



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE CESE DE DISCRIMINACIÓN  
REMUNERATIVA Y REINTEGRO DE  
REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES;  
EXPEDIENTE N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04;  
DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD - TRUJILLO.  
2022**

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

**AUTORA**

**LEON RODRIGUEZ, JHAZMIN NICOLL**

**ORCID: 0000-0002-3789-4488**

**ASESOR**

**MARIO AUGUSTO MERCHAN GORDILLO**

**ORCID: 0000-0003-2381-8131**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

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

### **ASESOR**

Merchan Gordillo, Mario Augusto  
ORCID: 0000-0003-2381-8131  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y  
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

### **JURADO**

**Barraza Torres Jenny Juana**  
ORCID: 0000-0002-0834-4663

**Centeno Caffo Manuel Raymundo**  
ORCID: 0000-0002-2592-0722

**Gonzales Trebejo Cinthia Vanessa**  
ORCID: 0000-0001-6931-1606

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

**Mgtr. BARRAZA TORRES JENNY JUANA**  
**Presidente**

**Mgtr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO**  
**Miembro**

**Mgtr. GONZALES TREBEJO CINTHIA VANESSA**  
**Miembro**

**Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO**  
**Asesor**

## **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.

## **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.

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022? El objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el expediente antes mencionado perteneciente al Distrito Judicial de La Libertad. Es de tipo, cuantitativo-cualitativo, 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 lista de cotejo. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera y segunda instancia fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente. Se concluyó que la calidad de ambas sentencias es de rango muy alta.

**Palabras clave:** calidad, discriminación y remuneración.

## **ABSTRACT**

The investigation had as its problem: What is the quality of the judgments of first and second instance on cessation of remunerative discrimination and reinstatement of remuneration and social benefits according to the relevant normative, doctrinal and legal parameters, in file No. 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Judicial District of La Libertad – Trujillo. 2022? The general objective was to determine the quality of the first and second instance sentences on the above-mentioned file belonging to the Judicial District of Liberty. It is of type, quantitative-qualitative, exploratory and descriptive level; non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis is a judicial file selected by convenience sampling; To collect the data, the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist. The results revealed that the quality of the expository part, considerative and resolute, belonging to the judgment of first and second instance were of very high rank and very high respectively. It was concluded that the quality of both judgments is of very high rank.

**Keywords:** quality, discrimination and remuneration.

## CONTENIDO

Título del proyecto .....	i
Equipo de trabajo .....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Dedicatoria .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
Contenido .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. REVISION DE LA LITERATURA .....</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes .....	6
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 Principios del proceso laboral .....	10
2.2.1.1.3 Fundamentos del proceso laboral .....	11
2.2.1.2 Sujetos del proceso.....	11
2.2.1.2.1 Juez.....	11
2.2.1.2.2 Las partes .....	11
2.2.1.2.2.1 Demandante .....	11
2.2.1.2.2.2 Demandado .....	11
2.2.1.3 La Prueba .....	11
2.2.1.3.1 Generalidades .....	11
2.2.1.3.2 Finalidad.....	11
2.2.1.3.3 Valoración de la prueba.....	12
2.2.1.4 Sentencia .....	12
2.2.1.4.1 Concepto .....	12
2.2.1.4.2 Clases .....	12
2.2.1.4.2.1 Declarativas.....	12
2.2.1.4.2.2 Constitutivas.....	12



2.2.1.4.2.3 De condena.....	12
2.2.1.4.3 Criterios para elaborar una resolución bien argumentada .....	13
2.2.1.4.3.1 Orden.....	13
2.2.1.4.3.2 Claridad .....	13
2.2.1.4.3.3 Fortaleza.....	13
2.2.1.4.3.4 Suficiencia.....	14
2.2.1.4.3.5 Coherencia .....	14
2.2.1.4.3.6 Diagramación .....	14
2.2.1.4.4 Partes de la sentencia .....	14
2.2.1.4.4.1 Expositiva.....	14
2.2.1.4.4.2 Considerativa .....	15
2.2.1.4.4.3 Resolutiva.....	15
2.2.1.5 Medios impugnatorios.....	15
2.2.1.5.1 Generalidades.....	15
2.2.1.5.2 Clases .....	15
2.2.1.5.2.1 Recurso de apelación .....	15
2.2.2 Sustantivas.....	16
2.2.2.1 Derecho de trabajo .....	16
2.2.2.1.1 Concepto .....	16
2.2.2.2 Contrato de trabajo.....	16
2.2.2.2.1 Concepto .....	16
2.2.2.2.3 Clases .....	17
2.2.2.2.3.1. Contratos de naturaleza temporal.....	17
2.2.2.2.3.2 Contratos de naturaleza accidental .....	17
2.2.2.2.3.3. Contratos de obra o servicio .....	17
2.2.2.3 Remuneración.....	17
2.2.2.3.1. Concepto.....	17
2.2.2.3.2 Clases.....	17
2.2.2.4. Discriminación remunerativa .....	18
2.2.2.5 Beneficios sociales .....	18
2.2.2.5.1 Concepto .....	18
2.2.2.5.2 Principales beneficios.....	18

2.2.2.5.3 Gratificaciones según la ley .....	18
2.2.2.5.4. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) .....	18
2.2.2.5.5. Descanso remunerado .....	19
2.2.2.5.6. Asignación familiar .....	19
2.2.2.5.7. Utilidades .....	19
2.3. Marco conceptual .....	21
2.4 Hipótesis.....	22
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>23</b>
3.1. Tipo y nivel de la investigación .....	23
3.2. Diseño de la investigación .....	25
3.3. Unidad de análisis .....	25
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	26
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	28
3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos .....	29
3.7. Matriz de consistencia lógica.....	31
3.8. Principios éticos .....	31
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>42</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>44</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>49</b>
Anexo 1 : Evidencia empírica del objeto de estudio: son las sentencias de primera y segunda instancia pertenecientes al proceso del expediente.....	50
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	82
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	89
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable .....	94
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias .....	103
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	147
Anexo 7: Cronograma de actividades .....	148
Anexo 8: Presupuesto.....	149

## ÍNDICE DE RESULTADOS

**Pág.**

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales .....	33
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales .....	36

## **I. INTRODUCCIÓN**

La investigación que se pretende realizar está referida a las sentencias expedidas en proceso judicial existente en el expediente que es sobre: Cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de La Libertad.

Con ello se busca atender el estudio de la institución jurídica “las sentencias” perteneciente al derecho público en concordancia con la línea de investigación (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2020).

La planificación de las actividades se ceñirá a la estructura sugerida por el Reglamento de Investigación institucional, esto es: Título, equipo de trabajo y contenido. En cuanto al desarrollo de contenidos del proyecto comprenderá: el planeamiento de la investigación, el marco teórico y conceptual, la hipótesis y metodología, concluirá con la presentación de la lista de referencias y los anexos, entre ellos “la evidencia empírica del objeto de estudio; es decir: las sentencias” a los cuales se aplicará la protección de la información sensible, en cuanto corresponde a personas naturales y jurídicas mencionadas se asignará un código o en su caso se suprimirá para ser reemplazadas con: (...).

En cuanto a la metodología, el nivel de la investigación es exploratorio descriptivo por tratarse de contextos poco comunes, siendo el expediente No. 05187-2016-0-1601-JR-LA-04 la fuente de información, se trata de un estudio de caso basado en parámetros de calidad extraídos de la revisión bibliográfica que serán desarrollados en el marco teórico conceptual del trabajo. el cual es seleccionado mediante el "método de conveniencia" muestreo no probabilístico, los criterios de inclusión son: El análisis de los datos se realizará en tres etapas: a) abierta y exploratoria; b) sistematizada en cuanto a la recogida de datos; y c) análisis sistemático. Para la recolección de datos, se prevé utilizar las técnicas de observación, análisis de contenido y una lista de verificación, validada por juicio de expertos, donde se observan cinco parámetros o estándares de calidad para cada sub dimensión de la variable (ver operacionalización de la variable en Anexo 1). Para la

presentación de los resultados se prevé seguir los métodos expuestos en el Anexo 2.

Dado que el documento contiene detalles de circunstancias que afectan a la vida privada de las partes en litigio, está sujeto a las normas éticas y de respeto de la dignidad humana, a las que se hace una declaración de compromiso ético. Se ha previsto sensibilizar al participante en el manejo de la información proporcionada por el expediente judicial. Las dos declaraciones que se adjuntan como Anexo 4 representan la evidencia empírica (objeto del estudio).

Finalmente, la referenciación de las fuentes usadas se realizará con aplicación estricta de las normas APA, en cuanto a las normas que aplican a la investigación el titular del trabajo tiene conocimiento de las consecuencias que corresponden a la infracción de los derechos de autor, para ello se inserta un compromiso ético que se adjunta entre los anexos.

