

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA**  
**POLÍTICA**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**



**Informe de expediente laboral N° 02853-2011-JR-LA-01**  
**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL**  
**TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autora:**

Polo Julca, Yanina Katherine

**Asesora:**

Mg. Barrionuevo Blas, Edith Patricia

**Código ORCID 0000-0001-9181-8489**

**Cajamarca-Perú**

**2025**

## **Título**

Informe de Expediente Laboral N° 02853-2011-JR-LA-01

**Palabras clave**

<b>Tema</b>	Participación, remuneración, pesquería.
<b>Especialidad</b>	Derecho Laboral

**Key words**

Theme	Participation, remuneration, fisheries.
<b>Specialty</b>	Labour law

## Línea de investigación

<b>Facultad</b>	Derecho y ciencia política.
<b>Área</b>	Ciencias sociales
<b>Sub área</b>	Derecho
<b>Disciplina</b>	Derecho

## OCDE

**Línea de Investigación:** Instituciones del Derecho Laboral y Previsional.

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “**Informe de expediente laboral N° 02853-2011-JR-LA-01**” del (a) estudiante: **Yanina Katherine Polo Julca**, identificado(a) con **Código N° 2809000105**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 22%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 14 de Setiembre de 2020

  
 UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
**Dr. CARLOS URBINA SANJINES**  
VICERRECTOR

**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **Dedicatoria**

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

Yanina

## **Agradecimiento**

A Dios:

Por haberme permitido llegar hasta este espacio y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A la Universidad San Pedro:

Por la oportunidad que me brinda para poder culminar mis estudios en derecho, gratitud a los docentes, en particular al asesor por su tolerancia y su apoyo en el presente trabajo.

## Índice

Título	I
Palabras clave	II
Línea de investigación	II
Constancia de originalidad	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice general	VII
Resumen	VIII
Descripción del problema	1
Marco teórico	3
Análisis del problema	24
Conclusiones	28
Recomendaciones	29
Referencias bibliográficas	30
Anexos	32

## **Resumen**

Con el presente trabajo realizaremos el análisis crítico jurídico del Proceso Laboral N° 02853-2011-0-2501-JR-LA-03, tramitado ante el Distrito Judicial del Santa - Chimbote, siendo la pretensión discutida “Reintegro por participación por pesca”.

Este análisis tendrá un tratamiento normativo, doctrinario, jurisprudencial y además de la utilización de acuerdos plenarios y precedentes vinculantes. De igual manera se realizará el análisis del desarrollo procedimental, desde el inicio con la presentación de la demanda, hasta la ejecución de la sentencia. Además, se hace un análisis sobre el cumplimiento de todas las etapas del proceso laboral.

En el desarrollo del proceso, se discutirá si se han cumplido con todas las etapas, si se han respetado los principios: Tutela jurisdiccional efectiva, debido proceso, derecho de defensa, igualdad de partes, entre otros; se analizará la actuación del órgano jurisdiccional, debatiendo si ha sido eficiente y ha respetado las reglas contenidas en la normatividad laboral sustantiva y adjetiva; si la actuación del demandante y demandados, ha sido acorde y eficientemente con sus roles en el proceso laboral.

## **DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Uno de los principales elementos durante toda relación laboral es la denominada remuneración. Tema trascendental que requiere mayor detalle e indispensable que se proceda conforme a la legislación vigente y la corriente económica del país, para establecer mecanismos de resolución de controversias, obteniendo un tratamiento constitucional e internacional ya que no solo está limitado a los convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sino que alcanza a otros instrumentos del mismo universo normativo, es decir, la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Es así que, durante el desarrollo de este trabajo se debe analizar dicha figura jurídica además del reintegro de remuneraciones por participación de pesca, debido a la existencia de diversos aspectos doctrinarios y legales referentes al desarrollo procesal (proceso laboral), se percibe del estudio del expediente materia del presente, en virtud de los hechos conforme al comportamiento de las partes desde el inicio del proceso hasta su finalización en última instancia (ejecutoriada), algunos actos que atentan al correcto funcionamiento del mismo proceso y mucho más a los derechos laborales que goza todo trabajador.

