez, 2013).

2.2.1.6.2 Clases

En el artículo 120 del CPC divide a las resoluciones en tres:

2.2.1.6.2.1 Providencias o decretos

En el artículo 121, primer párrafo, del CPC, nos dice que mediante los decretos o providencias se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite.

2.2.1.6.2.2 Autos

En el artículo 121, segundo párrafo, del CPC menciona que mediante los autos el juez resuelve la admisión o no de la demanda; la reconvención, saneamiento, interrupción, conclusión (puede ser especial) del proceso; concesorio o denegatorio de los medios para impugnar; modificación de medidas cautelares; entre otro tipo de decisiones que requiera el pronunciamiento del juez.

2.2.1.6.2.3 Sentencia

Es uno de los actos jurídicos procesales más importantes en el proceso, ya que en ella no solo se pone fin a un proceso, sino que en ella el juez también ejerce el poder-deber para el cual está facultado, aplicando la norma a un caso concreto, buscando lograr la paz social en forma de justicia (Rioja, s.f).

2.2.1.6.2.3.1 Clases

Según el criterio clasificatorio clásico, las sentencias pueden ser:

2.2.1.6.2.3.1.1 Declarativas

En este tipo de sentencias se solicita solo la simple declaración ante de una situación jurídica suscitada, que ya existía anteriormente a la decisión judicial. La finalidad de esta sentencia es buscar la certeza, ya que el derecho antes de la resolución judicial es incierto y este adquiere certidumbre mediante la sentencia (Rioja, s.f).

2.2.1.6.2.3.1.2 Constitutivas

“... No requieren de actos materiales posteriores (ejecución forzada) para la satisfacción del interés de la parte favorecida. Son sentencias de actuación inmediata” (Rioja, s.f, p.1)

2.2.1.6.2.3.1.3 De condena

Busca que se le imponga al demandando una obligación, es aquí donde el demandante busca que se le imponga a demandado una determinada prestación de dar, hacer o no hacer. Este tipo de sentencia a pesar de ser condenatoria es aún declarativa, además ésta prepara una vía para obtener el cumplimiento de una prestación, así ésta sea en contra de la voluntad del obligado (Rioja, s.f).

2.2.1.6.3 Claridad de las resoluciones

La claridad es uno de los criterios ausentes en el razonamiento jurídico local. Esta consiste en usar un lenguaje con expresiones comprensibles al lector, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas, esta implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo emplea para debates entre conocedores de la materia.

Entonces la claridad en las resoluciones supone un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta con la preparación legal suficiente para entender a qué se refiere, por lo tanto, el lenguaje debe seguir las pautas necesarias para que el receptor no legal pueda comprender el mensaje (Léon, 2008, p 19-20).

2.2.2 Sustantivas

2.2.2.1 Derecho de trabajo

2.2.2.1.1 Concepto

Trueba Urbina (citado en Bailón, 2004), define al derecho del trabajo como: “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (p.25)

2.2.2.2 Contrato de trabajo

2.2.2.2.1 Concepto

“Acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empresario, actuando bajo su dirección, a cambio de un salario” (Unión General de Trabajadores, 2001, p.7).

2.2.2.2.2 Elementos esenciales

2.2.2.2.2.1 Prestación personal de servicios

El servicio prestado por el trabajador tiene que ser en forma física, es decir, la labor prestada que desempeñada debe ser de directo y de forma personal por parte del trabajador, salvo lo admitido legalmente en el art. cinco de la ley de productividad y competitividad laboral (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997 - LPCL).

2.2.2.2.2.2 Realizada de forma subordinada

El trabajador presta sus servicios a otro o a una persona jurídica, este último asume las obligaciones laborales que le corresponden con dicho trabajador no dependiendo si la empresa fracasa o no. El trabajador quedará sometido ante el empleador y este podrá fiscalizar el servicio prestado por el trabajador, pudiendo así sancionarlo en el caso que

detecte incumplimiento en sus disposiciones (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997 - LPCL).

2.2.2.2.3 A cambio de una remuneración

La actividad laboral prestada, debe buscar en primer lugar un fin económico o productivo, además de otros fines como el espiritual y cultural. El pago puede ser en dinero o en especies. Por ello, una persona no encaja dentro de este ámbito, si el servicio tiene solo fines no productivos, o si el empleador sólo compensa ciertos gastos (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997 - LPCL).

2.2.2.2.3 Clases

Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral las clases de contrato son estas:

2.2.2.2.3.1 Contratos de naturaleza temporal

El art 54 de la LPCL nos habla acerca de los contratos de naturaleza temporal, subdividiéndolos en tres: por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, necesidad del mercado y reconversión empresarial.

2.2.2.2.3.2 Contratos de naturaleza accidental

El art 55 de la LPCL nos habla acerca de los contratos de naturaleza accidental, subdividiéndolos en tres: ocasional, suplencia y emergencia.

2.2.2.2.3.3 Contratos de obra o servicio

El art 56 de la LPCL nos habla acerca de los contratos de obra o servicio, subdividiéndolos en tres: específico, intermitente y de temporada.

2.2.2.3 Remuneración

2.2.2.3.1 Concepto

Según Ramos en su diccionario jurídico define a la remuneración como cualquier ingreso que recibe un trabajador pudiendo ser en dinero o en especie y que este es susceptible de apreciación pecuniaria, y este es producto de una recompensa o retribución de su actividad personal (Ramos, 2018).

2.2.2.3.2 Clases

2.2.2.3.1.1 Remuneración mínima vital

Tiene alcance nacional, este tipo de remuneración es la establecida por el estado peruano, y es percibida por el trabajador que cumple con la jornada laboral de ocho horas y/o cuarenta y ocho horas semanales (Gobierno del Perú, 2019).

2.2.2.3.1.2 Remuneración básica

Monto permanente y fijo, que estará sujeto a la modalidad de la contratación, sin embargo, esta no puede ser inferior a la RMV (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, s.f).

2.2.2.3.1.3 Remuneración integral

El trabajador alcanza una remuneración no menor a dos UIT mensual, podrá acordar con su empleador el pago de este tipo de remuneración, pudiendo ser cancelada de forma anual incluyendo el pago de beneficios sociales, legales y convencionales (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, s.f).

2.2.2.3.3 Discriminación remunerativa

En los artículos 2; 22; 23; 24 y 26 de la Constitución Política del Perú se hace referencia a una discriminación remunerativa, cuando existe una diferencia en el trato remunerativo, puesto que se realiza sin una base de objetividad y razonabilidad que justifique esta conducta, lo cual la torna discriminatoria, ya que se atenta contra los derechos fundamentales, como el respeto a la dignidad en el trabajo, el respeto a una remuneración digna para el sustento del trabajador y su familia, el derecho a la igualdad ante la ley, y muy en especial, el principio- derecho a la no discriminación en el empleo.

2.2.2.4 Beneficios sociales

2.2.2.4.1 Concepto

Son prestaciones no dinerarias y no acumulables, su naturaleza jurídica no es remuneratoria, sino de seguridad social, sobre esta no se hacen aportes, ni tampoco son tomadas para beneficios como sueldo entre otros (Pascual, 2015).

2.2.2.4.2 Principales beneficios sociales

Dávila (2018) nos dice que existen diversos tipos de beneficios sociales, pero a continuación solo se mencionarán los más primordiales:

2.2.2.4.2.1 Gratificaciones según la ley

Según Rosas (citado en Lopez,2018) es un beneficio que percibe el trabajador que pertenece al ámbito laboral privado, recibido tanto el Julio como diciembre. Este equivale a una remuneración completa, siempre y cuando el trabajador haya elaborado por un periodo de seis meses y para entidades públicas siempre y cuando se especifique que se encuentra con modalidad de contrato bajo régimen privado.

Para el cálculo de la remuneración se toma en cuenta todas aquellas cantidades que el trabajador perciba regularmente (dinero o especie) producto de su trabajo. No se toman en cuenta gratificaciones extraordinarias, utilidades, costos o valor de condición de trabajo, canasta navideña, valor de transporte, viene entregados de la producción de la empresa, bonificación por educación, matrimonio (entre otros), vales de alimentos.

Existen gratificaciones ordinarias que es de cumplimiento obligatorio y tienen origen legal, y las extraordinarias que son aquellas otorgadas de manera excepcional, y no son de carácter obligatorio.

2.2.2.4.2.2 Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

“Beneficio social que tiene por finalidad prever las contingencias o el riesgo que origina el cese laboral, tanto para el trabajador como para su familia” (Lopez, 2018, p.9). El depósito de esta debe ser efectuado en los meses de mayo y diciembre, en la entidad financiera elegida por el trabajador.

López (2018) hace referencia en cuanto a la CTS:

El monto depositado de la CTS, incluidos sus intereses tiene carácter intangible e inembargable, salvo por juicio de alimentos hasta el 50%, es decir no es de libre disposición del trabajador, sin embargo, mediante disposiciones legales, se ha ido modificando temporalmente el porcentaje de disposición que puede hacer el trabajador (p. 10).

2.2.2.4.2.3 Descanso remunerado

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú en el segundo párrafo nos señala que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal y anual que sean remunerados, su disfrute y compensación se regulan por ley o convenio. Lopez (2018) dice: “que el descanso remunerado es obligatorio e inamovible por lo que todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones laborables por ley” (p.15).

2.2.2.4.2.4 Asignación familiar

Es un beneficio que se la mensualmente al trabajador del régimen laboral privado, cualquiera fuere su ingreso, con la finalidad de contribuir a la manutención de los hijos menores de edad (Lopez, 2018).

2.2.2.4.2.5 Utilidades

El derecho a la participación de utilidades se encuentra regulado en el artículo 29 de la Constitución Política del Perú. Consiste en los pagos adicionales que son realizados a los trabajadores después de un año de prestación de servicios al empleador, es una participación legítima.

2.3 Marco Conceptual

- **Análisis.** Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo (Tamayo, 2012, p. 311).
- **Descripción.** Informe en torno a un fenómeno que se observa y sus relaciones. Declaración de las características que presentan los hechos (Tamayo, 2012, p. 315).
- **Doctrina.** Comprende los estudios y opiniones elaboradas por especialistas en forma orgánica y sistematizada, algunos lo denominan “derecho científico”. La doctrina no es obligatoria, pero sí es orientadora para la aplicación de las normas. (...). La doctrina es importante para saber, por ejemplo, el sentido de una norma legal procesal desde la óptica de los estudios de la materia (Carrión, 2007, p. 34).

- **Fenómeno.** Dato de la experiencia o agrupación de datos, que ocurren en un momento dado y son observados o capaces de ser sometidos a observación (Tamayo, 2012, p. 318).
- **Jurisprudencia.** Se entiende por jurisprudencia a las decisiones reiteradas de los órganos jurisdiccionales en asuntos análogos justiciables. Emergen de las resoluciones judiciales que establecen criterios procesales de observancia voluntaria donde la norma legal tiene vacíos o ambigüedades o cuando se trata de la interpretación e integración de las normas legales procesales. Se refiere a decisiones judiciales que establecen criterios procesales pero que su aplicación no es obligatoria. Otra cosa es cuando de acuerdo a nuestro ordenamiento procesal civil vía casación se establecen criterios procesales que son de obligatoria aplicación, situación ésta en la que las decisiones en casación se homologan con las normas legales procesales. (Carrión, 2007, p. 34).
- **Hechos jurídicos.** Son aquellos acaeceres, los acontecimientos, los sucesos, a los cuales el derecho objetivo les atribuye el nacimiento, la modificación o extinción de una relación jurídica. Las relaciones jurídicas se generan en los hechos y el derecho simplemente las regula. Cuando los hechos afectan el derecho estamos frente a un hecho jurídico (Carrión, 2007, T: I, p. 364, 2do. Párrafo).
- **Interpretar.** Es explicar o hallar un significado a nuestros datos. Constituye uno de los pasos más importantes en el análisis de los resultados (Tamayo, 2012, p. 321).

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre, cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Cuarto Juzgado Laboral - Trujillo - Distrito Judicial de La Libertad – Perú. 2020, presenta las siguientes características: los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido; los autos y sentencias revelan aplicación de la claridad; los medios probatorios revelan pertinencia con la(s) pretensión(es) planteada(s) y la calificación jurídica de los hechos revelan idoneidad para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s).