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Los procesos, que son una forma de que las partes registren su participación de acuerdo con las normas relacionadas con la vía procesal, sirven como prueba de la justicia administrada por el poder judicial. De acuerdo a las siguientes fuentes, este fenómeno no es nuevo, ha existido desde que existe la humanidad. En el Perú, presenta los rasgos que se enumeran a continuación:

El estatuto jurídico del trabajo en el Perú es actualmente ambiguo; con el paso del tiempo, las mujeres han experimentado importantes brechas salariales e incluso empiezan a ser discriminadas porque no se valora su potencial intelectual ni sus aportes al crecimiento y desarrollo de la nación (Ávila, 2018).

También se nos dice que el salario entre hombres y mujeres debe ser equitativo, ya que esto permitiría un desarrollo económico importante. La ausencia del derecho a la igualdad afecta el bienestar de los peruanos, así como su independencia económica. En el Perú, se visualizan algunos avances en torno al nivel educativo, pero no hay mejoras que sean visibles en materia laboral (Ávila, 2018).

A pesar de tener mayor acceso a la fuerza laboral en los últimos años, las mujeres siguen ganando menos que los varones, lo que demuestra que aún existe una

brecha salarial entre ambos sexos. Los hombres tienen mejor acceso al trabajo remunerado, mientras que las mujeres suelen desempeñarse en ocupaciones de baja productividad y se les asignan tareas con menor responsabilidad, lo que las hace menos propensas a ingresar al sector formal (Ávila, 2018).

Los artículos 2°, 22° y 23° de la Constitución Política del Perú, aprobada en 1993, regulan el derecho fundamental al trabajo. Estos artículos dan cuenta principalmente de la libertad laboral que posee toda persona, así como del hecho de que el trabajo es la piedra angular del bienestar social y una herramienta de realización personal. La Constitución también establece que ninguna relación laboral puede restringir el goce de los derechos fundamentales de la persona ni degradar la dignidad del trabajador (Palma, T. y Jesús, V., 2020).

Entonces bien, el derecho de no ser discriminado incluye también a la remuneración en caso de materia laboral, y este derecho es tutelado por nuestras normas jurídicas, entonces al sentirse vulnerado, se acude ante el estado a fin de iniciar un proceso en la vía que corresponda, este pueda admitir a trámite y en el proceso un juez decida si lo peticionado tiene o no razón de ser.

En el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, uno de los puntos del “derecho al debido proceso” es el derecho a obtener por parte de los órganos judiciales una respuesta tanto razonada, motivada y que tenga congruencia con lo peticionado. Entonces, la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas garantiza que los jueces justifiquen sus decisiones y asegurando que estas, ya sea en cualquier instancia, sea conforme a la constitución y a las leyes, asimismo asegurando la finalidad que es la facilitar un adecuado ejercicio del derecho a la defensa de las partes (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2005).

Se detalla en el artículo 139° inc. 5) de la Constitución Política del Perú que: “la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”, esto quiere decir que, los jueces deben expresar el proceso mental que llevó a cabo para dictaminar dicha resolución, en este caso sentencia, así mismo plasmarlo, como bien sabemos en los considerandos de la resolución (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2005).

“La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación,

por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa ...” (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2005, p.4).

## **1.2. Problema de investigación**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022?

## **1.3. Objetivos de investigación**

**1.3.1 General:** Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022.

### **1.3.2. Específicos**

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

#### **1.4. Justificación de la investigación**

Finalmente, los argumentos que sustentan el desarrollo del estudio son los siguientes:

El propósito de este estudio es arrojar luz sobre el clima jurídico que rodea a las leyes laborales en el Perú y la gama de sentencias que podrían dictarse si se siguieran los lineamientos de sentencia. En el caso que nos ocupa, se puede apreciar la percepción del demandante sobre la discriminación remunerativa y el hecho de que, a pesar de vivir en una sociedad moderna, este tema ha persistido en el tiempo.

Por otra parte, cabe subrayar que toda persona tiene el derecho fundamental a la igualdad y a no sufrir ningún tipo de discriminación. Este derecho se aplica a todas las esferas de la vida, incluida la aplicación de la ley y el ejercicio del poder tanto público como privado.

Otro aporte del presente trabajo es porque permite interactuar con un proceso real, lo cual ayuda a conocer la realidad judicial que se vive en el Perú, así mismo, coloca al investigador cara a cara con el fenómeno en estudio; dando así esta experiencia al investigador como intérprete del derecho procesal y sustantivo.

Los resultados que revelarán la calidad de las sentencias serán útiles, porque permitirán conocer si el juzgador emitió las sentencias conforme a ley, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.



## II. REVISION DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

Morales y Esteban (2021), en el trabajo titulado: *“La motivación de las Resoluciones Judiciales y el poder probatorio de oficio en el Primer Juzgado Civil de Huánuco (2017-2018)”*, siendo su principal objetivo examinar la medida en la que se cumple la motivación de las resoluciones judiciales en la actuación del poder probatorio de oficio, así como establecer si existe la aplicación del discurso argumentativo en la motivación, el desarrollo de la justificación de la decisión y la posibilidad de que se controle la actividad del juez cuando se ejerce el poder probatorio de oficio. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) La motivación de las resoluciones judiciales es un principio de la administración de justicia regulado en la Constitución Política del Perú en el inciso 5 del artículo 139°, la cual bajo los lentes de la concepción racionalista debe ser entendida como justificación, es decir, que una resolución esté motivada es una resolución que está debidamente justificada. Por lo tanto, la motivación es un discurso argumentativo compuesto por las razones que fundamentan la decisión, las cuales versan sobre la explicación de las premisas fácticas y jurídicas, y su posterior justificación interna y externa. 2) El poder probatorio de oficio regulado en el artículo 194° del código procesal civil es un poder probatorio excepcional otorgado al juez para mejorar el acervo probatorio del proceso, tanto cualitativamente como cuánticamente, con la finalidad de aproximarse a la verdad de los hechos para llegar a una decisión justa. La regulación de este poder probatorio presenta límites objetivos que deberán ser tenidos en cuenta al momento de motivar la resolución que ordena la prueba de oficio, los cuales permitirán su ejercicio dentro del marco legal y constitucional, respetándose no solo los derechos fundamentales de naturaleza procesal, sino que también el deber de motivación. con lo cual, el ejercicio de este poder no resultaría ser ilimitado ni arbitrario siempre y cuando haya una adecuada motivación que permita su control...

Díaz (2018), en el trabajo titulado: *“Influencia de la Extensión Argumentativa de las Sentencias de Primera Instancia para el Logro de los Fines del Proceso Civil, Juzgados Civiles - Sede Central - Corte Superior de Justicia de Arequipa Años 2010 a 2016”*, tuvo como objetivo principal determinar cuál es la influencia de la

extensión argumentativa de las sentencias de primera instancia en el área civil en el logro de los fines del proceso. Arribando el autor a las siguientes conclusiones: 1) Los resultados obtenidos luego del desarrollo del presente trabajo de Investigación, y habiéndose comprobado la hipótesis planteada, nos demuestran que los operadores jurisdiccionales han distorsionado el deber de la motivación de las resoluciones, vinculando erróneamente la extensión de la parte argumentativa con la calidad de la misma. En efecto, al aplicar la falsa premisa de que entre más extensa es la parte considerativa de una sentencia mejor será ésta, y entre más definiciones, citas de autores nacionales y extranjeros, copias casi textuales de sentencias o fallos vinculantes, mayor validez tendrá la decisión final y al mismo tiempo se demuestra la erudición del Juez; son distorsiones graves, que convierten a las sentencias en una suerte de trabajo puramente académico, ensayos o tesinas, que poco o nada le dicen en claridad de razones a los únicos destinatarios de las mismas, que no son otros que los ciudadanos, la mayoría de veces sin conocimiento alguno de leyes, que no logran entender, por la elaborada y compleja redacción de la sentencia, por qué se les da la razón o lo que es más grave el por qué la sentencia salió en su contra. 2) ...a mayor extensión de la parte considerativa de las sentencias, mayor es la incidencia de vicios en la motivación, como : Motivación Aparente y Motivación Insuficiente; esto que demuestra, que a pesar de tantas definiciones, doctrina y jurisprudencia consignadas, no existe una línea argumentativa lógica, que conforme al principio de Congruencia Procesal, sustente fáctica y jurídicamente, en forma válida la decisión jurisdiccional y consecuentemente, se encuentren afectadas de causal de nulidad, lo que implica mayor dilación del proceso por el tiempo que transcurrirá entre la impugnación de la sentencia de primera instancia, el resolver la apelación por la Segunda Instancia, la devolución del expediente al Juzgado de origen y luego la expedición de una nueva sentencia, que nadie asegura que sea la definitiva, porque se presentan casos de que la sentencia de primera instancia es declarada nula más de dos veces hasta que por fin se expida una definitiva. 3) El cambio de criterio del Consejo Nacional de la Magistratura respecto de la extensión de la parte argumentativa no ha influido en absoluto en la labor jurisdiccional, y es que las exigencias anteriores eran tantas y complicadas para efecto de la ratificación de los Magistrados, obligándoles a que cada sentencia sea casi un ensayo o tesina de corte principalmente académico o

doctrinario, que la incertidumbre creada y el desconcierto provocado respecto de cuál es la extensión correcta bajo sanción de no ratificación, les impulsa a mantener el estilo anterior, pero susceptible a incurrir en vicios de motivación que dan lugar a la nulidad de la sentencia.