Asimismo, es indiscutible avocarse al aspecto procedimental en cuanto a los argumentos alcanzados y la debida motivación de las sentencias en cada una de las instancias analizadas, vale decir, la eficiencia y calidad que desprenden en cada una de las instancias, siendo muy notable a nivel jerárquico una mejora y que otorgan una mayor satisfacción, sin embargo, sobre las pretensiones de reintegro de remuneraciones por participación de pesca, permite señalarse en este presente trabajo que en la práctica no se cumple a cabalidad lo establecido en la ley, hablamos de los Principios regulados en Título Preliminar I, Art. 1° de la NLPL.

Señalamos también, que es necesario analizar la aplicación en el proceso tanto de las normas de carácter procedimental contenidas en la Nueva Ley del Trabajo para ver si en el desarrollo del proceso se han respetados éstas, así como, si los operadores jurídicos

han realizado una debida aplicación de las normas jurídicas a los supuestos de hecho invocados en el proceso.

Entonces pasaremos a determinar mediante el análisis crítico - jurídico, si la labor de jueces, abogados de las partes demandante-demandada, en la tramitación del Proceso Laboral N° 02853-2011-0-2501-JR-LA-03, tramitado ante el Distrito Judicial del Santa - Chimbote, siendo la pretensión discutida “Reintegro por participación por pesca, han respetado las normas establecidas en la Ley Procesal del Trabajo.

## MARCO TEÓRICO

### **Bases teóricas de la remuneración y el reintegro de remuneraciones**

**Remuneración**, llamamos a lo percibido por el empleado, es decir, el pago económico (monetario) que recibe por un servicio o actividad desarrollada especificado o no, en un contrato laboral explícito o implícito para su jefe o empleador.

La ley establece, que al conocer los alcances de los principios en la Nueva Ley Procesal del trabajo es importante y necesario, los mismos que se encuentran regulados en el Título Preliminar I, Art. 1º, mencionando: el principio de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, pero estos no son los únicos principios que existen, quizás la ley no los menciona pero por lo general existen entre líneas, no siempre son notorios pero se hacen visibles en el momento del proceso, siendo para tal efecto el principal elemento de análisis la remuneración o contraprestación que el trabajador percibe en relación a la labor que realiza, obteniendo el gran bien de que se reconozca y reintegre dicho beneficio económico por participación de pesca (Romero, 2006, p. 281).

Por lo general las remuneraciones o también denominadas compensaciones son otorgadas a los trabajadores o servidores por sus servicios brindados o prestados a una entidad, empresa, persona jurídica o natural, ya que dichas actividades podrían ser esfuerzos físicos, mentales, visuales, etc, que realiza un empleado o colaborador en favor de su empleador bajo ciertas condiciones expresamente dispuestas y establecidas con las cuales se deben brindar los servicios. (Requejo, Pérez, & Yafac, 2015).

En otras palabras, es una compensación económica que percibe un trabajador por su labor ejercida o servicios brindados a una empresa determinada o institución. La cual alcanza para lograr una solvencia y subsistencia del mismo colaborador y la de su familia, es decir, está compuesta por la recompensa sujeta a la subvención directa (sueldos, salarios, comisiones, primas) o indirecta (beneficios, vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros), posterior a la asignación, organización y ejecución de una tarea.

Para lo cual en nuestro país tenemos el Art. 23° de la Constitución de 1993 en el que señala que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución mientras que el artículo 24° describe que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia bien estar material, cómo es posible darse cuenta la dimensión económica recae precisamente en el poder de compra y la demanda pues de los salarios depende de lo mencionado pero la composición de éste pasa por un sueldo mínimo (Romero, 2013, p. 198).

Po tanto, en nuestro país se entiende que todo empleado tiene derecho a percibir voluntariamente una retribución económica por su servicio prestado, la cual debe ser suficiente para la subsistencia de él y de su familia, asegurando un bienestar social de casa colaborador, en tanto que, existe una remuneración mínima vital como hito de partida que compone lo mencionado en la norma constitucional, entonces los operadores jurídicos están en la obligación de velar por el cumplimiento de este derecho y mucho más cuando se presenta una acción tutelada, donde se proclama su reconocimiento.