3.2. Específicos

- Los actos de los sujetos procesales, si se realizan en el plazo establecido para el proceso.
- Los autos y sentencias emitidas en el proceso, si revelan aplicación de la claridad.
- Los medios probatorios, si revelan pertinencia con las con la(s) pretensión(es) plateada(s) en el proceso.
- La calificación jurídica de los hechos, si revelan idoneidad para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Una investigación es **cuantitativa**: cuando la investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). En esta propuesta de investigación se evidencia el perfil cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación especificado, existe uso intenso de la teoría; porque, facilita la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

Asimismo, un estudio es **cualitativa**: cuando la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). El perfil cualitativo del trabajo, se evidencia en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección de datos; ambas actividades son necesarias para identificar los indicadores de la variable y se aplican simultáneamente. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que se revela en el desarrollo del proceso judicial, donde existe interacción de los sujetos procesales orientados a la solución de la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) se usó las bases teóricas de la investigación, las actividades centrales fueron: a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, para Hernández, Fernández y Baptista, (2010) la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta) “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación

de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores, por eso son perceptibles; para la determinación de los resultados, el acto de recolección de datos es concurrente (simultánea) con el acto del análisis (suceden a la vez), existe uso intenso de las bases teóricas y se aplica la interpretación (hermenéutica); asimismo, tres de los indicadores: cumplimiento de plazos; aplicación de la claridad y pertinencia de los medios probatorios; son condiciones cuya repetencia se puede detectar; mientras, que la calificación jurídica y las posibilidades de haberse realizado en forma idónea es única, sea que lo realice el titular de la acción; la parte emplazada; inclusive, el juzgador cuando decide y, dependiendo de ello, se planteará la pretensión; se formulará la defensa o se adoptará la decisión que corresponda; respectivamente.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria - descriptiva. Un estudio es **exploratorio**: cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además, cuando la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto al objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Respecto al objeto de estudio, no se puede afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo; además, es un trabajo de naturaleza hermenéutica (interpretativa).

Un estudio es **descriptiva**: cuando describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Al respecto, Mejía (2004) refiere: en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características

existentes en ello, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se revela en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, se elige de acuerdo a determinadas condiciones (para facilitar el estudio): proceso contencioso; concluido por sentencia; con interacción de ambas partes; con intervención de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos se aplica uso intenso de las bases teóricas y 3) las actividades son orientados por los objetivos específicos.

4.2. Diseño de investigación

No experimental: el fenómeno es estudiado conforme se manifiesta en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 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 pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no existe manipulación de la variable; porque, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplican al fenómeno en su estado normal, tal y conforme se manifestó en un tiempo pasado específico. Los datos existentes en el proceso judicial se recolectan tal cual están. Respecto al proceso judicial puede afirmarse que se trata de un elemento cuyo contenido registra el accionar humano acontecidos en un contexto específico de tiempo y espacio en concordancia con las reglas aplicables para su propósito.

Por lo expuesto, el estudio es no experimental, transversal y retrospectivo.

4.3. Unidad de análisis

En opinión de Centty, (20006): “Son los elementos en los que recae la obtención de información y deben de ser definidos con propiedad; es decir, precisar, a quién o a quiénes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (p.69).

También se dice:

Las unidades de análisis pueden escogerse aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) que según Arias (1999) “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En el estudio la unidad de análisis es el proceso judicial expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Cuarto Juzgado Laboral; Trujillo - Distrito Judicial de La Libertad, se trata de un proceso ordinario laboral, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con aplicación del principio de doble instancia y su pre existencia se acredita con las sentencias incorporadas como **anexo 1**. (En el cual se protege información sensible conforme se especifica en el anexo 3).

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”.

En el presente trabajo la variable es: características del proceso judicial sobre cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales.

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 susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalización de la variable.

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p><i>Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p>	<p>Características</p> <p><i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distinguen claramente de los demás.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del plazo en la realización de los actos procesales • Aplicación de la claridad en las resoluciones: autos y sentencias • Pertinencia entre los medios probatorios y la(s) pretensión(es) planteada(s) • Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) 	<p align="center">Guía de observación</p>

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplican las técnicas de la *observación* y *el análisis de contenido*. La primera, es entendida como el punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática; y el segundo, también, es un punto de partida de la lectura, y para que sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o evidente 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 judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento de recolección de datos es una **guía de observación**. Al respecto Arias (1999) indica: “(...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información” (p. 25). Asimismo, Campos y Lule (2012) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que

conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno (p. 56). El contenido y diseño es orientado por los objetivos específicos; es decir, para saber qué se quiere conocer, focalizado en el fenómeno o problema planteado. Se inserta como **anexo 2**.

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial es orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en lugares específicos del desarrollo procesal a efectos de identificar datos útiles para alcanzar los objetivos específicos trazados; para ello, se usa las bases teóricas

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

Esta actividad se realiza por etapas. Las actividades de recolección y análisis prácticamente son concurrentes; al respecto Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008) exponen:

La recolección y análisis de datos, es por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas y son de la siguiente forma:

4.6.1. La primera etapa. Es una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva del fenómeno, es orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión es una conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.6.2. Segunda etapa. También es 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 las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

4.6.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, es una actividad de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articulan los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifiestan desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es, precisamente, recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyándose en las bases teóricas.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de recursos cognitivos, maneja la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilita la ubicación del observador; esta etapa concluye con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos. Finalmente, los datos se organizan en concordancia con los objetivos trazados generándose los resultados.

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 se usa el modelo básico suscrito por Campos (2010) al cual se agrega la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso judicial sobre cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Cuarto Juzgado Laboral - Trujillo - Distrito Judicial de La Libertad - Perú. 2020.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Cuarto Juzgado Laboral - Trujillo - Distrito Judicial de La Libertad – Perú. 2020?	Determinar las características del proceso judicial sobre cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Cuarto Juzgado Laboral - Trujillo - Distrito Judicial de La Libertad – Perú. 2020.	El proceso judicial sobre cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Cuarto Juzgado Laboral, Trujillo, Distrito Judicial de La Libertad, Perú, presenta las siguientes características: los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido; los autos y sentencias revelan aplicación de la claridad; los medios probatorios revelan pertinencia con la(s) pretensión(es) planteada(s) y la calificación jurídica de los hechos expuestos revelan idoneidad para sustentar la la(s) pretensión(es) planteada(s).
Específicos	¿Los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido para el proceso?	Identificar si los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido para el proceso.	Los actos de los sujetos procesales si se realizan en el plazo establecido para el proceso.
	¿Los autos y sentencias emitidas en el proceso revelan aplicación de la claridad?	Identificar si los autos y sentencias emitidas en el proceso revelan aplicación de la claridad.	Los autos y sentencias emitidas en el proceso si revelan aplicación de la claridad.
	¿Los medios probatorios revelan pertinencia con la(s) con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso?	Identificar si los medios probatorios revelan pertinencia con la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso.	Los medios probatorios si revelan pertinencia con las con la(s) pretensión(es) plateada(s) en el proceso.

	¿La calificación jurídica de los hechos expuestos revelan idoneidad para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso?	Identificar si la calificación jurídica de los hechos revela idoneidad para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso.	La calificación jurídica de los hechos expuestos si revelan idoneidad para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso.
--	---	--	---

4.8. Principios éticos

Como quiera que los datos requieren ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realiza dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad previstos en el marco constitucional (Abad y Morales, 2005).

Con este fin, el investigador(a) suscribe una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados, datos de la identidad de los sujetos del proceso, existentes en el expediente; es decir, protección de información sensible; lo cual no enerva la originalidad y veracidad del contenido del objeto de estudio, lo que se cautela es conformidad con el Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016). Para ello se suscribe un compromiso ético y no plagio: **anexo 3**.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

Tabla 1: del cumplimiento de plazos

Sujeto procesal	Acto procesal	Referente	Tiempo real	Cumplimiento	
				Si	No
<i>Primera instancia</i>					
Del Juzgador	Admisión de la demanda	Artículo 17 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 (5 días hábiles).	26 días hábiles		X
	Audiencia de conciliación	Artículo 42 inciso b) de la NLPT (entre 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda).	112 días hábiles		X
	Emisión de la sentencia	Artículo 47 de la NLPT (60 minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia) Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los 5 días hábiles posteriores.	22 días hábiles		X
Demandante	Formulación de puntos controvertidos	Artículo 16 de la NLPT (La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos).	Se presentó en la demanda	X	
	Formulación de alegatos	Artículo 16 inc. b) de la NLPT (no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba).	Se presentó en la demanda	X	
Demandado	Contestación de la demanda	Artículo 42 inc. c) de la NLPT establece que: “el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos”.	Se presentó en la audiencia de conciliación	X	
	Formulación de puntos controvertidos	Artículo 19 de la NLPT establece que: “La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba...”	Se presentó en la contestación de la demanda	X	

	Formulación de apelación	Artículo 32 de la NLPT (5 días hábiles)	3 días hábiles	X	
<i>En segunda instancia</i>					
<i>Del Juzgador</i>	Traslado de la apelación	Artículo 33 de la NLPT (5 días hábiles).	63 días hábiles		X
	Señalamiento de la vista de la causa	Artículo 33 inc. a) de la NLPT (20 y 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente).	293 días hábiles		X
	Emisión de la sentencia	Artículo 47 de la NLPT (60 minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia) Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los 5 días hábiles posteriores.	Emitió sentencia el mismo día	X	
<i>Demandante</i>	Petición de informe oral	Artículo 47 de la NLPT que: “Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos”.	Presentados el mismo día	X	
<i>Demandado</i>	Petición de informe oral	Artículo 47 de la NLPT establece que: “Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos”.	Presentados el mismo día	X	

Fuente: expediente N° 05187-2016-0-1601- JR-LA-04

Lectura. En tabla 1 se observa que en primera y segunda instancia los actos procesales que más se cumplieron fueron las del demandante y el demandado; seguidas de las del juzgador.

Tabla 2: claridad en las resoluciones

TIPO DE RESOLUCIÓN	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA	DESCRIPCIÓN DE LA CLARIDAD
Primera instancia		
Auto	Auto de calificación de la demanda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Admitir a trámite la demanda. 2. Cítese a las partes a la audiencia de conciliación. 3. Concurra a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación de demanda y sus anexos, bajo apercibimiento de incurrir en rebeldía automática. 4. Ofrecidos los medios probatorios que se indican. 5. “Ordénese a ambas partes que: tratándose de documentos que hayan ofrecido, ofrezcan y/o exhiban, que razonablemente requieran de un vaciado de información en cuadros resumen deberá efectuarlo en archivo Excel en columnas que faciliten los cálculos, en DVD; tales por ejemplo planillas de pago, duplicados de boletas de pago, registros de control asistencia, documentos contables, entre otros ejemplos. Además los abogados de los justiciables deberán aplicar tal información –de ser pertinente- a su teoría del caso y a sus liquidaciones; por lo cual el actor deberá concurrir a la audiencia de juzgamiento con nuevas liquidaciones en base a la información que proporcione la demandada con su contestación; todo ello, bajo apercibimiento: de tenerse en cuenta la conducta procesal del abogado de la parte demandante al momento de fijar los honorarios profesionales (costos); y, de multa a la parte demandada, en caso de incumplimiento.” 6. “Ordénese a la demandada concurra a la audiencia de conciliación con las liquidaciones detalladas (remuneraciones computables y conceptos que consideró) de la forma como pagó y calculó cada una de las pretensiones demandadas; y de ser el caso, las liquidaciones que propone como las correctas; las mismas que se agregarán al expediente en caso de no arribar a acuerdo conciliatorio; ello, bajo apercibimiento de multa.” 7. “Dentro de las pretensiones demandadas se encuentra pago por trabajo en jornadas extraordinarias (tales por ejemplos horas extras, domingos y feriados, entre otros) deberán liquidar además de manera individual sus incidencias en los derechos laborales que se demandan (ejemplo en cts, vacaciones, gratificaciones, entre otros), bajo apercibimiento de