Lopez, E. (2018), presentó un trabajo titulado: “*Pago de beneficios sociales*”, 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.

Vergara (2019), en el trabajo titulado: “*Desigualdad remunerativa Casación Laboral N° 1790-2012 – La Libertad*”, 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.

Lavado (2017), realizó un trabajo titulado: “*Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo*”, 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.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Procesales**

#### **2.2.1.1. Proceso ordinario laboral**

##### **2.2.1.1.1 Concepto**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que las reclamaciones relativas a la preservación de los derechos individuales, colectivos o plurales derivados de la prestación personal de servicios laborales, formativos o cooperativos quedan comprendidas en el proceso ordinario en materia laboral y se denominan aspectos sustanciales o conexos, incluso anteriores o posteriores a la prestación efectiva de servicios. (Jurista Editores, 2021).

##### **2.2.1.1.2 Principios del proceso laboral**

En el artículo I del título preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley procesal del trabajo, contenida en La Legislación Laboral, Jurista Editores (2021), nos menciona: “El proceso laboral se inspira entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad” (p. 414).

### **2.2.1.1.3 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” (Jurista Editores, 2021, p.415).

### **2.2.1.2 Sujetos del proceso**

#### **2.2.1.2.1 Juez**

Estos son capaces de entablar un vínculo laboral dentro de un procedimiento legalmente. Destaca su representación dentro del Poder Judicial, que se encarga de resolver el asunto planteado. También garantizan el derecho de defensa, además de cumplir y hacer cumplir las órdenes y decretos dictados en el ejercicio de sus funciones (López, 2016).

#### **2.2.1.2.2 Las partes**

##### **2.2.1.2.2.1 Demandante**

Es el sujeto quien hace valer su derecho de acción interponiendo una demanda contra otra persona ante una autoridad pertinente (Poder Judicial, s.f).

##### **2.2.1.2.2.2 Demandado**

Persona contra la que se interpone la demanda. (Poder Judicial, s.f).

### **2.2.1.3 La Prueba**

#### **2.2.1.3.1 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).

#### **2.2.1.3.2 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).

### **2.2.1.3.3 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).

### **2.2.1.4 Sentencia**

#### **2.2.1.4.1 Concepto**

Es uno de los actos jurídicos procesales de mayor trascendencia en el proceso, porque no sólo pone fin a un proceso, sino que permite al juez ejercer la autoridad y responsabilidad que le han sido otorgadas, aplicando la ley a una situación concreta y tratando de lograr la armonía social en forma de justicia (Rioja, s.f.).

#### **2.2.1.4.2 Clases**

Según el criterio clasificatorio clásico, las sentencias pueden ser:

##### **2.2.1.4.2.1 Declarativas**

En este tipo de sentencias, lo único que se requiere es la revelación directa de una circunstancia jurídica existente. Al existir incertidumbre sobre el derecho en el momento de la decisión judicial, el objetivo de la sentencia es proporcionar cierta certeza (Rioja, s.f.).

##### **2.2.1.4.2.2 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)

##### **2.2.1.4.2.3 De condena**

El demandante trata de imponer al demandado la obligación específica de proporcionar algo, hacer algo o abstenerse de hacer algo. Aunque sea condenatoria,

este tipo de sentencia no deja de ser declarativa y crea un medio para cumplir una obligación, aunque vaya en contra de los deseos del obligado (Rioja, s.f.).

### **2.2.1.4.3 Criterios para elaborar una resolución bien argumentada**

#### **2.2.1.4.3.1 Orden**

“Luego de más de diez años de analizar resoluciones judiciales, podemos afirmar que el orden en el planteamiento de los problemas jurídicos es esencial para la correcta argumentación y comunicación de una decisión legal” (Léon, 2008, p 19).

Esto supone la presentación del problema, el análisis del mismo y el arribo a una decisión adecuada, pero lamentablemente en nuestro medio pocas resoluciones judiciales tienen claramente esta estructura, causando confusión o desviando la argumentación, así mismo, esto confunde al lector, ya que no sabe cuál es el problema que la resolución pretende atacar (Léon, 2008).

#### **2.2.1.4.3.2 Claridad**

Una de las características que falta en el razonamiento jurídico local es la claridad. Esto implica utilizar un lenguaje con expresiones de fácil lectura, modismos lingüísticos contemporáneos y evitar términos demasiado técnicos. También implica despreciar el lenguaje dogmático y reservarlo para los debates entre especialistas en la materia.

La claridad en las resoluciones implica, por tanto, un proceso de comunicación en el que el emisor jurídico envía un mensaje a un destinatario que carece de la formación jurídica necesaria para comprender a qué se refiere; en consecuencia, el lenguaje debe atenerse a las normas necesarias para que el destinatario no jurídico pueda entender el mensaje (Léon, 2008).

#### **2.2.1.4.3.3 Fortaleza**

Las buenas razones son aquellas que están en base a la interpretación del derecho vigente, en las razones adoptadas en la doctrina y en la jurisprudencia, estas permiten conectar el razonamiento que valora los medios probatorios con el hecho vinculante en cada caso (Léon, 2008).



“Ahora será suficiente afirmar que el grado de calidad y de justicia de una decisión sólo es posible de ponderar al comparar la decisión con las razones que sirvieron de base para adoptarla. Sin razones o con razones aparentes o confusas, la decisión deviene en irracional e irrazonable” (Léon, 2008, p. 20).

#### **2.2.1.4.3.4 Suficiencia**

Una resolución bien fundamentada es la que tiene razones oportunas y suficientes. Existen también resoluciones insuficientes, lo son por exceso cuando las razones sobran, o por defecto. La mayoría de las decisiones son insuficientes porque son resoluciones redundantes, es decir, que repiten varias veces los mismos argumentos, pero, la insuficiencia también se da cuando faltan razones. Por lo tanto, la cuando se habla de falta de suficiencia es porque por el problema de la redundancia (Léon, 2008).

#### **2.2.1.4.3.5 Coherencia**

Es necesaria la lógica, ya que toda argumentación debe de guardar coherencia con los otros argumentos empleados, así de esta manera no se contradigan unos con otros (Léon, 2008).

#### **2.2.1.4.3.6 Diagramación**

Esta es la debilidad más notoria en la argumentación judicial, ya que una mala redacción, conlleva a un mal entendimiento de la lectura, ya que el uso de signos de puntuación, tildes, etc., de manera incorrecta, dificulta de manera severa la lectura y no ayuda a comprender las relaciones entre unas ideas y otras, causando muchas veces confusión (Léon, 2008).

#### **2.2.1.4.4 Partes de la sentencia**

##### **2.2.1.4.4.1 Expositiva**

Constituye el preámbulo de la sentencia, esta tiene por finalidad individualizar a los sujetos del proceso, las pretensiones planteadas y el objeto sobre el cual va a recaer el pronunciamiento. Contiene el resumen de las pretensiones del demandante y demandando, así como las incidencias del proceso, ya sea saneamiento, acto de conciliación, la fijación de puntos controvertidos, el saneamiento probatorio, entre

otras incidencias procesales, es decir, aquí se encuentran los principales actos realizados durante el desarrollo del proceso (Rioja, s.f).

#### **2.2.1.4.4.2 Considerativa**

En esta se encuentra la motivación que es juez adopta y que son fundamento para sustentar su decisión. Así, se evaluará los hechos alegados y medios probatorios presentados por ambas partes del proceso, analizando los que son relevantes para el proceso, realiza una evaluación conjunta de los medios probatorios.

El juez mencionará las normas legales que sean pertinentes para resolver la pretensión planteada, pudiendo utilizar las que se invocaron por las partes para fundamentar su decisión (Rioja, s.f).

#### **2.2.1.4.4.3 Resolutiva**

Finalmente se emite el fallo, que viene a ser la decisión tomada por el juez, luego de haber analizado lo actuado en el proceso, precisando que este puede ser impugnado; accesoriamente se puede encontrar otras decisiones que puede tomar el juez, como es el pronunciamiento sobre las costas y costos a la parte vencida, así también, el pago de multas, intereses legales y finalmente disponer oficiar a alguna dependencia para que se ejecute su fallo (Rioja, s.f).

### **2.2.1.5 Medios impugnatorios**

#### **2.2.1.5.1 Generalidades**

Son las herramientas procesales que las partes del proceso pueden utilizar para solicitar que se revoque parcial o totalmente el acto procesal y que se anule por contener casi con seguridad un error (Castillo y Sánchez, 2013).