**Conceptos no remunerativos por exclusión legal expresa  
(artículos 19 y 20 de la ley de CTS.)**

- Gratificaciones extraordinarias
- Cualquier forma de participación en las utilidades
- Costo o valor de las condiciones de trabajo
- Canasta de navidad o similares
- Valor del transporte
- Asignación o bonificación por educación
- Asignaciones o bonificaciones por hechos significativos o días festivos
- Bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores
- Montos para el cabal desempeño de sus funciones
- Refrigerio que no constituya alimentación principal.

**Objetivo de la remuneración**

El acostumbrado objetivo manejado sobre remuneración se distingue por la creación de un método establecido en regímenes que generen satisfacción entre trabajador y empleador, esto es que, al primero se sienta animoso y contento en realizar su labor ya que siente convicción en desarrollarlo debido a que a cambio recibe un pago económico y el segundo porque valora las tareas ve ejecutadas en determinado momento. Es decir, este sistema busca equilibrar adecuadamente con facultades equitativas entre empleador y trabajador donde dichas políticas se aceptan, se efectivizan y se motivan de forma segura entre ellos.

Objetivos que buscan el bienestar social, a su vez también generan conflictos los cuales encontrar un compromiso para darles solución, es el reto actual de las diferentes empresas, debido a que el potencial encontrado constituye un tema latente y básico, lo cual el área que suministra dicha dimensión debe buscar espacios para fomentar y promover entre las personas criterios de igualdad.

En ese sentido, el objetivo para manejar justa y equitativamente salarios o sueldos a los trabajadores es que exista uniformidad nacional en cuanto a sus haberes percibidos, que estén conforme a los estándares y condiciones de cada puesto, donde cada trabajador se desenvuelva responsablemente, con eficiencia y que dichos esfuerzos no minimicen la compensación a ser otorgada.

El manejo de los sueldos tiene que darse estructuradamente, sin afectar tanto a la empresa como al trabajador, para ello, tenemos en nuestro país una remuneración mínima, la cual se considera un punto de inicio hacia la valoración que reciba cada puesto y tarea a desarrollarse estén en un mismo nivel con el pago o salario a establecerse dentro del mercado laboral.

Para un mejor análisis pasamos a enumerar algunos objetivos generales que las remuneraciones obligan a cumplir:

- **Equidad**, significa que la remuneración equitativa consiste en retribuir económicamente conforme a la tarea asignada o puesto ocupado por el trabajador, vale decir, no ganar más de la cuenta por una actividad inoficiosa o pagar muy poco cuando la labor desempeñada equivale a múltiples esfuerzos.
- **Igualdad**, quiere decir que, se debe garantizar una mínima igualdad tanto interna como externa; la primera porque el pago corresponda al valor del cargo, puesto o tarea asignada, y la segunda (externa), a que las prestaciones o compensaciones se encuentren similarmente a las establecidas por otras empresas del mismo rubro.
- **Costos**, consiste específicamente en saber controlar los costos, una presentación razonable sobre remuneraciones ayuda a que la empresa llame y mantenga al personal idóneo con los costos más bajos.
- **Desempeño adecuado**, se refiere al entusiasmo que se brinda a los trabajadores, la estimulación con una debida retribución económica incentiva a desempeñar con mayor dedicación el esfuerzo de sus

responsabilidades.

- **Colaboradores actuales**, consiste a la retención de los trabajadores, ya que cuando un empleado ve que su nivel remunerativo no subasta sus necesidades indispensables, busca otra oportunidad, debido a la misma competencia se llega al indicador de aumento de rotación, por lo que es importante actualizar oportunamente los niveles remunerativos.
- **Personal idóneo**, referente a la atracción del personal calificado, donde sus haberes sean altamente suficientes que compensen su interés de los aspirantes y deseen pertenecer a la empresa.
- **Productividad y eficiencia**, significa que, para mejorar la productividad y la eficiencia administrativa, es indispensable tener oportunamente motivados a los empleados, y esto se logra con una adecuada retribución económica, la cual dará como resultado una eficiente y mayor productividad.
- **Disposiciones legales**, consiste en el cumplimiento de las normas establecidas por el estado, ya que, es el gobierno quien dispone la variación sobre la remuneración mínima vital que rige tanto para empresas u organizaciones públicas y privadas.