	<p>tenerse en cuenta la conducta procesal del abogado de la parte demandante al momento de fijar los honorarios profesionales (costos).”</p> <p>8. “Los abogados de las partes, en su oportunidad deberán concurrir a la audiencia de juzgamiento debidamente preparados en las teorías del caso propuestas por ambas partes, conociendo además los medios probatorios ofrecidos por los justiciables, y en específico los medios probatorios importantes para su defensa, los cuales deberán oralizar.”</p>
<p>Sentencia</p>	<p>Sentencia de primera instancia</p> <p>1. Declaro fundada la demanda interpuesta por a contra b en consecuencia, ordeno que la demandada cese los actos de discriminación remunerativa inferidos al actor; debiendo homologar sus remuneraciones (remuneración básica) con las percibidas por los trabajadores comparativos E y F, según los períodos indicados en el considerando décimo cuarto de la presente resolución.</p> <p>2. Ordeno que la demandada cumpla con cancelar al demandante, la suma de s/. 11,380.01 (once mil trescientos ochenta y 01/100 soles) por los conceptos de reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones y reintegro de vacaciones, por el período del 01 de enero de 2013 al 15 de setiembre de 2016 (fecha de interposición de la demanda); más intereses legales que se liquidarán en ejecución de la misma.</p> <p>3. Ordeno que la demandada cumpla con pagar la suma de s/. 3,000.00 (tres mil y 00/100 soles) por concepto de honorarios profesionales al abogado del demandante, más el 5% de dichas sumas destinada para el Colegio de Abogados de La Libertad.</p> <p>4. Ordeno que la demandada cumpla con depositar en la cuenta cts del actor y en la entidad financiera que corresponda la suma de s/. 831.96 (ochocientos treinta y uno y 96/100 soles) por concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicios del actor.</p> <p>5. Ordeno que la emplazada cumpla con pagar al demandante el reintegro de: remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios que se devenguen a partir del día siguiente de la interposición de la demanda (16.09.2016) hasta el cese efectivo de los actos de discriminación remunerativa; que deberán liquidarse en ejecución de sentencia incluyendo los intereses legales.</p> <p>6. Con costas del proceso.</p> <p>7. “Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución, archívese el expediente en el modo y forma de ley.”</p>

Segunda instancia

Sentencia	Sentencia de segunda instancia	<p>Confirmaron la sentencia (resolución número cinco), de fecha 20 de noviembre de 2017, obrante a folios 122-134, en el extremo que declara fundada la demanda interpuesta por A contra B, de reintegro de remuneraciones por homologación y otros respecto del trabajador comparativo F.</p> <p>revocaron la misma sentencia en el extremo que declara fundada la demanda de reintegro de remuneraciones por homologación respecto del trabajador F; reformándola declararon infundada en dicho extremo.</p> <p>La suma del abono fue modificada; por consiguiente, ordenaron que la demandada cancele al actor la suma de s/ 9,482.85 (nueve mil cuatrocientos ochenta y dos y 85/100 soles); así como deposite en su cuenta cts del demandante el importe de s/ 786.34 (setecientos ochenta y seis y 34/100 soles) por los conceptos que aparecen detallados en el numeral 11) de la presente resolución.</p> <p>Modificaron los honorarios profesionales en la suma de s/ 1,600.00 (un mil seiscientos), confirmaron la sentencia en el resto del contenido y, los devolvieron al Cuarto Juzgado Laboral Permanente de Trujillo.</p>
-----------	--------------------------------	---

Fuente: expediente N° 05187-2016-0-1601- JR-LA-04

Lectura. En la tabla 2, se revela la aplicación de la claridad, en autos y sentencias.

Tabla 3: pertinencia de los medios probatorios

MEDIO PROBATORIO	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA	CONTENIDO	HECHO PROBADO
Documentos	Exhibicional	- Copia de boleta de pago del recurrente	- Con el que se acredita la remuneración percibida por el actor, la cual resulta menor a la de otros compañeros de trabajo.
		- Copia de boleta de pago de los compañeros de trabajo, quienes desempeñan funciones idénticas a la del recurrente.	- Con la que se acredita que por el mismo trabajo desarrollado y ocupando el mismo cargo y categoría percibe remuneración mayor a la del recurrente.
		- Planillas de pago y/o copia de boletas del recurrente	- Que corresponde a todo el récord laboral del recurrente.
		- Planillas de pago y/o copia de boletas de los compañeros de trabajo del recurrente.	- Que corresponde a todo su récord laboral, para así corroborar la diferencia salarial existente.
Declaración de parte	Declaración de parte	- Brindada por la representante legal de la demandada	- Con la finalidad de acreditar que no existe ningún criterio objetivo ni razonable para la diferenciación salarial entre los trabajadores que desempeñan la misma función.

Fuente: expediente N° 05187-2016-0-1601- JR-LA-04

Lectura. En la tabla 3, se observa que los medios probatorios de parte del demandado, fueron pertinentes para corroborar los hechos que sustentan la pretensión planteada en la demanda.

Tabla 4: calificación jurídica de los hechos

PRESENTACIÓN DE LOS HECHOS	CALIFICACIÓN JURÍDICA	PRETENSIÓN (ES)
<p>El motivo de la demanda es de cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios laborales, la parte demandante argumentó que se estaba cometiendo una discriminación en la parte remunerativa, ya que la remuneración diaria establecida por el empleador para el caso de trabajadores que ocupan el mismo cargo y por consiguiente efectúan las mismas labores y funciones, no es idéntica a la del demandante, sino que difiere ostensiblemente, sin que exista una razón objetiva, razonable y valedera que la justifique. Se presentaron boletas de los trabajadores a los cuales se les hacía mención en el proceso, junto a la boleta del demandante y se hizo una comparación en los pagos recibidos por cada uno. Ahora bien sobre la pretensión accesoria de reintegros de remuneraciones, CTS, gratificaciones y remuneración vacacional por incidencia, se hizo mención que estos fueron abonados de forma diminuta, es decir la parte demandada no ha cumplido con pagar íntegramente estos derechos al recurrente, durante su récord laboral, por lo que debe liquidarse la incidencia de las remuneraciones devengadas reclamadas.</p>	<p>-Art 2 numeral 2 de la Constitución Política del Perú, referido a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo cual ha vulnerado la demandada.</p> <p>-Art 24 de la Constitución Política del Perú, en virtud del cual el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia.</p> <p>-Art 26 inc. 1 de la Constitución Política del Perú, según el cual en toda relación laboral se debe respetar la igualdad de oportunidades sin discriminación.</p> <p>-Convenio N° 100 de la OIT concordante con el art 23, numeral 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el art 7 literal a.i de la Convención Internacional de Derechos Económicos sociales y Culturales, donde nos hace referencia a que toda persona tiene derecho a un salario igual, por igual trabajo, sin discriminación.</p> <p>-Arts. 1, 2, 4, 9, 10, 18, y 44 del D.S. N° 001-97-TR, TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, D. Leg N° 650, concordante con el D.S N° 004-97-TR, Reglamento del TUO de la Ley de C.T.S., referido a los trabajadores comprendidos, la remuneración computable, los depósitos semestrales y demás referidos a la C.T.S.</p> <p>-Art. 1 y 2 de la Ley 27735, donde se hace referencia al otorgamiento y monto de gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad.</p>	<p>Cese discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales</p>

-Arts. 10 y 15 del D. Leg N° 713, concordante con el art. 16 del D.S. N° 012-92-TR., que regula el derecho del trabajador al descanso vacacional y la remuneración que le corresponde por derecho.

-Art. 2 Inc. 1, literal c) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, que establece la competencia de los Juzgados Especializados Laborales para el conocimiento de pretensiones referidos a los actos de discriminación en la ejecución de la relación laboral.

-Art. 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, referido a los requisitos de la demanda.

Fuente: expediente N° 05187-2016-0-1601- JR-LA-04

Lectura. En la tabla 4, se observa que los hechos expuestos y probados en el proceso tienen sustento jurídico.

5.2 Análisis de resultados

- Respecto del cumplimiento de plazos basándose en la nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497, conociendo que según Cabanellas (2002) el plazo es: “procesalmente, el espacio de tiempo concebido a las partes para comparecer, responder, probar, alegar, consentir o negar en juicio” (p.306), que este según el artículo 147 del CPC se computa a partir del día siguiente de notificada la resolución o comúnmente desde la última y que solo se consideran los días hábiles, refiriéndonos a estos según el artículo 141 de CPC de lunes a viernes, salvo feriados no laborables, días de duelo nacional y judicial, inicio de año judicial o el día del juez. Entonces:

En cuanto a la primera instancia:

De parte del juzgador, en la admisión de la demanda no se cumplió con el plazo establecido según en el artículo 17 de dicha ley donde se establece cinco (5) días hábiles para la admisión de la demanda, esta fue presentada el día 15 de septiembre del 2016, procediendo a su admisión el día 21 de octubre del 2016, transcurriendo 26 días hábiles desde su presentación, hasta su admisión. En la audiencia de conciliación no se cumplió con el plazo basado en el artículo 42 inciso b) donde nos dice que la citación a la audiencia de conciliación deber ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la calificación de la demanda, lo cual no ocurrió siendo ésta fijada para el día 28 de marzo del 2017, transcurrió 112 días hábiles. En cuanto a la emisión de la sentencia no se cumplió con el plazo establecido según el artículo 47 la cual establece que el juez en un plazo de no mayo de sesenta (60) minutos hace conocer su fallo de su sentencia, y este programa día y hora para su notificación dentro de los cinco (5) días hábiles, siendo que llevada a cabo la audiencia de juzgamiento el día 18 de octubre del 2017, fueron notificadas a las partes que el fallo se daría el día 25 de octubre del 2017, lo cual fue reprogramado para el 20 de noviembre del 2017 por concepto de huelga indefinida, 22 días hábiles después.

De parte del demandante en la formulación de puntos controvertidos si se cumplió con el plazo según el artículo 16, siendo estos presentados en la demanda y a su vez ésta declarada admisible por cumplir con todos los requisitos. En la formulación

de alegatos si se cumplió con el plazo establecido según artículo 16 inciso b), donde nos refiere que no debe incluir pliego dirigido a la contra parte, pero si se debe indicar la finalidad de cada medio de prueba.

De parte del demandado en la contestación de la demanda si se cumple con el plazo según artículo 42 inciso c) donde se precisa que el demandado debe concurrir a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación, lo cual, si ocurrió en el proceso, llevando la contestación el día 28 de marzo del 2017. En la formulación de puntos controvertidos si se cumple con el plazo establecido según artículo 19 donde nos dice que, dentro de la contestación se presentan también las defensas procesales y de fondo, además de incluir medios de prueba pertinentes al proceso. En la formulación de apelación si se cumple con el plazo establecido según artículo 32 de la misma ley, ya que hace referencia que el recurso de apelación se hace dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la audiencia donde se dicta sentencia, la audiencia donde se dictó sentencia fue llevada a cabo el día lunes 20 de noviembre del 2017, formulando la parte demandada el recurso de apelación el día jueves 23 de noviembre del mismo año.

En cuanto a la segunda instancia:

De parte del juzgador, en el traslado de la apelación no se cumple con el plazo según artículo 33, donde se hace referencia que interpuesta la apelación el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, lo cual no ocurrió ya que se interpuso el recurso de apelación el día 23 de noviembre del 2017 y este fue elevado a segunda instancia el 26 de febrero del 2018. En el señalamiento de la vista de causa no se cumple con el plazo según artículo 33 inc. a) donde establece que recibido el expediente dentro de los cinco (5) días hábiles se debe fijar el día y la hora de la audiencia de vista de causa y esta debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente, el expediente fue recibido el 26 de febrero del 2018 y la audiencia de vista de causa fue programada para el 6 de mayo del 2019, lo cual es más de un año después, no cumpliendo con el plazo establecido. En la emisión de sentencia si se cumple con el plazo establecido según el artículo 47 donde se establece que el juez hace conocer su fallo y dicta sentencia en un plazo no mayor a sesenta (60) minutos, lo cual si ocurrió en el proceso donde el juez confirmó la primera sentencia.

De parte del demandante y del demandado, en la petición de informe oral si cumplen con el plazo según el artículo 47, terminando la actuación probatoria y exponiendo los abogados sus alegatos de forma oral.

Observamos entonces que el tiempo transcurrido entre cada acto procesal es muy amplio, y esto no fue justificado, más que solo aplazado como vemos en una parte del proceso, aplazado por concepto de huelga. Esto hace que en el Perú los procesos sean demasiados extensos, y no necesariamente porque sean casos complejos, sino porque la justicia es deficiente y no cumple con los plazos establecidos.