#### **2.2.1.5.2 Clases**

Para Castillo y Sánchez (2013) en el Código Procesal Civil (CPC) se tienen en cuenta los siguientes tipos de impugnaciones: recursos (oposición, recusación y nulidad) y recursos (reposición, apelación, casación y queja). Nos concentraremos en el recurso que se utiliza en este proceso, la apelación.

#### **2.2.1.5.2.1 Recurso de apelación**

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

### **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**

Salvo lo permitido legalmente en el Artículo Quinto de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el servicio prestado por el trabajador debe ser en forma física, es decir, el trabajo debe ser realizado directa y personalmente por el trabajador (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997 - LPCL).

###### **2.2.2.2.2.2 Realizada de forma subordinada**

Independientemente del éxito o fracaso de la empresa, el trabajador presta sus servicios a otro trabajador o a una organización legal, que asume las responsabilidades laborales asociadas. El trabajador estará bajo el control del empleador, quien podrá supervisar el trabajo que realiza el empleado y tomar las medidas pertinentes si se detectan violaciones a las normas del contrato (Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, 1997 - LPCL).

#### **2.2.2.2.3 A cambio de una remuneración**

La actividad laboral ofrecida debe priorizar los objetivos económicos o productivos sobre otros objetivos como los espirituales y culturales. Puede recibir una remuneración en dinero o en especie. Por lo tanto, si el servicio sólo se presta con fines no productivos o si el empleador se limita a pagar gastos específicos, la persona no entra en esta definición (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997 - LPCL).

#### **2.2.2.2.3 Clases**

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral enumera los siguientes tipos de contratos:

##### **2.2.2.2.3.1. Contratos de naturaleza temporal**

Los contratos temporales se tratan en el artículo 54 de la LPCL, y se desglosan a su vez en tres categorías: por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, por exigencias del mercado y por reconversión empresarial.

##### **2.2.2.2.3.2 Contratos de naturaleza accidental**

Los contratos de naturaleza accidental se tratan en el artículo 55 de la LPCL, y se dividen a su vez en tres categorías: ocasionales, de sustitución y de emergencia.

##### **2.2.2.2.3.3. Contratos de obra o servicio**

Los contratos de obra o servicio se tratan en el artículo 56 de la LPCL, y se desglosan a su vez en tres categorías: específico, intermitente y de temporada.

#### **2.2.2.3 Remuneración**

##### **2.2.2.3.1. Concepto**

Ramos define la retribución como cualquier ingreso percibido por un trabajador, ya sea en dinero o en especie, susceptible de apreciación económica y que es el resultado de una recompensa o retribución de su prestación personal (Ramos, 2018).

##### **2.2.2.3.2 Clases**

###### **2.2.2.3.2.1 Remuneración mínima vital**

Esta forma de compensación, de alcance nacional y establecida por el Estado

peruano, se otorga a los trabajadores que se adhieren a la jornada laboral de ocho y/o cuarenta y ocho horas semanales (Gobierno del Perú, 2019).

#### **2.2.2.3.2 Remuneración básica**

Importe constante y fijo, sujeto a la naturaleza del contrato, pero que no puede ser inferior al RMV (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, s.f).

#### **2.2.2.3.3 Remuneración integral**

El trabajador percibe un salario mínimo de dos UIT mensuales y puede convenir con el empleador el pago de esta forma de salario, que puede ser anual e incluye el pago de las prestaciones sociales, legales y consuetudinarias (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, s.f).

#### **2.2.2.4 Discriminación remunerativa**

Los artículos 2, 22, 23, 24 y 26 de la Constitución Política del Perú se refieren a la discriminación remunerativa cuando existe una diferencia en el tratamiento de la remuneración. Al realizarse esta diferencia sin una base de objetividad y razonabilidad que justifique esta conducta, es discriminatoria y vulnera derechos fundamentales como el respeto a la dignidad en el trabajo, el respeto a un salario digno para el sustento del trabajador y su familia, y el derecho a la igualdad ante la ley.

#### **2.2.2.5 Beneficios sociales**

##### **2.2.2.5.1 Concepto**

Son prestaciones no dinerarias, no acumulables, con base jurídica en la Seguridad Social y no retributivas; no se cotizan ni se retiran para otras ventajas, como el salario, entre otras (Pascual, 2015).

##### **2.2.2.5.2 Principales beneficios sociales**

Existen muchos tipos de beneficios sociales, según Dávila (2018), pero a continuación se destacan solo los más importantes:

##### **2.2.2.5.3 Gratificaciones según la ley**

Rosas (citado en López, 2018) afirma que es una gratificación que recibe un empleado que labora en el sector privado tanto en julio como en diciembre. Siempre que el empleado haya laborado para entidades públicas por lo menos seis meses y

siempre que se mencione que es con modalidad de contrato bajo régimen privado, equivale a remuneración íntegra.

Para determinar la retribución se tienen en cuenta todas las cantidades que el empleado percibe habitualmente (en dinero o en especie) como contraprestación a su trabajo. No se tienen en cuenta las gratificaciones extraordinarias, las utilidades, el precio de las condiciones de trabajo, las cestas de Navidad, el valor del transporte, la producción de la empresa, los pluses de estudios, los pluses por matrimonio ni los vales de comida.

Las gratificaciones ordinarias son las que se conceden periódicamente y son obligatorias por ley. Las extraordinarias son las que se conceden en contadas ocasiones y no son obligatorias.

#### **2.2.2.5.4. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

Prestación social que trata de cubrir los imprevistos o el peligro que conlleva el cese en el empleo, tanto para el trabajador como para su familia (López, 2018). Esta debe ser depositada en la institución financiera de preferencia del trabajador entre los meses de mayo y diciembre.

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”.

#### **2.2.2.5.5. Descanso remunerado**

Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal y anual remunerado, cuyo disfrute y compensación se rigen por ley o convenio, según el artículo 25 de la Constitución Política del Perú. López (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).

#### **2.2.2.5.6. Asignación familiar**

Es una prestación que se paga mensualmente a los empleados del sector privado

independientemente de su salario para ayudar a la manutención de sus hijos pequeños (López, 2018).

#### **2.2.2.5.7. Utilidades**

El artículo 29 de la Constitución Política del Perú regula el derecho a la participación en las utilidades. Es una participación lícita que comprende los pagos adicionales que se pagan a los trabajadores después de un año de prestar servicios a la empresa.

### **2.3. Marco conceptual**

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

#### **Sentencia de calidad de rango muy alta**

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

#### **Sentencia de calidad de rango alta**

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

#### **Sentencia de calidad de rango mediana**

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

#### **Sentencia de calidad de rango baja**

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

#### **Sentencia de calidad de rango muy baja**

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



## **2.4 Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en el expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

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

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

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y nivel de la investigación**

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

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

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

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

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

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

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

**3.1.2. Nivel de investigación.** El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

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

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

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

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

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

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

### **3.2. Diseño de la investigación**

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

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

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

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

### **3.3. Unidad de análisis**

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

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

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04, que trata sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales.

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

#### **3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio**

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022.</p>	<p>Calidad de la sentencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar los parámetros que determinan la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia.</li> <li>• Analizar los parámetros que determinan la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia.</li> <li>• Analizar los parámetros que determinan la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia.</li> <li>• Analizar los parámetros que determinan la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia</li> <li>• Analizar los parámetros que determinan la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia.</li> <li>• Analizar los parámetros que determinan la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia</li> </ul>	<p>Lista de Cotejo</p>

### 3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los

expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

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

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

### **3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos**

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

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



### **3.6.1. De la recolección de datos**

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

### **3.6.2. Del plan de análisis de datos**

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

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

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual

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

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

### **3.7. Matriz de consistencia lógica**

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

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

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

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

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

#### **Cuadro 2: Matriz de consistencia lógica**

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD - TRUJILLO. 2022

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<b>General</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo. 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo. 2022.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de La Libertad, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
<b>Específicos</b>	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales de trabajo, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

### 3.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador

asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

## **INFORME DE TESIS**

**AUTOR(A): LEON RODRIGUEZ JHAZMIN NICOLL**

### **CUADRO RESULTADOS – AREA LABORAL- TESIS III – ULADECH - 2022**

#### **IV. RESULTADOS**

##### **4.1. Resultados**

**Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
<b>Calidad de la sentencia de primera instancia</b>	<b>Parte expositiva</b>	<b>Introducción</b>				X		[9 - 10]	Muy alta						
		<b>Postura de las partes</b>				X		8	[7 - 8]						Alta
									[5 - 6]						Mediana
									[3 - 4]						Baja
	<b>Parte considerativa</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]						Muy alta
							X		[13 - 16]						Alta
		<b>Motivación del derecho</b>					X		[9- 12]						Mediana
							X		[5 -8]						Baja
							X		[1 - 4]						Muy baja
	<b>Parte resolutive</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]						Muy alta
							X		[7 - 8]						Alta
		<b>Descripción de la decisión</b>					X		[5 - 6]						Mediana
							X		[3 - 4]						Baja
							X		[1 - 2]						Muy baja