### **La remuneración y sus características.**

Sobre las características más importantes referentes a la remuneración pasamos a destacar las siguientes:

**De libre disposición**, el pago recibido por el trabajador es de libre disposición, es decir puede utilizarlo libremente, en sus gastos que crea conveniente o necesario, ya que no cabe idea de consulta ante su empleador.

- **Contraprestación económica**, es la contraprestación por la actividad o tarea ejecutada, la misma que está establecida mediante un contrato que al mismo tiempo genera dependencia hacia el empleador, siendo también este

elemento uno de los principales criterios para demostrar la existencia o no de un vínculo laboral.

- **Es intangible**, la denominamos intangible toda vez que, no se puede disponer por un tercero, esto incluye al empleador, es decir, sólo lo podrá cobrar el propio trabajador, y excepcionalmente algún familiar directo, pero con anticipada carta poder legalmente firmada.
- **Es pagada en dinero**, tradicionalmente se acostumbra que cada remuneración es preferible pagar en dinero, sin embargo, también tiene su excepcionalidad al aceptarse que puede ser en especie (productos de primera necesidad, artículos, etc.).
- **Tiene prevalencia**, debido a que tiene carácter preferencial en caso de liquidación de una empresa en quiebra, los pagos por concepto de remuneración y beneficios sociales del trabajador disfrutan predilección ante otras deudas.
- **Es inembargable**, ya que relativamente no existe medida de embargo, salvo por pensión de alimento previa autorización del Juez, por lo demás una deuda contraída con terceros por el trabajador no puede ocasionar directamente un embargo.

El pago o remuneración que venimos analizando es de carácter contraprestativo, sin embargo, no se acaba en éste, es decir, dicho pago que recibe el trabajador es gracias a la actividad que desarrolla, además es necesario recalcar que el empleador asume el riesgo del trabajo debido a que depende de éste utilizar o no, cuando y como tal tarea (Neves, 2007, p. 28).

De lo anterior se deduce que, es más que una contraprestación por cuanto si de darse cierta inactividad periódica del empleado por cualquier causa

(licencia por enfermedad, vacaciones), no significa que conlleve a una suspensión del pago, hablamos sobre lo que nuestra legislación nacional y la doctrina denomina suspensión imperfecta de la relación laboral.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su Art. 11°, establece que la interrupción de la prestación de trabajo no conlleva que también se suspenda el pago, asimismo, el mejor pago que un trabajador percibe en gratificaciones (fiestas patrias y navidad), tampoco se define como un sistema contraprestativo, ya que dichas retribuciones sostienen un valor superior como la vida, la salud del ser humano (Neves, 2007, p. 28).

## **Desarrollo del proceso laboral**

### **El proceso laboral**

El proceso laboral como la institución destinada a la actuación de pretensiones conforme con las normas de Derecho laboral, por órganos creados especialmente para ello, se diferencia de los demás procesos, de una parte, por la especialización del órgano llamado a decidir y, de otra, porque la pretensión que se actúa en el mismo ha de pertenecer a la materia contencioso laboral, es decir, que el derecho sustantivo aplicable debe ser derecho del trabajo o de la seguridad Social (Rubio, 1999).

Es importante mencionar que existen mecanismos establecidos constitucionalmente para determinar una cierta igualdad entre ambas partes procesales intervinientes en el proceso laboral, esto con la finalidad de que el poder público o el Estado prevenga una posible indefensión, un trato inferior hacia el trabajador por su baja postura económica en comparación con una entidad, empresa u organización, es decir, se trata de evitar que se vulnere algún derecho del empleado, para ello pasamos a

discutir los tres principales mecanismos de igualdad:

**El régimen especial de conciliación**, es un mecanismo especial donde se puede concurrir a resolver mutuamente un conflicto, el mismo que actualmente se exige en casi todos los procesos antes de recurrir a la vía judicial, lo que también haciendo uso de este mecanismo, es algo beneficioso para los justiciables, debido a que se llegaría a definir una solución en el menor plazo, además de resultar más económico y que a la vez dicha acta de conciliación tendría el mismo nivel de una sentencia judicial.

La exigencia de incrementar los intentos conciliatorios se manifiesta a través de un doble mecanismo: la conciliación extrajudicial ante el servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación y la misma conciliación, pero llevada a cabo ante el Juez, que también éste debe intentar y proponer antes de pasar a juicio (Publicaciones, 2016, p. 29).