- Respecto a la claridad de las resoluciones, León (2008) nos dice que la claridad en las resoluciones supone un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta con la preparación legal suficiente, pero que este entiende el mensaje ya que se está utilizando un lenguaje comprensible al lector.

En el auto de la admisión de la demanda, en la sentencia de primera y segunda instancia, se da un lenguaje comprensible al lector, permitiendo su entendimiento, presentando estas resoluciones claridad. El auto de admisión de la demanda se da a conocer que la demanda presentada fue admitida, en la sentencia de primera instancia se da cuenta que la parte demandante fue la favorecida, ya que la demanda se declaró fundada y se ordenó el cumplimiento de sus pretensiones expuestas en la ella, y en la sentencia de segunda instancia el juez confirma lo formulado en la primera sentencia.

- Respecto a la pertinencia de los medios probatorios, Castillo y Sánchez (2013) señala que para que los medios de prueba sean pertinentes estos deben de sustentar la pretensión planteada.

En este caso los medios probatorios presentados fueron pertinentes, ya que se estos fueron presentados de manera eficaz permitiendo corroborar los hechos que sustentan la pretensión planteada en la demanda. Fueron presentados los documentos que acreditan la discriminación remunerativa que percibía el trabajador, siendo estos la copia de boleta de pago del demandante y la copia de boleta de pago de sus compañeros, además de las planillas de pago del recurrente y de sus compañeros quienes desempeñaban funciones idénticas al demandante, en las que se percibe una

remuneración mayor a la del recurrente, esto nos da una noción de la discriminación remunerativa sin una base de objetividad y razonabilidad.

- Respecto a la calificación jurídica de los hechos, en el supuesto fáctico encontramos que es la discriminación remunerativa y el pago de reintegro de remuneración y beneficios sociales. En los artículos 2; 22; 23; 24 y 26 de la Constitución Política del Perú se define a discriminación remunerativa como una diferencia que existe en el trato remunerativo, puesto que se realiza sin la existencia de una base objetiva y razonable que justifique esta conducta, afectando a los derechos fundamentales de la dignidad en el trabajo, a la igualdad y al principio – derecho a la no discriminación en el empleo. Mientras que Pascual (2015) se refiere a los beneficios sociales como prestaciones no dinerarias y no acumulables, y que su naturaleza jurídica no es de carácter remuneratorio, sino de seguro social sobre los cuales no se hacen aportes, ni tampoco son tomados como sueldos; entre estos encontramos a gratificaciones, descanso remunerado, CTS, asignación familiar, utilidades, entre otros. Estos dos supuestos presentes en la norma, tienen sustento jurídico, por lo tanto, pueden ser reclamados, por eso se admitió la demanda, basándose también en el supuesto normativo, cabe resaltar que los beneficios sociales reclamados por el demandante son las gratificaciones, CTS y remuneración vacacional.

VI. CONCLUSIONES

- No se cumplieron con todos actos procesales dentro del plazo establecido, por parte del juez en primera instancia no cumplió con ninguno de sus actos, mientras que en segunda instancia sólo cumplió con uno de ellos; las partes en este caso demandante y demandado si cumplieron a cabalidad con todas sus actuaciones procesales dentro de los plazos establecidos.
- Se evidenció claridad en las resoluciones emitidas por el juez, expresando en ellas un lenguaje comprensible al lector; estas vienen a ser el auto de admisión de la demanda, la sentencia de primera instancia donde se declara fundada favoreciendo al demandante otorgándole el cumplimiento de sus pretensiones, y la sentencia de segunda instancia donde se confirma lo expuesto en la primera.
- Los medios probatorios presentados fueron pertinentes al proceso, ya que permitieron corroborar la pretensión planteada; en este caso se presentaron las copias de boletas de pago del demandante y de sus compañeros que desempeñaban funciones idénticas, mostrando en ellas que existía una discriminación remunerativa que era percibida por el trabajador.
- Los hechos expuestos tuvieron un sustento jurídico; el trabajador tiene derecho a la dignidad en el trabajo, a la igualdad y al principio – derecho a la no discriminación en el empleo según lo estipulado en la constitución por lo tanto no debe existir una discriminación remunerativa, por otro lado, también tiene derecho a los beneficios sociales regulados en la norma, ya sean gratificaciones, CTS, descanso remunerado, entre otros.

Referencias Bibliográficas

- Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Ávila, M. (2018). *Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016*. (Tesis doctoral). Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7964/Mary_Yolanda_Avila_Cazorla.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bailón, R. (2004). Legislación Laboral. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=FJfvf3aJaq8C&pg=PA25&lpg=PA25&dq=el+conjunto+de+normas,+principios+e+instituciones+que+protegen,+tutelan+y+reivindican+a+los+que+viven+de+sus+esfuerzos+materiales+e+intelectuales+con+el+prop%C3%B3sito+de+lograr+su+destino+hist%C3%B3rico:+socializar+la+vida+human&source=bl&ots=NhHVdRdiX_&sig=ACfU3U1c7K7qgaJFsH56MjhoiN9cOESq5Q&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwibuP_c8K7pAhVth-AKHfzA98Q6AEwAHoECAoQAQ
- Cabanellas, G. (2002). *Diccionario jurídico elemental*. (Décimo tercera edición). Argentina: Editorial Heliasta S.R.L
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>

Carrión, J. (2007). *Tratado de Derecho Procesal Civil. T: I. (Primera reimpression)*. Lima, Perú: GRILEY.

Castillo, M; Sánchez, E. (2013). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Perú: Jurista Editores E.I.R.L.

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>

Constitución Política del Perú (1993). Diario Oficial el Peruano.

Dávila, C. (2018). *Informe: Guía sobre los Principales Beneficios Sociales*. Perú. Recuperado de: <https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/outsourcing/guia-sobre-los-principales-beneficios-sociales>

Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral* Aprobado por D.S. N° 003-97-TR. (Versión digital). Perú, 27 de marzo de 1997. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Decreto Supremo N° 017-93-JUS. *Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial*. (versión digital). Perú, 3 de junio de 1993. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f8232a0046a8af9b8d74fdac1e03f85e/D.+Sup.+17-93-JUS+Texto+Unico+Ordenado+de+la+Ley+Organica+del+Poder+Judicial.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f8232a0046a8af9b8d74fdac1e03f85e>

El peruano. Diario Oficial. (2016). Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016). Y su modificatoria: Recuperado de:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1124250/res-174-2019-sunedu-cd-resuelve-modificar-el-reglamento-de-renati.pdf>

Expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Cuarto Juzgado Laboral. Trujillo. Distrito Judicial de La Libertad. Perú.

Gobierno del Perú (2019). *Valor remuneración mínima vital*. Perú: Plataforma Única del Estado Peruano. Recuperado de: <https://www.gob.pe/476-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-valor-remuneracion-minima-vital>

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

Jurista Editores. (2019). *Código Procesal Civil*. Perú: Jurista Editores E.I.R.L.

Lavado, J. (2017). *Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo*. (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11595/lavado_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, 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.

León, R. (2008). *Manual de redacción de resoluciones judiciales*. Recuperado de: <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/92>

Ley N° 29497. *Nueva ley procesal del trabajo*. Diario oficial el Peruano. (Versión digital). Perú, 15 de enero del 2010. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

- Lopez, E. (2018). *Pago de beneficios sociales*. (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10381/Tesis_58125.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lopez, H. (2016). *Sujetos procesales civil*. Venezuela. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/heimarlopez/sujetos-procesales-civil>
- 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>
- 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.
- Oyarce , A. (2008). *Seminario de Derecho Civil y Procesal Civil*. Perú: Punto & Gráfica S.R.L.
- Pascual, M. (2015). *Beneficios Sociales*. España. Recuperado de: http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMjY3NztbLUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAgGxUXDUAAAA=WKE
- Palma , T. y Jesús, V. (2020). *Un progreso en materia de igualdad: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa*. *Derecho & Sociedad*, (53), 25-37. Recuperado a partir de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21787>
- Poder Judicial, (s.f). *Diccionario Jurídico*. Versión Electrónica. Recuperado de: https://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=D
- Ramos, F. (2018). *Diccionario Social / Enciclopedia Jurídica Online* (Remuneración). Recuperado de: <https://diccionario.leyderecho.org/remuneracion/>

- Rioja, A. (s.f). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*. Recuperado de: https://legis.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/#_ftnref1
- Rivera, A (2007). *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*. (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1206/Rivera_ma.pdf?sequence=1
- Rivera, C. (2014). *Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental*. (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/582/1/RIVERA_CARLO_S_RESTITUTORIA_REMUNERACIONES_DEVENGADAS.pdf
- Rodríguez, A. y Sánchez, J. (2019). *Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones de la libertad, 2018*. (Tesis título). Recuperado de: http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/696/1/0335220912_029_9320912_T_2020.pdf
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. Quinta edición. México. LIMUSA.
- Unión General de Trabajadores. (2001). *Contrato de Trabajo*. Recuperado de: <http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/expeduca/pdf/0600101.pdf>
- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (s.f). *Derecho laboral individual*. Recuperado de: http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/11_SESION/Contenido_11.pdf
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH –

católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-
ULADECH Católica

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

Vergara, E. (2018). *Desigualdad remunerativa Casación Laboral N° 1790-2012 – La Libertad.* (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10616/Tesis_60250.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Evidencia empírica que acredita pre existencia del objeto de estudio

PRIMERA SENTENCIA



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

"Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo"

EXPEDIENTE N° : 05187-2016-0-1601-JR-LA-04

DEMANDANTE : A

DEMANDADOS : B

**MATERIA : CESE DE DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA Y
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES**

JUEZ : C

SECRETARIO : D

SENTENCIA N° -2017-4JETT-NLPT

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO

Trujillo, veinte de noviembre
del año dos mil diecisiete.-

VISTO; El presente expediente:

I. PARTE EXPOSITIVA

PETITORIO

Mediante escrito postulatorio de páginas 09-17, **A**, interpone demanda contra la empresa **B**; a fin de que cese la discriminación remunerativa de la viene siendo objeto y se disponga su homologación o nivelación remunerativa, y accesoriamente cumpla con efectuarle el pago de los conceptos laborales siguientes: reintegro remuneraciones, reintegro de gratificaciones, reintegro de remuneración vacacional y reintegro de la

compensación por tiempo de servicios; más el pago de intereses legales y honorarios profesionales.

ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE

El demandante señala que ingresó a laborar para la demandada desde el 07 de enero de 2003, ostentando vínculo laboral vigente, desempeñándose como Operario Tareas Generales; sin embargo, la remuneración diaria establecida por su empleadora para el caso de trabajadores que ocupan el mismo cargo y efectúan las mismas labores y funciones, no es idéntica sino que difieren ostensiblemente, sin que exista una razón objetiva, razonable y valedera que la justifique, siendo que la diferencia del salario diario es de S/. 5.00, por lo que la diferencia remunerativa mensual alcanza a S/. 150.00 soles; por tanto, se le debe reintegrar su remuneración básica a la suma percibida por los homólogos en comparación, así como sus demás beneficios sociales; con los demás fundamentos de hecho, de derecho y medios probatorios que sustentan su demanda.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

Que, con fecha 28 de marzo del 2017 se llevó a cabo la audiencia de conciliación, según acta de registro de audiencia de folios 79; con la concurrencia del demandante y su abogada, así como de la demandada debidamente representada por su abogado y apoderado; las partes no arribaron a ningún acuerdo conciliatorio. Se fijaron las pretensiones materia de juicio:

1. Cese de la discriminación remunerativa y se disponga su homologación o nivelación remunerativa.
2. Reintegro de remuneraciones.
3. Reintegro de gratificaciones.
4. Reintegro de compensación por tiempo de servicios.
5. Reintegro de remuneración vacacional.
6. Pago de intereses legales.
7. Honorarios profesionales.

La parte demandada B presentó su escrito de contestación de demanda obrante a folios 65-78, se corrió traslado a la parte demandante y se señaló día y hora para la realización de la audiencia de juzgamiento.

ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

La B contesta la demandada alegando que su empresa no ha soslayado el principio de igualdad remunerativa porque ha utilizado criterios objetivos y razonables que justifican la diferenciación salarial entre el demandante y homólogos; la diferenciación salarial entre el demandante y homólogos se justifica en criterio objetivo y razonables como es el relacionado a la antigüedad en la empresa que tienen los homólogos en comparación con el demandante, pues E y F tiene como fecha de ingreso el 16 de mayo del 2002 y 01 de octubre del 2002, respectivamente, mientras que el actor ingresó el 14 de enero del 2013; es decir, los homólogos son 15 años más antiguos en la empresa que el demandante, situación que repercute en la remuneración y explica la diferenciación salarial.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Se llevó a cabo el día 18 de setiembre del 2017, según acta de registro de audiencia de juzgamiento de folios 116-117, y audio y video que se encuentra registrado en el sistema informático judicial. La audiencia se llevó a cabo con la presencia de la parte demandante debidamente representado por su abogado, y del abogado y apoderado de la demandada. Se precisaron los hechos no necesitados de actuación probatoria, se presentaron medios probatorios extemporáneos, el Juzgador los admitió como medios probatorios de oficio por ser necesarios para la dilucidación de la controversia, se admitieron las pruebas, la demandada dedujo una cuestión probatoria, la cual fue declarada fundada por el Juzgador, al convenir con ésta la parte demandante, se actuaron los medios probatorios, se formularon los alegatos finales, se dio por cerrado el debate y el señor Juez procede a reservar su fallo, citando a las partes para que concurran al local del juzgado a fin de que sean notificadas con la sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO:- De conformidad con lo establecido en el Artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (en adelante NLPT), respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley”.

SEGUNDO.- PRETENSIONES POSTULADAS: Constituyen pretensiones del demandante: i) Se ordene el cese de la discriminación remunerativa y se disponga su homologación o nivelación remunerativa; y su incidencia en los siguientes beneficios sociales: ii) Reintegro de remuneraciones; iii) Reintegro de gratificaciones; iv) Reintegro de compensación por tiempo de servicios; v) Reintegro de remuneración vacacional; vi) Pago de intereses legales; y, vii) Honorarios profesionales.

TERCERO.- HECHOS NO NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA: Durante la Audiencia de Juzgamiento (**minuto 14:53 a 16:22 del audio y video**), se establecieron como hechos no necesitados de actuación probatoria los siguientes: i) Fecha de ingreso del actor: 10 de enero del 2013, encontrándose con vínculo laboral vigente; ii) Cargo desempeñado: operario de tareas generales; y, iii) Que tanto el demandante como los trabajadores comparativos ostentan el mismo cargo de operario de tareas generales respecto del récord laboral demandado.

CUARTO.- PRETENSIÓN DE CESE DE DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA Y HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIÓN: El actor solicita el cese de la discriminación remunerativa de la que viene siendo objeto y la homologación de su remuneración, argumentando que desempeña la labor de Operario de Tareas Generales al igual que los trabajadores comparativos E y F; sin embargo, la remuneración diaria establecida por su empleadora no es idéntica sino que difieren ostensiblemente, sin que exista una razón objetiva, razonable y valedera que la justifique.

QUINTO.- Al respecto, debemos señalar que **toda persona tiene derecho a ser tratada con igualdad y a no ser objeto de discriminación alguna**. Asimismo, no debe soslayarse que **este derecho fundamental opera a todo nivel, ya sea respecto de la ley, en el ejercicio de los poderes públicos e inclusive en relaciones *inter privados***. Ahora bien, en el Derecho del Trabajo se le define como aquél que *“lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima”*¹. Así, la igualdad se configura como el derecho de la persona *“a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratado de manera dispar respecto a quienes se*

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

encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable de semejanza de trato”². En esa misma vertiente, el autor Javier Neves precisa que: “si el trato prescrito por el principio se produce sin justificación estamos ante una discriminación. Este término alude, pues, a una distinción arbitraria, que es aquella –en palabras del Tribunal Constitucional español– carente de causa objetiva y razonable”³. Por su parte Guillermo Boza señala que: “El principio de igualdad no impide un trato diferenciado. Lo que no permite es un trato discriminatorio fundado en causas subjetivas o arbitrarias. Por ello, si en un determinado supuesto, dos o más trabajadores se enfrentan a circunstancias que objetivamente son disímiles, sería posible un trato desigual entre ellos, puesto que en tal situación se rompe la paridad que sirve de sustrato para la aplicación del principio”⁴.

SEXTO.- Asimismo, el artículo 1º del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Estado Peruano, a través del Decreto Ley N° 17687 del 07 Junio de 1969, establece que la discriminación implica: “**a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación que podría ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados**”. De lo expuesto, se identifican tres elementos esenciales: “a) un acto, b) un motivo, y c) un resultado”⁵; de manera que **para que exista una discriminación prohibida debe producirse un acto de distinción sobre la base de un motivo prohibido** y, adicionalmente, **dicha distinción debe tener el efecto de anular la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo**⁶, lo que implica una desventaja en el trato laboral derivado del acto discriminatorio, como bien

² LOC. CIT.

³ NEVES MÚJICA, Javier. “INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO”, Ara Editores; Lima - Perú, 1997; página 116.

⁴ BOZA PRO, Guillermo. “EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES”. En “MATERIALES DE ENSEÑANZA DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”; Curso a distancia sobre Fundamentos del Derecho del Trabajo; Lima - Noviembre de 2000; página 97.

⁵ BLUME MOORE, Iván. “IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERÚ- DE LA CONSTRUCCIÓN TEÓRICA A LA APLICACIÓN PRÁCTICA”. Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima-Perú, 2010; página 17.

⁶ LOC. CIT.

podría darse en el aspecto remunerativo al presentarse una *desigualdad arbitraria* por un trabajo de igual valía⁷.

SÉTIMO.- El numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, prescribe: “*En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación*”. Ahora, como bien advierte Javier Neves, la falta de tecnicismo en la redacción de este aludido precepto podría denotar, en estricto sentido, que el principio citado sólo opera en el *acceso al empleo* y no propiamente en la fase de la *ejecución del trabajo*⁸; empero, su correcta interpretación nos revela que aquél rige plenamente desde el acceso al empleo, así como durante su desarrollo; esta comprensión más amplia de sus alcances es adecuada en tanto ofrece la posibilidad de excluir “*todo tipo de discriminación, desde el acceso al puesto de trabajo a todo aspecto de la relación de trabajo*”⁹.

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

Asimismo, siempre en torno al mismo punto (discriminación salarial), la Corte Suprema de la República, en la Casación N° 100-2004-Lima, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 31 de Octubre de 2005, ha establecido que: “*constituye discriminación laboral el hecho de otorgar remuneraciones diferentes a trabajadores que desempeñan la misma función, sin una justificación objetiva y razonable*”.

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

⁸ NEVES MÚJICA, Javier. “LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN DE 1979 Y 1993”. En Revista del Foro N° 01. Año 1993.

⁹ MARCENARO FRERS citado por SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO. RELACIONES DE TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL”. Editorial Gaceta Jurídica; Lima-Perú, 2007; página 84.

NOVENO.- Del contexto jurídico doctrinario que antecede, queda claro que cualquier disposición administrativa o normativa que establezca una diferencia en torno a la remuneración ordinaria mensual de dos laborantes que ejecuten un trabajo de igual valor dentro de una misma organización, sin que ello se encuentre debidamente justificado en causas o motivos objetivos y razonables, lesiona el “bloque de constitucionalidad”¹⁰, debiendo, por ende, sancionarse tal discriminación con una adecuada *medida de equiparación, nivelación, homogenización u homologación* de las situaciones desiguales derivadas, justamente, de la conducta o proceder discriminatorio. En el caso sub examen, tal *medida reparatoria*, como se indicó *supra*, no sería otra que disponer el reintegro de las remuneraciones ordinarias mensuales y beneficios sociales reclamados por el actor en función a los trabajadores en comparación.

DÉCIMO.- En el caso de autos, la tesis defensiva de la demandada se sustenta en que la diferenciación salarial entre el demandante y los homólogos se justifica en criterios objetivos y razonables como es el relacionado a la antigüedad en la empresa que tienen los homólogos en comparación con el demandante, pues –aduce- E y F tienen como fecha de ingreso el 16 de mayo del 2002 y 01 de octubre del 2002, respectivamente; mientras que el actor ingresó el 14 de enero del 2013; es decir, los homólogos son 15 años más antiguos en la empresa que el demandante, situación que repercute en la remuneración y explica la diferenciación salarial.

DÉCIMO PRIMERO.- Que, estando a las posiciones de las partes, a fin de resolver la presente controversia, debe dilucidarse si la mayor antigüedad en la empresa que ostentan los trabajadores homólogos, constituye un criterio objetivo y razonable que justifica la diferenciación salarial existente entre éstos y el demandante.

DÉCIMO SEGUNDO.- Que, al respecto, de los medios probatorios recaudados por las partes y de lo actuado en el proceso, se verifica lo siguiente:

¹⁰ Se entiende por éste a aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. En: **ARANGO OLAYA**, Mónica. “**EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA**”, este artículo puede ser visualizado en la siguiente página web <http://www.icesi.edu.co/contenido/pdfs/C1C-maranqo-bloque.pdf>.

- i) Que, tanto el demandante como los trabajadores comparativos a enero del 2013 ostentaron el cargo de operario de tareas generales; hecho que ha sido establecido como no necesitado de actuación probatoria.
- ii) Que, la fecha de ingreso de los trabajadores comparativos E y F, data del 16 de mayo del 2002 y 01 de octubre del 2002, respectivamente; mientras que el ingreso del demandante data del 10 de enero de 2013; lo cual, deja en evidencia que los trabajadores comparativos tienen un récord de servicios mayor al ostentado por el demandante, como aduce la emplazada.
- iii) Que, el criterio de antigüedad invocado por la demandada, no se condice con el trato remunerativo otorgado a sus trabajadores, como es el caso de los propios trabajadores comparativos. En efecto, la remuneración del comparativo F en el mes de junio de 2016 ascendió a la suma de S/. 43.28 Soles; mientras que la remuneración del trabajador comparativo E a dicha fecha fue de S/. 40.95 Soles; no obstante, éste último ostentar mayor antigüedad que el primero de los trabajadores mencionados. Igualmente, en el mes de setiembre de 2014, la remuneración del demandante fue similar a la del trabajador comparativo F, pues ambos percibieron la suma de S/. 34.53 Soles, a pesar de tener un récord de servicios distinto.
- iv) Que, corrobora la conclusión arribada en el numeral precedente, las remuneraciones percibidas por los trabajadores G y H, cuyas fechas de ingreso datan del 12 de junio de 1988 y 16 de junio de 2003, respectivamente. En efecto, según las boletas de pago de fs. 86-95, el primero de los trabajadores mencionados percibe una remuneración menor que el segundo de los trabajadores mencionados, a pesar de tener un récord de servicios mayor.
- v) Que, el representante de la emplazada en la actuación de la declaración de parte, en la audiencia de juzgamiento (**minuto 00:30**), admitió que en su representada no existe ningún documento de gestión interno en donde conste el criterio de antigüedad para el otorgamiento diferenciado de las remuneraciones de sus trabajadores; asimismo, en forma contradictoria a su tesis defensiva, admitió que pueden existir trabajadores nuevos con montos remunerativos mayores que los trabajadores antiguos, haciendo alusión a criterios como el de capacitación.
- vi) Que, en la cláusula cuarta del Proyecto de Convenio Colectivo a que se contrae el Acta de Cierre en Trato Directo del Pliego de Reclamos, de fs. 96-101, suscrita por

los representantes de B y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa B, se pactó que: “El empleador concluirá con la homologación de puestos y salarios, iniciada el 30 de setiembre de 2014, indefectiblemente el 30 de octubre de 2015 (...)”; lo cual, revela que la propia demandada, en forma directa, con los representantes de los trabajadores, admite haber incurrido en un tratado remunerativo diferenciado (injustificado).

vii) Que de las boletas de pago y planillas de remuneraciones recaudadas al proceso, no se verifica que se haya considerado a la antigüedad como un factor retribuable, que según las prácticas usuales dentro de las relaciones laborales, suponen el pago de un complemento remunerativo basado en la antigüedad, *verbigracia*: bonificación por tiempo de servicios, bonificación por antigüedad, quinquenios, u otra denominación análoga.

viii) Que, la emplazada, -sin perjuicio de las constataciones antes descritas- en modo alguno ha sustentando las razones por las cuales, la antigüedad, constituye un criterio objetivo y razonable que justifica la diferenciación salarial en su representada. Es más, en la actuación de la declaración de parte, el representante de la demandada tampoco sustentó coherentemente, cómo se efectúa la cuantificación o valoración de los montos remunerativos de sus trabajadores en base a la antigüedad.