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

*Nota*, tiene una ponderación máxima de 38 puntos

*Nota. Cuadro 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, fue de rango: muy alta. Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente.*

**Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
<b>Calidad de la sentencia de segunda instancia</b>	<b>Parte expositiva</b>	<b>Introducción</b>				X		<b>8</b>	[9 - 10]	Muy alta	<b>38</b>					
		<b>Postura de las partes</b>				X			[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	<b>Parte considerativa</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	2	4	6	8	10	<b>20</b>	[17 - 20]	Muy alta						
							X		[13 - 16]	Alta						
		<b>Motivación del derecho</b>					X		[9- 12]	Mediana						
									[5 -8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy baja						
	<b>Parte resolutive</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>	1	2	3	4	5	<b>10</b>	[9 - 10]	Muy alta						
							X		[7 - 8]	Alta						
		<b>Descripción de la decisión</b>					X		[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						



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

*Nota*, tiene una ponderación máxima de 38 puntos

*Nota. Cuadro 2, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, fue de rango: muy alta, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente.*

## **4.2. Análisis de resultados**

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente. Ello, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes planteados en el presente estudio, se evidencio la variable de estudio, las dimensiones de esta variable, sus sub-dimensiones, la calificación de estas y posteriormente la calificación de las dimensiones, como es un estudio de tipo cuantitativo-cualitativo, es decir mixto, esta variable se puede medir, y en este caso de hizo de forma numérica y así se pudo determinar la variable, que es la calidad de las sentencias tanto de primera como se segunda instancia

**En relación a la sentencia emitida en primera instancia**, en la parte expositiva, considerativa y resolutive, fueron de rango alta, muy alta y muy alta respectivamente; en tanto **en la sentencia emitida en segunda instancia**, los resultados fueron los mismo, en la parte expositiva, considerativa y resolutive, fueron de rango alta, muy alta y muy alta respectivamente.

Analizando los resultados en la sentencia de primera instancia, fue de calidad muy alta, es necesario precisar que en la parte expositiva es de rango alta, ya que al efectuarse la sumatoria de los parámetros alcanzó un valor total de 8, siendo que en la sumatoria total, tanto de los tres puntos vistos, expositiva, considerativa y resolutive, alcanzó un valor de 38 (Véase cuadro 1).

*Por lo tanto en el presente estudio se establecieron cinco niveles de calidad siendo estos como sigue: muy baja entre [1-8]; baja entre [9 – 16]; mediana entre [17 – 24]; alta entre [25 – 32] y muy alta entre [33 – 40], a la sentencia de primera instancia le correspondió ubicarse en el nivel de muy alta.*

Según los datos recolectados y contrastado con la metodología, que Muñoz (2014), en términos conceptuales nos dice que la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos, y esto es entre un valor de 33- 40, entonces al haber alcanzado un valor de 38, se encuentre dentro de los parámetros, por lo tanto se puede afirmar que se trata de una sentencia de calidad muy alta, visto que el valor obtenido, por su inclinación reveló una aproximación a una sentencia que debería ser ideal. Y la primera instancia la sentencia declara fundada la pretensión planteada por el demandante.

Por otro lado, en la sentencia de segunda instancia, se alcanzó también un rango de muy alta, ya que, así como sucedió en primera instancia, en la parte expositiva al efectuarse la sumatoria de los parámetros, este dio un valor de 8, siendo que a la sumatoria general, esta dio un valor de 38 (Véase cuadro 2), ubicándose dentro del rango muy alto, siendo sus valores entre 33-44.

Es así que, de esta manera, jurídicamente la sentencia resolvió confirmar el fallo de primera instancia.

Ahora bien, Morales y Esteban (2021), nos dicen que la motivación de las resoluciones judiciales es un principio de la administración de justicia regulado en la nuestra Constitución del artículo 139° inc. 5), que bajo la concepción racionalista

puede ser entendida como justificación, es decir, que una resolución que está motivada es porque está bien justificada. Pero por otro lado Díaz (2018), hace referencia que los operadores jurisdiccionales han distorsionado el deber de la motivación de una resolución, ya que relacionan erróneamente la extensión de la parte argumentativa con la calidad de esta, es así que se aplica la falsa premisa de “mientras más extensa es la parte considerativa de una sentencia mejor será ésta, y entre más definiciones, citas de autores nacionales y extranjeros, copias casi textuales de sentencias o fallos vinculantes, mayor validez tendrá la decisión final y al mismo tiempo se demuestra la erudición del Juez”, convirtiendo a las sentencias en un trabajo académico, que poco o nada le dice a los destinatarios (partes del proceso), que son los mismo ciudadanos, que por la redacción tan compleja no les permite entender por qué salió a su favor o en su contra.

Finalmente al analizar las sentencias, nos damos cuenta que esta si cumple de manera precisa y entendible al lector, evidenciando claridad, siendo los parámetros que no fueron cumplidos los siguientes: En primera instancia, en la parte expositiva, el tener a la vista el contenido que explícitamente nos dice que es un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar, que viene a ser el parámetro número 04 de la introducción; en la postura de las partes, el parámetro número 02, donde de explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, puesto que no se mencionaron hechos que la demandada presentó. En segunda instancia, en la parte expositiva, el tener a la vista el contenido que explícitamente nos dice que es un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte

constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar, que viene a ser el parámetro número 04 de la introducción; en la postura de las partes, el parámetro número 02, donde se explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, estos no se tienen a la vista.

## **V. CONCLUSIONES**

### **5.1 Conclusiones**

Se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; expediente N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo, fueron de rango muy alta y muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia, se calificó como muy alta, ya que obtuvo un valor total de 38, encontrándose dentro del rango (33-44), cuya calificación cualitativa es muy alta.

Entonces de manera general en esta sentencia, se tuvo claro la pretensión que se planteó el demandante, y estos a su vez tuvieron concordancia con los medios probatorios y las pruebas aportadas, por tanto la sentencia falló en favor del demandante.

Asimismo, respecto a la sentencia de segunda instancia, se calificó como muy alta, ya que obtuvo un valor total también de 38, encontrándose dentro del rango (33-44), cuya calificación cualitativa es muy alta.

En esta sentencia se resolvió confirmar el primer fallo emitido, y revocar solo en parte esta, siendo así que se modificó la suma de la remuneración, ya que solo fue homologado con un trabajador, con el que se venía comparando desde un inicio, ya que el otro compañero de trabajo tuvo un acuerdo conciliatorio con la demandada, siendo este un supuesto válido para la diferencia salarial, ya que proviene de un acuerdo entre partes.

## **5.2. Recomendaciones**

Se recomienda utilizar el presente estudio como antecedente o como apoyo a literatura, en caso de evaluar la calidad de las sentencias emitidas y como es que estas repercuten en los actuados que son parte del proceso.

Se recomienda, además, que el Poder Judicial debería de enfocarse más en la celeridad procesal y en la oralidad de los procesos, ya que en este caso se evidencia la falta de celeridad, llevando a juicio por más de dos años a ambas partes, además de esto la oralidad en los procesos sería de bastante ayuda para hacer estos más breves.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Ávila, M. (2018- 06- 13). Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016. (Tesis doctorado). Universidad Nacional Del Altiplano, Huánuco.
- 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=A CfU3U1c7K7qgaJFsH56MjhoiN9cOESq5Q&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwibuP\\_c8K7pAhVth-AKHfzzA98Q6AEwAHoECAoQAQ](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=A CfU3U1c7K7qgaJFsH56MjhoiN9cOESq5Q&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwibuP_c8K7pAhVth-AKHfzzA98Q6AEwAHoECAoQAQ)
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Castillo, M; Sánchez, E. (2013). Manual de Derecho Procesal Civil. Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Centy, 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/librosgratis/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)

Díaz, O. (2018-01-24). Influencia de la extensión argumentativa de las sentencias de primera instancia para el logro de los fines del proceso civil, juzgados civiles – sede central - Corte Superior de Justicia de Arequipa años 2010 a 2016. (Tesis doctorado). Universidad Católica de Santa María, Arequipa.

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

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

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

Jurista Editores. (2021). Legislación Laboral sector privado y sector público. Perú: Jurista Editores E.I.R.L.