DÉCIMO TERCERO:- Que, estando al análisis desarrollado en el considerando precedente, el Juzgador arriba a la conclusión de que la demandada ha otorgado al actor un trato remunerativo discriminatorio; por lo cual, debe estimarse la pretensión principal incoada; y, en consecuencia, disponerse la homologación de las remuneraciones del demandante con las remuneraciones percibidas por los trabajadores homólogos E y F.

DÉCIMO CUARTO:- **PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES**: Que, conforme a las precisiones establecidas en la audiencia de juzgamiento (**minuto 51:07 del audio y video**), en el período del 10 de enero de 2013 al mes de mayo de 2016, las remuneraciones del actor deben homologarse con las percibidas -en dicho periodo- por el trabajador comparativo H; y, a partir del mes de junio de 2016 hasta el cese de la discriminación remunerativa con el trabajador comparativo F. El procedimiento liquidatorio por el período del 10 enero de 2013 a la fecha de interposición de la demanda, conforme a la información remunerativa

recaudada al proceso, según las boletas de pago que obran en el acompañado que se tiene a la vista y el CD de fs. 63, arroja un adeudo a favor del actor ascendente a la suma de S/. 8,507.10 soles, conforme al cuadro liquidatorio siguiente:

MES	A	E	F	A Reintegrar Rem	Importe mensual por Reintegro
ene-13	25.00	35.00	-	10.00	300.00
feb-13	25.00	35.00	-	10.00	300.00
mar-13	25.00	35.00	-	10.00	300.00
abr-13	25.00	35.00	-	10.00	300.00
may-13	25.00	35.00	-	10.00	300.00
jun-13	25.00	35.00	-	10.00	300.00
jul-13	25.00	35.00	-	10.00	300.00
ago-13	25.00	35.00	-	10.00	300.00
sep-13	25.00	35.00	-	10.00	300.00
oct-13	25.00	35.00	-	10.00	300.00
nov-13	25.00	36.00	-	11.00	330.00
dic-13	25.00	36.00	-	11.00	330.00
ene-14	26.20	37.20	-	11.00	330.00
feb-14	26.20	37.20	-	11.00	330.00
mar-14	26.20	37.20	-	11.00	330.00
abr-14	26.20	37.20	-	11.00	330.00
may-14	26.20	37.20	-	11.00	330.00
jun-14	26.20	37.20	-	11.00	330.00
jul-14	26.20	37.20	-	11.00	330.00
ago-14	26.20	37.20	-	11.00	330.00
sep-14	34.53	37.20	-	2.67	80.10
oct-14	34.53	37.20	-	2.67	80.10
nov-14	34.53	37.20	-	2.67	80.10
dic-14	34.53	37.20	-	2.67	80.10
ene-15	34.53	37.20	-	2.67	80.10
feb-15	34.53	37.20	-	2.67	80.10

mar-15	34.53	37.20	-	2.67	80.10
abr-15	34.53	37.20	-	2.67	80.10
may-15	34.53	37.20	-	2.67	80.10
jun-15	34.53	37.20	-	2.67	80.10
jul-15	34.53	37.20	-	2.67	80.10
ago-15	34.53	37.20	-	2.67	80.10
sep-15	36.28	38.95	-	2.67	80.10
oct-15	36.28	38.95	-	2.67	80.10
nov-15	36.28	38.95	-	2.67	80.10
dic-15	36.28	38.95	-	2.67	80.10
ene-16	38.28	40.95	-	2.67	80.10
feb-16	38.28	40.95	-	2.67	80.10
mar-16	38.28	40.95	-	2.67	80.10
abr-16	38.28	40.95	-	2.67	80.10
may-16	38.28	40.95	-	2.67	80.10
jun-16	38.28	-	43.28	5.00	150.00
jul-16	38.28	-	43.28	5.00	150.00
ago-16	38.28	-	43.28	5.00	150.00
15/09/2016	38.28	-	43.28	5.00	75.00
TOTAL					8,507.10

DÉCIMO QUINTO.- PRETENSIÓN DE 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 a 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. En el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este derecho por

la incidencia del reintegro de remuneraciones desde la fecha que surge el hecho discriminatorio, esto es, desde el 10 de enero del 2013 hasta la interposición de la demanda el 15 de setiembre del 2016, y los reintegros que se devenguen hasta que la demandada cumpla con cesar el hecho discriminatorio (**minuto 1:59 a 2:12 del audio y video**); por lo que, habiéndose amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones, este extremo también debe estimarse. El procedimiento liquidatorio, por el periodo del 10 de enero del 2013 al 15 de setiembre del 2016 (fecha de interposición de la demanda), arroja un adeudo a favor del actor ascendente a la suma de **S/. 1,417.85 soles**, conforme se aprecia de la siguiente liquidación:

MES	GRATIFICACIÓN
jul-13	300.00
dic-13	310.00
jul-14	330.00
dic-14	163.40
jul-15	80.10
dic-15	80.10
jul-16	91.75
dic-16 trunca	62.50
TOTAL	1,417.85

DÉCIMO SEXTO.- PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE VACACIONES: De acuerdo a lo prescrito por el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 16° del Decreto Supremo N° 012-92-TR, prescriben que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando, para este efecto se considera remuneración, la computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, con excepción por su propia naturaleza, de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18° del Decreto Supremo N° 001-97-TR. En el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este derecho por la incidencia del reintegro de remuneraciones desde la fecha que surge el hecho discriminatorio, esto es, desde el 10 de enero del 2013, por cuanto alega que a partir de dicha fecha se realizó la diferenciación remunerativa injustificada; por lo que, habiéndose amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones, este extremo

también debe estimarse. El procedimiento liquidatorio, por el periodo del 10 de enero del 2013 al 15 de setiembre del 2016 (fecha de interposición de la demanda), arroja un adeudo a favor del actor ascendente a la suma de **S/. 623.10 soles**, conforme se aprecia de la siguiente liquidación:

PERIODO	VACACIONES
2013-2014	315.00
2014-2015	121.75
2015-2016	80.10
2016-2017 Trun	106.25
TOTAL	623.10

DÉCIMO SÉTIMO.- PRETENSIÓN REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: Los artículos 1° y 2° del T.U.O. de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR, establecen que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia, el mismo que empieza a devengarse desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, encontrándose obligado el empleador a depositar en forma semestral y mensual, según los períodos laborados, en una institución elegida por el trabajador, más los intereses legales devengados. Asimismo, conforme al artículo 9° del Decreto Supremo antes mencionado, son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. En el caso de autos, el actor pretende el reintegro de este derecho por la incidencia del reintegro de remuneraciones desde la fecha que surge el hecho discriminatorio, esto es, desde el 10 de enero del 2013, por cuanto alega que a partir de dicha fecha se realizó la diferenciación remunerativa injustificada; por lo que, habiéndose amparado la pretensión de reintegro de remuneraciones, este extremo también debe estimarse. El procedimiento liquidatorio, por el periodo del 10 de enero del 2013 al 15 de setiembre del 2016 (fecha de interposición de la demanda), arroja un adeudo a favor del actor ascendente a la suma de **S/. 831.96 soles**, conforme se aprecia de la siguiente liquidación:

PERIODO	REM CTS	1/6 GRATIF	REMUNER COMPUT	IMPORTE CTS
Ene-13 - Abr-13	300.00	-	300.00	100.00
May-13 - Oct-13	300.00	50.00	350.00	175.00
Nov-13 - Abr-14	330.00	51.67	381.67	190.83
May-14 - Oct-14	246.70	55.00	301.70	150.85
Nov-14 - Abr-15	80.10	27.23	107.33	53.67
May-15 - Oct-15	80.10	13.35	93.45	46.73
Nov-15 - Abr-16	80.10	13.35	93.45	46.73
May-16 - set-16	121.02	15.29	136.31	68.16
TOTAL				831.96

DÉCIMO OCTAVO.- Se deja constancia que atendiendo a que el demandante mantiene vínculo laboral con su empleadora, debe disponerse que el monto de la compensación por tiempo de servicios sea depositado en su cuenta CTS respectiva y en la entidad financiera que corresponda.

DÉCIMO NOVENO.- Se precisa que el reintegro de remuneraciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones que se devenguen a partir del día siguiente de la interposición de la demanda hasta la homologación definitiva, deberá liquidarse en ejecución de sentencia, incluyendo los intereses legales correspondientes.

VIGÉSIMO.- **MONTO ADEUDADO E INTERESES LEGALES:** En consecuencia, el monto que la demandada debe pagar al actor –excepto el importe de S/. 831.96 soles que corresponde al reintegro de la compensación por tiempo de servicios, asciende a la suma de S/. **11,380.01 Soles**, disgregados de la siguiente manera: reintegro de remuneraciones: S/. 8,507.10; reintegro de gratificaciones: S/. 1,417.85; y, reintegro de vacaciones: S/. 623.10, más el pago de los intereses legales con arreglo al artículo 3° de la Ley N° 25920, que establece que los montos adeudados por el empleador devengan intereses a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.

VIGÉSIMO PRIMERO.- **HONORARIOS PROFESIONALES:** Debe señalarse que en el caso de autos, la defensa desplegada el abogado del demandante fue aceptable, tanto en la formulación del escrito postulatorio como en la participación en

la audiencia de juzgamiento; por lo cual, en forma razonable, se fijan en **S/. 3,000.00 soles** los honorarios profesionales del abogado del demandante, más el 5% de dicha suma destinada para el Colegio de Abogados de La Libertad, en donde el abogado acreditará el pago del tributo respectivo con el recibo correspondiente, bajo apercibimiento de informarse a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria en caso de incumplimiento.

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

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los Artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, Artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:

IV. DECISIÓN:

- 1) **DECLARO FUNDADA** la demanda interpuesta por **A** contra **B** en consecuencia, **ORDENO** que la demandada cese los actos de discriminación remunerativa inferidos al actor; debiendo homologar sus remuneraciones (remuneración básica) con las percibidas por los trabajadores comparativos **E** y **F**, según los períodos indicados en el considerando décimo cuarto de la presente resolución.
- 2) **ORDENO** que la demandada cumpla con cancelar al demandante, la suma de **S/. 11,380.01 (ONCE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y 01/100 SOLES)** por los conceptos de reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones y reintegro de vacaciones, por el período del 01 de enero de 2013 al 15 de setiembre de 2016 (fecha de interposición de la demanda); más intereses legales que se liquidarán en ejecución de la misma.
- 3) **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar la suma de **S/. 3,000.00 (TRES MIL Y 00/100 SOLES)** por concepto de honorarios profesionales al abogado del demandante, más el 5% de dichas sumas destinada para el Colegio de Abogados de La Libertad.