- Lavado, J. (2017-12-01). Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, La Libertad.
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- León, R. (2008). Manual de redacción de resoluciones judiciales. Recuperado de: <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/92>
- Lopez, E. (2018-12-28). Pago de beneficios sociales. (Tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Áncash
- 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>
- Morales, R. y Esteban, J. (2021-11-26). La motivación de las Resoluciones Judiciales y el poder probatorio de oficio en el Primer Juzgado Civil De Húanuco (2017-2018). (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica.
- 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 & Grafía S.R.L.
- 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/derechosociedad/article/view/21787>
- Pascual, M. (2015). Beneficios Sociales. España. Recuperado de: [http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMjY3NztlUouLM\\_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAgGxUXDUAAAA=WKE](http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMjY3NztlUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAgGxUXDUAAAA=WKE)
- Poder Judicial, (s.f). Diccionario Jurídico. Versión Electrónica. Recuperado de: [https://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras\\_letra.asp?letra=D](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](https://legis.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/#_ftnref1)
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). Instrumentos de evaluación. Gobierno de Chile. Recuperado de: [http://www.sence.cl/601/articles-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N° 2050-2005-PHC/TC, 10 de mayo de 2005.
- Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación. Recuperado de: [https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-sup-o-pdf\\_58f42a6adc0d60c24cda983e\\_pdf](https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-sup-o-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf)
- Unión General de Trabajadores. (2001). Contrato de Trabajo. Recuperado de: <http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/e>

[dob/expeduca/pdf/0600101.pdf](http://dob/expeduca/pdf/0600101.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 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](http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/11_SESION/Contenido_11.pdf)

Universidad de Celaya, (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Recuperado de: [http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf)

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

Vergara, E. (2019-03-22). Desigualdad remunerativa Casación Laboral N° 1790-2012 – La Libertad. (Tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Áncash

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

**ANEXO 1 : EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO: SON LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA PERTENECIENTES AL PROCESO DEL EXPEDIENTE**

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”*<sup>1</sup>. Así, la igualdad se configura como el derecho de la persona *“a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratado de manera dispar respecto a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación*

---

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

*objetiva y razonable de semejanza de trato*”<sup>2</sup>. 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*”<sup>3</sup>. 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*”<sup>4</sup>.

**SEXTO.-** Asimismo, el artículo 1° 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*”<sup>5</sup>; 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**

---

<sup>2</sup> LOC. CIT.

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

*en el empleo*<sup>6</sup>, lo que implica una desventaja en el trato laboral derivado del acto discriminatorio, como bien podría darse en el aspecto remunerativo al presentarse una *desigualdad arbitraria* por un trabajo de igual valía<sup>7</sup>.

**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*<sup>8</sup>; 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*”<sup>9</sup>.

**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*

---

<sup>6</sup> LOC. CIT.

<sup>7</sup> 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.

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

<sup>9</sup> 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.

*que desempeñan la misma función, sin una justificación objetiva y razonable”.*

**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”<sup>10</sup>, 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:

---

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

- 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 de 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:

<b>MES</b>	<b>A</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>A Reintegrar Rem</b>	<b>Importe mensual por Reintegro</b>
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
<b>TOTAL</b>					<b>8,507.10</b>

**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:

<b>MES</b>	<b>GRATIFICACIÓN</b>
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
<b>TOTAL</b>	<b>1,417.85</b>

**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:

<b>PERIODO</b>	<b>VACACIONES</b>
2013-2014	315.00
2014-2015	121.75
2015-2016	80.10
2016-2017 Trun	106.25
<b>TOTAL</b>	<b>623.10</b>

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

<b>PERIODO</b>	<b>REM CTS</b>	<b>1/6 GRATIF</b>	<b>REMUNER COMPUT</b>	<b>IMPORTE CTS</b>
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
<b>TOTAL</b>				<b>831.96</b>

**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:

### **III. 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:**

**II. 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 las 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.

### **III. 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 Constitución<sup>11</sup> 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 23<sup>12</sup> y al artículo 1 de la Constitución<sup>13</sup>, que garantiza el respeto por parte del Estado (y de

---

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> Ya citado.

<sup>13</sup> 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.

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 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 probatoria<sup>14</sup>, 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 NLPT<sup>15</sup>. 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 Flores<sup>16</sup> ha señalado que los

---

<sup>14</sup> 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).

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> 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*

jueces del Poder Judicial (jueces laborales) son el primer nivel de tutela de los derechos que emanan de la Constitución 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

---

*internacionales de derechos humanos; más aún, la Constitución los habilita a efectuar el control difuso conforme a su artículo 138°.”*

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:

<b>Concepto</b>	<b>Importe (S/)</b>
Reint. Rem. y Reint. Rem. Vac.	8,162.45
Reint. Gratificaciones	1,320.40
<b>Total a pagar</b>	<b>S/ 9,482.85</b>
<b>CTS a depositar</b>	<b>S/ 786.34</b>

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 transcurrido 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:**

<b>MES</b>	<b>A</b>	<b>E</b>	<b>A Reintegrar Rem</b>	<b>Importe mensual por Reintegro</b>
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
<b>TOTAL</b>				<b>8,162.45</b>

**REINTEGRO DE GRATIFICACIONES:**

<b>MES</b>	<b>Gratificación</b>
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
<b>TOTAL</b>	<b>1,320.40</b>

<b>Periodo</b>	<b>Rem CTS</b>	<b>1/6 Gratif</b>	<b>Remuner Comput</b>	<b>Importe CTS</b>
----------------	----------------	-------------------	-----------------------	--------------------

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
<b>TOTAL ADEUDO POR CTS</b>				<b>786.34</b>

**REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:**

## ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

### Aplica sentencia de primera instancia

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

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

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



Aplica sentencia de segunda instancia

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

		<p><b>CONSIDERATIVA</b></p>	<p><b>Motivación de los hechos</b></p>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.</b> <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> <i>(El contenido evidencia que</i></p>

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

*ofrecidas.*

## ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(Lista de cotejo)

### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

#### 1. PARTE EXPOSITIVA

##### 1.1. Introducción

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

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

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

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

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

##### 1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

#### 1. PARTE CONSIDERATIVA

##### 2.1. Motivación de los Hechos

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

2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente*

de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple/No cumple**

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

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

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

## **2.2. Motivación del derecho**

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

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

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

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

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

## **3. Parte resolutive**

### **2.3. Aplicación del principio de congruencia**

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

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

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

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

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

**cumple/No cumple**

#### **2.4. Descripción de la decisión**

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

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

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

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

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

### **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

#### **1. PARTE EXPOSITIVA**

##### **1.1. Introducción**

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

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

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

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

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

##### **1.2. Postura de las partes**

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

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

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

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

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

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

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

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

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

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

### **2.2. Motivación del derecho**

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

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

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

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

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

## **3. PARTE RESOLUTIVA**

### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**



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

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

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

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

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

### **3.2. Descripción de la decisión**

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

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

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

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

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

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

### 1. CUESTIONES PREVIAS

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

#### En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
  - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
  - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
  - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
  - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

### 9. Recomendaciones:

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

- 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1**

**Calificación aplicable a los parámetros**

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

**Fundamentos:**

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

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

**Cuadro 2**

**Calificación aplicable a cada sub dimensión**

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
---	---------------------	-------------------------

Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

**Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 3**

**Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive**

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

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

**Fundamentos:**

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas

como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

**Cuadro 4**

**Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa**

<b>Cumplimiento de criterios de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Valor numérico (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta

Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

**Fundamentos:**

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

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

**Cuadro 5**

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=					

		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

#### Fundamentos:

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

#### Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de

primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

**Fundamento:**

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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



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

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

### Fundamentos

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

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

#### Determinación de los niveles de calidad.

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

#### Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

**Fundamento:**

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

**ANEXO 5. CUADROS DESCRIPTIVOS DE LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS DE LA CALIDAD DE LAS SENTENCIAS**

**Anexo 5.1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b>  <b>“Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</b></p> <p><b>EXPEDIENTE N° : 05187-2016-0-1601-JR-LA-04</b>  <b>DEMANDANTE : A</b>  <b>DEMANDADOS : B</b>  <b>MATERIA : CESE DE DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES</b>  <b>JUEZ : C</b>  <b>SECRETARIO : D</b></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. <b>no cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</p>				X						

		<i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>											
<b>Postura de las partes</b>	<p style="text-align: center;"><b><u>S E N T E N C I A</u></b></p> <p>SENTENCIA N° -2017-4JETT-NLPT</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO</p> <p>Trujillo, veinte de noviembre del año dos mil diecisiete.-</p> <p>VISTO; El presente expediente:</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA</p> <p>PETITORIO</p> <p>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.</p> <p>ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE</p> <p>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</p>	<p><b>1.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>No cumple</b></p> <p><b>3.</b> Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				<b>X</b>					8		

<p>probatorios que sustentan su demanda.</p> <p><b>AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:</b></p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cese de la discriminación remunerativa y se disponga su homologación o nivelación remunerativa.</li> <li>2. Reintegro de remuneraciones.</li> <li>3. Reintegro de gratificaciones.</li> <li>4. Reintegro de compensación por tiempo de servicios.</li> <li>5. Reintegro de remuneración vacacional.</li> <li>6. Pago de intereses legales.</li> <li>7. Honorarios profesionales.</li> </ol> <p>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.</p> <p><b>ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:</b></p> <p>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</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que el demandante, situación que repercute en la remuneración y explica la diferenciación salarial.</p> <p>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:</p> <p>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 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.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