- 4) **ORDENO** que la demandada cumpla con depositar en la cuenta CTS del actor y en la entidad financiera que corresponda la suma de **S/. 831.96 (OCHOCIENTOS TREINTA Y UNO Y 96/100 SOLES)** por concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicios del actor.
- 5) **ORDENO** que la emplazada cumpla con pagar al demandante el reintegro de: remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios que se devenguen a partir del día siguiente de la interposición de la demanda (16.09.2016) hasta el cese efectivo de los actos de discriminación remunerativa; que deberán liquidarse en ejecución de sentencia incluyendo los intereses legales.
- 6) Con costas del proceso.
- 7) Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHÍVESE** el expediente en el modo y forma de ley. **NOTIFÍQUESE.-**

SEGUNDA SENTENCIA



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
SEGUNDA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

EXPEDIENTE N° : 05187-2016-0-1601-JR-LA-04
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B.
MATERIA : REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ.-

Trujillo, seis de mayo de dos mil diecinueve.-

VISTOS.- en Audiencia Pública, la Segunda Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, con un acompañado de boletas de pago del actor, expide la siguiente **Sentencia de Vista:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

La parte demandada apela la **Sentencia (Resolución número CINCO)**, de fecha 20 de noviembre de 2017, obrante a folios 122-134, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A contra B; en consecuencia, ORDENO que la demandada cese los actos de discriminación remunerativa inferidos al actor; debiendo homologar sus remuneraciones (remuneración básica) con las percibidas por los trabajadores comparativos E y F, según los periodos indicados en el considerando décimo cuarto de la presente resolución. ORDENO que la demandada cumpla con cancelar al demandante, la suma de S/ 11,380.01 por los conceptos de reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones y reintegro de vacaciones, por el periodo del 01 de enero de 2013 al 15 de setiembre de 2016 (fecha de interposición de la demanda); más intereses legales que se liquidarán en ejecución de la misma. ORDENO que la demandada cumpla con depositar en la cuenta CTS del actor y en la entidad

financiera que corresponda la suma de S/ 831.96 por concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicios del actor. ORDENO que la emplazada cumpla con pagar al demandante el reintegro de: remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios que se devenguen a partir del día siguiente de la interposición de la demanda (16.09.2016) hasta el cese efectivo de los actos de discriminación remunerativa; que deberán liquidarse en ejecución de sentencia incluyendo los intereses legales. ORDENO que la demandada cumpla con pagar la suma de S/ 3,000.00 por concepto de honorarios profesionales al abogado del demandante, más el 5% de dichas sumas destinada para el Colegio de Abogados de La Libertad. Con costas del proceso. **Fundamenta** su recurso **a fojas 139-152**, solicitando la revocatoria de la recurrida, y argumentando lo siguiente:

- a) Que, la diferenciación salarial entre el demandante y homólogo se justifica en un criterio objetivo y razonable, como es el relacionado a la antigüedad en la empresa que tienen los homólogos en comparación con el demandante.
- b) Que, si existe un valor agregado como la antigüedad en la labor del homólogo, la comparación no es procedente porque las actividades realizadas entre ambos no son iguales y tienen diferente valor.
- c) Que, el demandante aplica como base de reintegros la remuneración de un homólogo que resulta ser excepcionalmente la más elevada a partir de junio de 2016 porque es producto de una decisión judicial y no de la empresa.
- d) Que, al no corresponder el reintegro de remuneraciones, tampoco se debe amparar el reintegro de los beneficios sociales por su incidencia.
- e) Que, los honorarios profesionales, deben ajustarse a las incidencias del caso.

II. CONSIDERANDOS:

1. Que, este Colegiado en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370° del Código Procesal Civil –en adelante CPC–, según el cual el Juez Superior sólo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidos por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia (expresado en el aforismo *Tantum devolutum quantum appellatum*), sólo absolverá los extremos que han sido objeto de

la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia, exigencias que no son puramente formales, pues ellas constituyen el *thema decidendum* del Colegiado.

2. Que, las pretensiones impugnatorias de fondo de la demandada se centran en lo siguiente: *i)* La diferenciación salarial entre el demandante y homólogo se justifica en un criterio objetivo y razonable, como es el relacionado a la antigüedad en la empresa que tienen los homólogos en comparación con el demandante; *ii)* Al no corresponder el reintegro de remuneraciones, tampoco se debe amparar el reintegro de los beneficios sociales por su incidencia; y, *III)* los honorarios profesionales, deben ajustarse a las incidencias del caso.

3. Que, este Colegiado decide CONFIRMAR la sentencia apelada que estima la demanda de reintegro de remuneraciones por homologación en razón a que se ha acreditado que tanto el actor como uno de los trabajadores de comparación han desempeñado el mismo cargo de operario de tareas generales y con funciones similares, sin que la demandada haya acreditado la existencia de una causa objetiva que justifique la diferencia salarial entre ambos trabajadores. MODIFICARON la suma de abono por error de cálculo respecto al reintegro mensual de remuneraciones homologadas conforme a la remuneración básica percibida por el trabajador comparativo E. Esta conclusión jurisdiccional se fundamenta a continuación.

4. Que, sobre la homologación de remuneraciones por trato salarial desigual, debe tenerse en cuenta que, en mérito a al artículo 23 de la Constitución Política del Perú, según la cual “*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”, **todos los trabajadores tienen derecho al pleno goce de sus derechos fundamentales durante la relación laboral**, sea estos específicos o inespecífico, entendiéndose por específicos, los derechos laborales consagrados en la Constitución y, por derechos inespecíficos, los demás derechos fundamentales de la persona que deben ser respetados en el marco del contrato de trabajo.

5. Que, por otro lado, constituye un derecho fundamental específico, el **derecho a la igualdad**, el cual se manifiesta en el contrato de trabajo como el **derecho a la igualdad de trato**. Estos derechos fundamentales se encuentran consagrados en el artículo 2 de nuestra Carta Magna, que prescribe “*Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole*”, así como en el artículo 26.1 de la Constitución que señala “*En la relación laboral se respetan los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación (...)*”. Derechos que tienen un complemento en el Convenio número 111 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), convenio que si bien es cierto alude a la proscripción de la discriminación, en el fondo el artículo primero del precitado convenio también consagra el derecho a la igualdad en toda relación laboral. Cabe precisar que, el derecho a la igualdad de trato no descarta la posibilidad de que el empleador pueda administrar tratos diferenciados entre sus trabajadores, siempre que existan causas objetivas y razonables que la justifiquen. Ahora bien, este esquema de razonamiento es plenamente aplicable a la igualdad en materia remunerativa, porque el artículo 24 de la Constitución¹¹ garantiza el derecho a la remuneración como un derecho fundamental, por lo que asociándolo al artículo 26 inciso 1 de la Constitución, se infiere de que la igualdad de trato también abarca el derecho a la remuneración, es decir **la constitución reconoce a todo trabajador el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa.**

6. Que, este derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa, además de los artículos 24 y 26.1 de la Constitución, está directamente conectado al artículo 23¹² y al artículo 1 de la Constitución¹³, que garantiza el respeto por parte del Estado (y de cualquier persona), a la dignidad de la persona humana; además, el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa tiene reconocimiento en distintos instrumentos del derecho internacional humanitario; así tenemos la Declaración

¹¹ Artículo 24 de la Constitución: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

¹² Ya citado.

¹³ Artículo 1 de la Constitución: La defensa de la persona humana y el respeto de la dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Universal de los Derechos Humanos, que establece en su artículo 23.2 que **toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a percibir igual salario por igual trabajo**; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también denominado “Protocolo de San Salvador”, que establece el derecho a **un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción**; la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”; El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; de manera final, citamos el Convenio OIT número 100 que reconoce explícitamente la protección a la remuneración equitativa, pues establece “*todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*”, consagrando el derecho a la igual de remuneración por un trabajo de igual valor y el Convenio OIT número 111 que se refiere a la interdicción de la discriminación de cualquier tipo.

7. Que, siguiendo el orden de ideas expuesto, respecto al Derecho Fundamental a la Remuneración, el Tribunal Constitucional ha señalado que un elemento del *contenido esencial* de este derecho fundamental es **la equidad**, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración. Así, el Supremo intérprete de la Constitución, en la STC número 02-2012-AI/TC, respecto a la **remuneración equitativa** señala “*este Colegiado ha establecido 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”, no puede ser objeto de diferenciación, como por ejemplo, otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo, quedando proscrito, en consecuencia, cualquier trato discriminatorio que, amparándose en causas prohibidas, afecte el derecho fundamental a la remuneración. Líneas más adelante se señala “En síntesis, la “remuneración equitativa”, a la que hace referencia el artículo 24 de la Constitución, implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación*

arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución”.

8. Que, luego, a nivel adjetivo, también debemos insertar algunos valores, principios y normas de procedimiento que ayudan a resolver el *caso*, como el principio de facilitación probatoria¹⁴, el principio de desigualdad por compensación, que acoge el primer párrafo del artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497 –en adelante NLPT¹⁵. También, debemos invocar aquí el imperativo impuesto por el artículo IV del Título Preliminar de la NLPT, según el cual, el juez debe resolver conforme a la ley, pero sobre todo conforme a la Constitución y a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos suscritos por el Perú, lo cual nos conecta directamente con el artículo 3 de la Constitución y con la Cuarta Disposición Final de la misma. Esta sujeción del juez laboral a la Constitución no solo viene de la mano de la propia constitución y del artículo IV Título Preliminar de la NLPT, sino también de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que en el precedente vinculante Bailón Flores¹⁶ ha señalado que los jueces del Poder Judicial (jueces laborales) son el primer nivel de tutela de los derechos que emanan de la Constitución

¹⁴ Este Principio es definido por la doctrina como “*el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal*” (PAREDES PALACIOS, Paúl. “**PRUEBA Y PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL**”. ARA Editores; Lima-Perú, 1997; página 152).

¹⁵ Según el cual el juez no debe permitir que las diferencias materiales de las partes originen una decisión jurisdiccional injusta; la doctrina lo enuncia también como principio de desigualdad compensatoria.

¹⁶ Expediente número 206-2005-PA/TC, Caso Baylón Flores, el Tribunal Constitucional incidió en el rol que debe cumplir no sólo el Juez Constitucional, sino el Juez Ordinario, frente a la protección de los derechos fundamentales, cuando en el quinto considerando de la referida sentencia señaló: “(...) *que el primer nivel de protección de los derechos fundamentales le corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios. Conforme al artículo 138º 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. Sostener lo contrario significaría afirmar que solo el amparo es el único medio para salvaguardar los derechos constitucionales, a pesar de que a través de otros procesos judiciales también es posible obtener el mismo resultado. De igual modo, debe tenerse presente que todos los jueces se encuentran vinculados por la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos; más aún, la Constitución los habilita a efectuar el control difuso conforme a su artículo 138º.*”

con motivo de la prestación de trabajo subordinado. Del mismo modo, la Corte Casatoria, acogiendo y citando la glosa anterior del *caso* Baylón Flores, ha ratificado el papel constitucional del juez laboral, en los mismos términos hechos por el Tribunal Constitucional, y lo ha hecho en sentencias como la contenida en la casación número 007-2012-La Libertad, caso Municipalidad Distrital de Casa Grande en la que parafraseando al Tribunal Constitucional ha señalado: *“Adicionalmente, porque la justicia especializada laboral, en cada uno de sus niveles, es el llamado a ser **el primer guardián de la Constitución del Estado**, en la cual se recogen los principios y valores laborales (...)*”.

9. Que, en el **presente caso**, teniendo en cuenta que al ser consultada la defensa de la parte demandada por parte del juez (**minuto 12:10**) luego de exponer su teoría del caso en la etapa de confrontación de posiciones en la audiencia de juzgamiento, que se registra en audio y video en el Sistema Integrado Judicial – SIJ, si no existe otro criterio de justificación de la diferencia salarial, responde (**minuto 12:11 a minuto 12:22**) que *“no, es esencialmente la antigüedad, porque ahí está bien claro que uno ingresa en 1988 y el otro el 2002, la diferencia de años es bastante no”*, lo que significa que la labor, funciones o actividades que ha realizado el demandante así como los trabajadores comparativos son iguales; por lo tanto, corresponde verificar si la antigüedad constituye un criterio válido o razón justificante de la percepción remunerativa diferenciada entre trabajadores que realizan las mismas funciones o actividades laborales.

10. Que, así sobre el particular en cuanto a la **antigüedad de los trabajadores comparativos**, debemos señalar que la simple constatación de una mayor antigüedad del trabajador en comparación respecto del demandante, no es razón suficiente para justificar un trato remunerativo diferenciado basado en causas objetivas y razonables, por cuanto, en el presente caso las boletas de pago antes citadas demuestran que en la remuneración pagada a los trabajadores E y F, no se consideró como factor de diferenciación a la antigüedad, la cual, según las prácticas usuales dentro de las relaciones laborales, suponen el pago de un complemento remunerativo basado en este criterio de antigüedad, como es la bonificación por tiempo de servicios, bonificación

por antigüedad, quinquenios u otra denominación análoga; en otras palabras, el pago al trabajador de una remuneración básica (o principal) debe entenderse realizada y producida por el trabajo desarrollado, que en este caso corresponde a la labor de Operador de Tareas Generales. No es posible inferir (o sospechar) que detrás del monto remunerativo pagado a los referidos trabajadores comparativos (cuyas boletas de pago el demandante ha aportado a folios 03-06), existe el ánimo de remunerar la antigüedad. Asimismo, tampoco es posible inferir de la estructura remunerativa del trabajador en comparación, que el motivo de la diferenciación sea la experiencia o capacitación porque estos elementos de diferenciación deben reflejarse también en la planilla de remuneraciones a través de un elemento objetivo que determine que una de las razones por la que se está diferenciando remunerativamente al trabajador, es porque cumple con las condiciones tipificadas como elemento diferenciador, lo cual, como es evidente, no ha ocurrido en el presente caso, como el juez de primera instancia, también lo precisa en el décimo segundo considerando de la sentencia (ver a folios 129).

11. Que, **sobre el importe de la remuneración homologable**, este Colegiado en relación al aumento remunerativo del trabajador comparativo F que vía conciliación la demandada le reconoció a dicho trabajadores desde junio de 2016 en el importe de S/ 5.00, tal como se advierte del acta de registro de audiencia de conciliación especial de fecha 28 de abril de 2016 (cuya copia obra a folios 61); tal como la demandada lo postuló desde su contestación de demanda (folios 70), no puede generar su comparación con la remuneración percibida por el demandante, y es más, se debe precisar que, no es factible se ofrezca o presente como trabajador comparativo a un trabajador que obtiene el incremento de su remuneración básica o principal vía conciliación ya que este instrumento de solución de conflictos se caracteriza por mediar acuerdo sobre las pretensiones, por lo tanto no se asimila a una diferenciación generada por el empleador que es lo que precisamente se analiza en una pretensión de homologación de remuneraciones; y además porque la remuneración obtenida en proceso judicial sólo tiene efectos derivados de una decisión jurisdiccional o conciliatoria respecto a las partes del proceso en el que se emitieron, pero no pueden ser irradiados a otro proceso judicial en el que no intervinieron las mismas partes, por lo que configura un supuesto objetivo válido de diferenciación salarial; por lo tanto, no

es factible homologar su remuneración del demandante a la percibida por el trabajador F desde junio de 2016 que el juez incorrectamente estima la homologación respecto de este trabajador porque en este mes se incrementó su remuneración en razón –como ya dijéramos- a la conciliación de este trabajador con la demandada. En tal sentido, corresponde **revocar** la homologación de remuneraciones del actor respecto del trabajador F, y **confirmarse** la homologación de remuneraciones respecto del trabajador E, que al verificarse que desde junio de 2016 en adelante seguía percibiendo la remuneración diaria de S/ 40.95 (de acuerdo a la boletas de pago, que de forma escaneada se encuentran contenidas en el CD-ROM de folios 63), esto es, en una suma superior a la percibida por el demandante de acuerdo a la remuneración consignada en el cuadro liquidatorio de sentencia (inserto en el décimo cuarto considerando), se debe proceder –ya que la homologación se pretendió respecto de ambos trabajadores- a calcular el reintegro remunerativo desde junio de 2016 en adelante con la remuneración de este trabajador, que de acuerdo a la expuesto, precisamente viene a ser el trabajador comparativo.

12. Que, en consecuencia, se obtiene como nuevo importe a abonar por concepto de reintegro de remuneraciones, la suma de **S/ 8,162.45**. Del mismo modo, al haberse amparado el reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios por incidencia del reintegro de remuneraciones, deben ser recalculado el reintegro de estos conceptos; resultando así como nuevos montos a abonar y la suma de **S/ 1,320.40** por reintegro de gratificaciones, la suma de **S/ 786.34** por reintegro de compensación por tiempo de servicios. Debiéndose agregar que, al advertirse que el reintegro de la remuneración vacacional se encuentra comprendidos en el extremo de reintegro de remuneraciones (que se calcula por todos los meses del año), se excluye el cálculo separado que ha efectuado el juez del grado.
13. Que, así las cosas, la demandada deberá cancelar al demandante la suma de **S/ 9,482.85**, y efectuar el depósito en la cuenta CTS del actor, la suma de **S/ 786.34**, por los conceptos que aparecen a continuación:

Concepto	Importe (S/)
----------	--------------

Reint. Rem. y Reint. Rem. Vac.	8,162.45
Reint. Gratificaciones	1,320.40
Total a pagar	S/ 9,482.85
CTS a depositar	S/ 786.34

14. Que, sobre los honorarios profesionales (que se está pretendiendo en la demanda de folios 53), Que, debe tenerse en consideración que de conformidad con el artículo 16 de la Ley Número 29497, “*El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.*”; en este sentido, la NLPT ha previsto que el actor incorpore expresamente como pretensión el pago de los honorarios cancelados o pactados cancelar con su Abogado, que no viene a ser otra cosa que la pretensión de pago de costos del proceso en función a los honorarios cancelados o pactados cancelar con el Abogado defensor del accionante; sin embargo, es necesario precisar que si bien se trata de dos figuras similares, se excluye una a la otra, en tanto no son idénticas por cuanto mientras los honorarios profesionales pretendidos expresamente en la demanda, constituyen una prestación, cuyo titular es el abogado patrocinante, en el caso de los costos el titular aún sigue siendo el demandante quien en su calidad los percibe como reembolso de los gastos que ha efectuado en defensa letrada, tal como prescribe el artículo 411 del Código Procesal Civil.
15. En el presente caso, atendiendo a dichos criterios, este Colegiado considera prudente y razonable fijar los costos en la suma fija de **S/ 1,600.00**, básicamente porque de acuerdo a los estadios del proceso se ha advertido que: *i)* la teoría del caso del accionante en su demanda ha estado correctamente estructurada, con mucha claridad aunque se ha abundado en normas, doctrina y jurisprudencia más que en los fundamentos fácticos de la homologación, y de acuerdo a lo expuesto de forma precedente ha existido un mal planteamiento de un trabajador comparativo en función a su incremento remunerativo reconocido vía conciliación y no por la empleadora; *ii)* la intervención de la defensa de la parte actora en audiencia de juzgamiento y audiencia de vista ha sido eficiente, sobre todo al actuar su prueba documental aunque –vale precisar- no es compleja; *iii)* el caso reviste una relativa complejidad; *iv)* a la fecha ha

trascurrido 02 años y 07 meses en su tramitación (15 de setiembre de 2016, según constancia de recepción de folios 09), habiendo sido elevado el expediente a este grado por la apelación de la demandada; y, v) finalmente debe considerarse también el tiempo que la defensa del demandante va a ocupar en los trámites correspondientes a la ejecución de la presente sentencia; razones que permiten con criterio de prudencia y razonabilidad a este Colegiado fijar los costos procesales en la suma antes enunciada.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la SENTENCIA (Resolución número CINCO), de fecha 20 de noviembre de 2017, obrante a folios 122-134, en el extremo que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **A** contra **B**, de reintegro de remuneraciones por homologación y otros respecto del trabajador comparativo F.

REVOCARON la misma sentencia en el extremo que **DECLARA FUNDADA** la demanda de reintegro de remuneraciones por homologación respecto del trabajador F; **REFORMÁNDOLA DECLARARON INFUNDADA** en dicho extremo.

MODIFICARON la suma de abono; en consecuencia **ORDENARON** que la demandada cancele al actor la suma de **S/ 9,482.85 (NUEVE MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS Y 85/100 SOLES)**; así como **DEPOSITE** en su cuenta CTS del demandante el importe de **S/ 786.34 (SETECIENTOS OCHENTA Y SEIS Y 34/100 SOLES)** por los conceptos que aparecen detallados en el numeral 11) de la presente resolución.

MODIFICARON los **honorarios profesionales** en la suma de **S/ 1,600.00 (UN MIL SEISCIENTOS)**. **CONFIRMARON** la sentencia en lo demás que contiene; y, los devolvieron al Cuarto Juzgado Laboral Permanente de Trujillo. **PONENTE: I. -**

S.S.

I.

J.

K.

ANEXOS:

REINTEGRO DE REMUNERACIONES:

MES	A	E	A Reintegrar Rem	Importe mensual por Reintegro
ene-13	25.00	35.00	10.00	200.00
feb-13	25.00	35.00	10.00	300.00
mar-13	25.00	35.00	10.00	300.00
abr-13	25.00	35.00	10.00	300.00
may-13	25.00	35.00	10.00	300.00
jun-13	25.00	35.00	10.00	300.00
jul-13	25.00	35.00	10.00	300.00
ago-13	25.00	35.00	10.00	300.00
sep-13	25.00	35.00	10.00	300.00
oct-13	25.00	35.00	10.00	300.00
nov-13	25.00	36.00	11.00	330.00
dic-13	25.00	36.00	11.00	330.00

ene-14	26.20	37.20	11.00	330.00
feb-14	26.20	37.20	11.00	330.00
mar-14	26.20	37.20	11.00	330.00
abr-14	26.20	37.20	11.00	330.00
may-14	26.20	37.20	11.00	330.00
jun-14	26.20	37.20	11.00	330.00
jul-14	26.20	37.20	11.00	330.00
ago-14	26.20	37.20	11.00	330.00
sep-14	34.53	37.20	2.67	80.10
oct-14	34.53	37.20	2.67	80.10
nov-14	34.53	37.20	2.67	80.10
dic-14	34.53	37.20	2.67	80.10
ene-15	34.53	37.20	2.67	80.10
feb-15	34.53	37.20	2.67	80.10
mar-15	34.53	37.20	2.67	80.10

abr-15	34.53	37.20	2.67	80.10
may-15	34.53	37.20	2.67	80.10
jun-15	34.53	37.20	2.67	80.10
jul-15	34.53	37.20	2.67	80.10
ago-15	34.53	37.20	2.67	80.10
sep-15	36.28	38.95	2.67	80.10
oct-15	36.28	38.95	2.67	80.10
nov-15	36.28	38.95	2.67	80.10
dic-15	36.28	38.95	2.67	80.10
ene-16	38.28	40.95	2.67	80.10
feb-16	38.28	40.95	2.67	80.10
mar-16	38.28	40.95	2.67	80.10
abr-16	38.28	40.95	2.67	80.10
may-16	38.28	40.95	2.67	80.10
jun-16	38.28	40.95	2.67	80.10

jul-16	38.28	40.95	2.67	80.10
ago-16	38.28	40.95	2.67	80.10
15/09/2016	38.28	40.95	2.67	40.05
TOTAL				8,162.45

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES:

MES	Gratificación
jul-13	250.00
dic-13	310.00
jul-14	330.00
dic-14	163.40
jul-15	80.10
dic-15	80.10
jul-16	80.10
Dic 16(trunca)	26.70
TOTAL	1,320.40

Periodo	Rem CTS	1/6 Gratif	Remuner Comput	Importe CTS
Ene-13 - Abr-13	300.00	-	300.00	91.67
May-13 - Oct-13	300.00	41.67	341.67	170.83

Nov-13 - Abr-14	330.00	51.67	381.67	190.83
May-14 - Oct-14	246.70	55.00	301.70	150.85
Nov-14 - Abr-15	80.10	27.23	107.33	53.67
May-15 - Oct-15	80.10	13.35	93.45	46.73
Nov-15 - Abr-16	80.10	13.35	93.45	46.73
May-16 - 15.sep 16	80.10	13.35	93.45	35.04
TOTAL ADEUDO POR CTS				786.34

REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos: Guía de observación

<p>Objeto de estudio</p> <p>Proceso judicial</p>	<p>Cumplimiento del plazo en la realización de los actos procesales</p>	<p>Aplicación de la claridad en las resoluciones: autos y sentencias</p>	<p>Pertinencia entre los medios probatorios y la(s) pretensión(es) planteada(s)</p>	<p>Idoneidad de la calificación de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s)</p>
<p>Proceso laboral sobre: cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales en el expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04</p>				

Anexo 3: Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: caracterización del proceso judicial sobre cese de discriminación remunerativa y pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Cuarto Juzgado Laboral – Trujillo - Distrito Judicial de La Libertad – Perú. 2020, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional 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 el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc, que permiten individualizar 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 que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.

Trujillo, 04 de diciembre del 2020.

Tesista: Jhazmin Nicoll León Rodriguez

Código de estudiante: 1606171018

DNI N° 70350524

Código ORCID: 0000-0002-3789-4488



Anexo 4. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
N°	Actividades	Año 2020														
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II		
		Mes				Mes				Mes				Mes		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Elaboración del Proyecto	X	X													
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X												
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación		X	X	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									
8	Presentación de Resultados					X	X	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	X				
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación									X	X	X				
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación										X	X	X			
14	Redacción de artículo científico											X	X			

Anexo 5: 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)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

(*) Pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del trabajo