*Nota*, tiene una ponderación máxima de 8 puntos

*Nota. Cuadro anexo 5.1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente*

**Anexo 5.2 Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho**

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p><b><u>II. PARTE CONSIDERATIVA:</u></b></p> <p><b><u>PRIMERO:-</u></b> 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”.</p> <p><b><u>SEGUNDO:- PRETENSIONES POSTULADAS:</u></b> 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.</p> <p><b><u>TERCERO.- HECHOS NO NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA:</u></b> Durante la Audiencia de Juzgamiento (<b>minuto 14:53 a 16:22 del audio y video</b>), se</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i><b>Si cumple</b></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez.</i><b>Si cumple.</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado.</i><b>Si cumple.</b></p> <p>4D.<b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del</i></p>					X					

	<p>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.</p>	<p><i>uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>							
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><b>CUARTO.- PRETENSIÓN DE CESE DE DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA Y HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIÓN:</b> 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.</p> <p><b>QUINTO.-</b> Al respecto, debemos señalar que <b>toda persona tiene derecho a ser tratada con igualdad y a no ser objeto de discriminación alguna.</b> Asimismo, no debe soslayarse que <b>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.</b> Ahora bien, en el Derecho del Trabajo se le define como aquél que “<i>lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima</i>”<sup>17</sup>. Así, la igualdad se configura como el derecho de la persona “<i>a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratado de manera dispar respecto a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable de semejanza de trato</i>”<sup>18</sup>. En esa misma vertiente, el autor Javier Neves precisa que: “<i>si el trato prescrito por el principio se produce sin justificación estamos ante una discriminación. Este término alude, pues, a una distinción</i></p>	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>) <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad</i>).<b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (<i>El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo</i>).<b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</i></p>					<b>X</b>		<b>20</b>

<sup>17</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”. Tercera Edición Actualizada. Editorial Depalma; Buenos Aires-Argentina, 1998; página 415.

<sup>18</sup> LOC. CIT.



	<p><i>arbitraria, que es aquella –en palabras del Tribunal Constitucional español– carente de causa objetiva y razonable”<sup>19</sup>. 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”<sup>20</sup>.</i></p> <p><b>SEXTO.-</b> Asimismo, el artículo 1° 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: “<i>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</i>”. De lo expuesto, se identifican tres elementos esenciales: “<i>a) un acto, b) un motivo, y c) un resultado</i>”<sup>21</sup>; de manera que <b>para que exista una discriminación prohibida debe producirse un acto de distinción sobre la base de un motivo prohibido</b> y, adicionalmente, <b>dicha distinción debe tener el efecto de anular la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo</b><sup>22</sup>, lo que implica una desventaja en el trato laboral derivado del acto discriminatorio, como</p>	<p><i>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>19</sup> NEVES MÚJICA, Javier. “INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO”, Ara Editores; Lima - Perú, 1997; página 116.

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> LOC. CIT.

<p>bien podría darse en el aspecto remunerativo al presentarse una <i>desigualdad arbitraria</i> por un trabajo de igual valía<sup>23</sup>.</p> <p><b>SÉTIMO.-</b> El numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, prescribe: “<i>En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación</i>”. Ahora, como bien advierte Javier Neves, la falta de tecnicismo en la redacción de este aludido precepto podría denotar, en estricto sentido, que el principio citado sólo opera en el <i>acceso al empleo</i> y no propiamente en la fase de la <i>ejecución del trabajo</i><sup>24</sup>; empero, su correcta interpretación nos revela que aquél rige plenamente desde el acceso al empleo, así como durante su desarrollo; esta comprensión más amplia de sus alcances es adecuada en tanto ofrece la posibilidad de excluir “<i>todo tipo de discriminación, desde el acceso al puesto de trabajo a todo aspecto de la relación de trabajo</i>”<sup>25</sup>.</p> <p><b>OCTAVO.-</b> 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: “<u>se infiere de los tratados de Derechos Humanos referidos a los que se hace mención que <i>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.</i> En efecto se <i>prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana</i>”. 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: “<i>constituye discriminación laboral el hecho de otorgar remuneraciones diferentes a trabajadores</i></u>”</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> NEVES MÚJICA, Javier. “LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN DE 1979 Y 1993”. En Revista del Foro N° 01. Año 1993.

<sup>25</sup> 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.

	<p><i>que desempeñan la misma función, sin una justificación objetiva y razonable”.</i></p> <p><b>NOVENO.-</b> 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, <u>sin que ello se encuentre debidamente justificado en causas o motivos objetivos y razonables</u>, lesiona el “bloque de constitucionalidad”<sup>26</sup>, debiendo, por ende, sancionarse tal discriminación con una adecuada <i>medida de equiparación, nivelación, homogenización u homologación</i> de las situaciones desiguales derivadas, justamente, de la conducta o proceder discriminatorio. En el caso sub examen, tal <i>medida reparatoria</i>, como se indicó <i>supra</i>, 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.</p> <p><b>DÉCIMO.-</b> 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.</p> <p><b>DÉCIMO PRIMERO.-</b> 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.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>26</sup> Se entiende por éste a aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. En: **ARANGO OLAYA**, Mónica. “**EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA**”, este artículo puede ser visualizado en la siguiente página web <http://www.icesi.edu.co/contenido/pdfs/C1C-marango-bloque.pdf>.

<p><b><u>DÉCIMO SEGUNDO</u></b>:- Que, al respecto, de los medios probatorios recaudados por las partes y de lo actuado en el proceso, se verifica lo siguiente:</p> <p>ii) 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.</p> <p>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 ingresó 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>v) Que, el representante de la emplazada en la actuación de la declaración de parte, en la audiencia de juzgamiento (<b>minuto 00:30</b>), admitió que en su representada no existe ningún documento de gestión interno en donde conste el criterio de antigüedad</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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.</p> <p>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).</p> <p>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, <i>verbigracia</i>: bonificación por tiempo de servicios, bonificación por antigüedad, quinquenios, u otra denominación análoga.</p> <p>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.</p> <p><b><u>DÉCIMO TERCERO</u></b>:- 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</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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
<b>TOTAL</b>					<b>8,507.10</b>

**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
<b>TOTAL</b>	<b>1,417.85</b>

**DÉCIMO SEXTO.- PRETENSION 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:

<b>PERIODO</b>	<b>VACACIONES</b>
2013-2014	315.00
2014-2015	121.75
2015-2016	80.10

2016-2017 Trun	106.25
<b>TOTAL</b>	<b>623.10</b>

**DÉCIMO SÉTIMO.- PRETENSIÓN REINTEGRO DE COMPENSACIÓN**

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

<b>PERIODO</b>	<b>REM CTS</b>	<b>1/6 GRATIF</b>	<b>REMUN ER COMPU</b>	<b>IMPOR TE CTS</b>
----------------	--------------------	-----------------------	-------------------------------	-------------------------

			T	
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
<b>TOTAL</b>				<b>831.96</b>

**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

<p>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.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO PRIMERO.- HONORARIOS PROFESIONALES:</u></b> 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 <b>S/. 3,000.00 soles</b> 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.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO SEGUNDO.- COSTAS DEL PROCESO:</u></b> 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.</p> <p>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:</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

*Nota*, tiene una ponderación máxima de 20 puntos

*Nota. Cuadro anexo 5.2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.*

**Anexo 5.3 Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión**

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

<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p>	<p>III. DECISIÓN:</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>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/ <i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). <b>Si cumple</b></p>					X					
<p><b>Descripción de la decisión</b></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</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>					X					10

expediente en el modo y forma de ley. NOTIFÍQUESE.-	receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple.</b>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

*Nota,* tiene una ponderación máxima de 10 puntos

*Nota. Cuadro anexo 5. 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.*

**Anexo 5.4 Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		
	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD SEGUNDA SALA ESPECIALIZADA LABORAL	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición,												



<p style="text-align: center;"><b>Introducción</b></p>	<p>EXPEDIENTE N° : 05187-2016-0-1601-JR-LA-04  DEMANDANTE : A  DEMANDADO : B.  MATERIA : REINTEGRO DE REMUNERACIONES  Y OTROS</p> <p><b>RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ.-</b>  Trujillo, seis de mayo de dos mil diecinueve.-</p> <p>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:</p>	<p><i>menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i>  <b>2.</b> Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i>  <b>3.</b> Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i>  <b>4.</b> Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i>  <b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				<b>X</b>							
<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:</p> <p>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</p>	<p><b>1.</b> Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b>  <b>2.</b> Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>No cumple.</b>  <b>3.</b> Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b>  <b>4.</b> Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple.</b>  <b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				<b>X</b>						8	

<p>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 las 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:</p> <p>a) Que, la diferenciación salarial entre el demandante y homologo 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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	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.											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

*Nota,* tiene una ponderación máxima de 8 puntos

*Nota. Cuadro anexo 5. 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente.*

**Anexo 5.5 Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio motivación de los hechos y la motivación del derecho**

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]



Motivación del derecho	<p><u>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.</u></p> <p><u>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.</u> Esta conclusión jurisdiccional se fundamenta a continuación.</p> <p>19. Que, <u>sobre la homologación de remuneraciones por trato salarial desigual</u>, debe tenerse en cuenta que, en mérito a al artículo 23 de la Constitución Política del Perú, según la cual “<i>Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador</i>”, <u>todos los trabajadores tienen derecho al pleno goce de sus derechos fundamentales durante la relación laboral</u>, 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.</p> <p>20. Que, por otro lado, constituye un derecho fundamental específico, el <b>derecho a la igualdad</b>, el cual se manifiesta en el contrato de trabajo como el <b>derecho a la igualdad de trato</b>. Estos derechos fundamentales se encuentran consagrados en el artículo 2 de nuestra Carta Magna, que prescribe “<i>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</i>”, así como en el artículo 26.1 de la Constitución que señala “<i>En la relación laboral se respetan los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación (...)</i>”. Derechos que tienen un complemento en el</p>	<p>(Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple.</b></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).<b>Si cumple.</b></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).<b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></p>					X					
------------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>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 Constitución<sup>27</sup> 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 <b><u>la constitución reconoce a todo trabajador el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa.</u></b></p> <p>21. 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 23<sup>28</sup> y al artículo 1 de la Constitución<sup>29</sup>, 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 Universal de los Derechos Humanos, que establece en su artículo 23.2 que <b><u>toda persona tiene derecho, sin discriminación</u></b></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>27</sup> 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.

<sup>28</sup> Ya citado.

<sup>29</sup> 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.

	<p><b><u>alguna, a percibir igual salario por igual trabajo;</u></b> 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 <b><u>un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;</u></b> 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 <i>“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”</i>, 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.</p> <p>22. Que, siguiendo el orden de ideas expuesto, respecto al Derecho Fundamental a la Remuneración, el Tribunal Constitucional ha señalado que un elemento del <i>contenido esencial</i> de este derecho fundamental es <b>la equidad</b>, 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 <b>remuneración equitativa</b> señala <i>“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”</i>, no</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>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”.</i></p> <p><b>23.</b> Que, luego, a nivel adjetivo, también debemos insertar algunos valores, principios y normas de procedimiento que ayudan a resolver el <i>caso</i>, como el principio de facilitación probatoria<sup>30</sup>, 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 NLPT<sup>31</sup>. 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</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>30</sup> 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).

<sup>31</sup> 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.



	<p>la NLPT, sino también de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que en el precedente vinculante Bailón Flores<sup>32</sup> ha señalado que los jueces del Poder Judicial (jueces laborales) son el primer nivel de tutela de los derechos que emanan de la Constitución 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: <i>“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 (...)”</i>.</p> <p><b>24.</b> Que, en el <b>presente caso</b>, teniendo en cuenta que al ser consultada la defensa de la parte demandada por parte del juez (<b>minuto 12:10</b>) 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 (<b>minuto 12:11 a minuto 12:22</b>) que <i>“no, es esencialmente la antigüedad, porque ahí está bien</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>32</sup> 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.”*

*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.*

25. 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

<p>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).</p> <p><b>26.</b> Que, <u>sobre el importe de la remuneración homologable</u>, 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</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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 <b>revocar</b> la homologación de remuneraciones del actor respecto del trabajador F, y <b>confirmarse</b> 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.</p> <p>27. Que, en consecuencia, se obtiene como nuevo importe a abonar por concepto de reintegro de remuneraciones, la suma de <b>S/ 8,162.45</b>. 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 <b>S/ 1,320.40</b> por reintegro de gratificaciones, la suma de <b>S/ 786.34</b> por reintegro de compensación por tiempo de servicios. Debiéndose agregar que, al</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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.

28. 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
<b>Total a pagar</b>	<b>S/ 9,482.85</b>
<b>CTS a depositar</b>	<b>S/ 786.34</b>

29. 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

<p>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.</p> <p><b>30.</b> En el presente caso, atendiendo a dichos criterios, este Colegiado considera prudente y razonable fijar los costos en la suma fija de <b>S/ 1,600.00</b>, básicamente porque de acuerdo a los estadios del proceso se ha advertido que: <i>i</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; <i>ii</i>) 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; <i>iii</i>) el caso reviste una relativa complejidad; <i>iv</i>) a la fecha ha transcurrido 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, <i>v</i>) finalmente debe considerarse también el tiempo que la defensa del demandante va a ocupar en los trámites correspondientes a</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	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.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

*Nota,* tiene una ponderación máxima de 20 puntos

*Nota. Cuadro anexo 5.5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.*

**Anexo5.6. Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre cese de discriminación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión**

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta

			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>I. DESICIÓN:</b></p> <p><b>POR ESTOS FUNDAMENTOS:</b></p> <p><b>CONFIRMARON la SENTENCIA (Resolución número CINCO)</b>, de fecha 20 de noviembre de 2017, obrante a folios 122-134, en el extremo que declara <b>FUNDADA</b> la demanda interpuesta por <b>A</b> contra <b>B</b>, de reintegro de remuneraciones por homologación y otros respecto del trabajador comparativo F.</p> <p><b>REVOCARON</b> la misma sentencia en el extremo que DECLARA FUNDADA la demanda de reintegro de remuneraciones por homologación respecto del trabajador F; <b>REFORMÁNDOLA DECLARARON INFUNDADA</b> en dicho extremo.</p> <p><b>MODIFICARON</b> la suma de abono; en consecuencia <b>ORDENARON</b> que la demandada cancele al actor la suma de <b>S/ 9,482.85 (NUEVE MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS Y 85/100 SOLES)</b>; así como <b>DEPOSITE</b> en su cuenta CTS del demandante el importe de <b>S/ 786.34 (SETECIENTOS OCHENTA Y SEIS Y 34/100 SOLES)</b> por los conceptos que aparecen detallados en el numeral 11) de la presente resolución.</p> <p><b>MODIFICARON</b> los <b>honorarios profesionales</b> en la suma de <b>S/ 1,600.00 (UN MIL SEISCIENTOS. CONFIRMARON</b> la sentencia en lo demás que contiene; y, los devolvieron al Cuarto Juzgado Laboral Permanente de Trujillo. <b>PONENTE: I. -</b></p>	<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta <i>(No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>										
<b>Descripción de la decisión</b>	<p>S.S.</p> <p><b>I.</b></p> <p>J.</p> <p>K.</p> <p><u><b>ANEXOS:</b></u></p> <p><b>REINTEGRO DE REMUNERACIONES:</b></p>	<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del</i></p>										10



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													

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

		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
<b>TOTAL</b>				<b>8,162.45</b>

**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
<b>TOTAL</b>	<b>1,320.40</b>

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	<b>REINTE GRO DE COMPE NSACIÓ N POR</b>													
	<b>TOTAL ADEUDO POR CTS</b>																		
<b>TIEMPO DE SERVICIOS:</b>																			

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

*Nota,* tiene una ponderación máxima de 10 puntos

*Nota. Cuadro anexo 5. 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.*

## ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE CESE DE DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 05187-2016-0-1601-JR-LA-04; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2022.** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

*Trujillo, 16 de septiembre del 2022.*

*Tesista: Jhazmin Nicoll León Rodríguez*

*Código de estudiante: 1606171018*

*DNI N° 70350524*

*Código ORCID: 0000-0002-3789-4488*



## ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	AÑO 2022															
		Semestre I								Semestre II							
		MES: JULIO				MES: AGOSTO				MES: SEPTIEMBRE				MES: OCTUBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Consultan nuevas referencias bibliográficas de acuerdo a las variables de investigación del marco teórico – conceptual y los antecedentes, y lo guardan en Mendeley	X	X														
2	Revisión del Instrumento de Recolección de datos con las dimensiones e indicadores de la matriz de operacionalización del proyecto de investigación.			X													
3	Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos. (3 a 5 expertos)				X												
4	Remitir carta a la Institución u organización para la recolección de datos.				X												
5	Ejecutar la prueba piloto para verificar la confiabilidad del instrumento de recolección de datos.					X	X										
6	Recolección de los datos acorde a la muestra de estudio.							X									
7	Suscripción del consentimiento informado según el tamaño de la muestra.							X									
8	Tabulación de la información recolectada.								X								
9	Procesamiento de los datos en cuadros y gráficos estadísticos.									X							
10	Análisis de los cuadros y gráficos estadísticos.										X						
11	Realización de la prueba de hipótesis											X	X				
12	Redacción del análisis de los resultados comparandolos con los antecedentes y marco teórico.														X		
13	Redacción de las conclusiones y recomendaciones.															X	X
14	Sustentación																X



## ANEXO 8: PRESUPUESTO

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información			
<b>Sub total</b>			
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
• 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
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			