**La calificación**, los derechos del trabajador en el proceso serán calificados como irrenunciables, para evitar transacciones en las que se sacrifiquen ciertos derechos y trata de impedir que el trabajador se avenga a las pretensiones de la otra parte por miedo a las consecuencias que sus reclamaciones puedan posteriormente tener en su relación laboral.

Tenemos por entendido que la irrenunciabilidad sea compatible con la conciliación, porque como se explicó anteriormente en la calificación es donde se trata de componer y ajustar las pretensiones de las partes y todo lo referente al momento y circunstancias de los hechos en discusión o análisis, pero velando a que el trabajador no renuncie a sus derechos indisponibles, sin embargo esta irrenunciabilidad es prolongada hasta el momento de ejecutar dicho título (sentencia, acta de conciliación, etc), conforme al Art. 245 de la ley procesal laboral, donde se prohíbe la transacción

o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador (Cabanillas, 1981).

**El impulso administrativo del procedimiento**, referido al cotejo existente y sobre todo en asegurar que alguna debilidad del empleado se vea afectado, se sigue de oficio ante el descuido, abandono del o los intervinientes, por lo que, la empresa implicada debe otorgar el mismo valor legal al igual que el órgano jurisdiccional especializado donde al advertirse ciertas debilidades es menester impulsar mediante la comunicación donde sea favorezca al empleado en sus intereses laborales.

Mediante la equiparación de las denuncias a las demandas, esto es, instituyendo el procedimiento de oficio, frente al principio de justicia rogada y entre partes, nuestro derecho del trabajo admite que determinados actos administrativos tengan el mismo valor que la pretensión de una parte formalizada ante el Poder Judicial, las autoridades laborales pueden así intervenir cuando advierten infracciones que perjudiquen a los trabajadores y que, de ser alegadas por ellos ante el Juzgado, pudiera razonablemente presumirse que habrían dado lugar a un procedimiento favorable a sus intereses (Matos, 2007).

**El impulso judicial del procedimiento** significa que toda la actuación procesal nace del rogatorio, donde cada parte interviniente en el proceso laboral solicitando tramitar tal o cual diligencia, sin embargo, el Juez por su parte también presta auxilio y verificando quien sería la parte más débil e invoca los pasos que debe seguir a fin de lograr un resultado del proceso, evitando la dilación innecesaria.

El proceso laboral, a diferencia del carácter rogado del proceso civil, el Juez tiene amplias facultades de dirección que le permiten tutelar a la parte más débil, o a ambas, auxiliándolas en su ignorancia, advirtiéndolas de los trámites que deben seguir en evitar

que aparezcan situaciones de perjuicios, además de señalar los defectos, omisiones, entre otras, de la demanda, advirtiendo sobre sus derechos y obligaciones que les corresponden, acordando la práctica de pruebas, solicitando el dictamen de expertos, entre otras posible situaciones que ayuden a resolver el conflicto (Quiñonez, 2016, p. 174).

Junto a este principio general de tutela del trabajador, las características del proceso laboral generalmente señaladas son las siguientes:

- **La unidad de instancia**, como su nombre lo denomina una sola autoridad que recibe inicia y resuelve la situación laboral, es quien analizará cada uno de los procedimientos y afirma una postura resolutive.

En el proceso laboral, la instancia es única a todos los efectos: no hay instructor distinto del juzgador ni existe recurso de apelación, es decir, el mismo órgano judicial practica todas las diligencias y resuelve, y los recursos admisibles no suponen un nuevo juicio, sino una revisión del proceso (Gutiérrez, 2015, p. 42).

- **La oralidad**, principio laboral que permite desarrollar diversos principios más como la inmediación, el mismo que también contribuye a la rapidez que pasaremos a discutir posteriormente, y recalando que facilitará la espontaneidad que a su vez permita al juez contar con mayor flexibilidad para determinar los hechos, es decir optar preferentemente por la oralidad, eso no significa que se olvide o no se acepten los escritos, ya que también son admitidos y necesarios para registrar dicho procedimiento.

Conjunto de caracteres de procedimiento en donde predomina lo hablado sobre lo escrito o ligado a los principios de inmediatez, concentración, sencillez e incluso celeridad, los cuales se

encuentran presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, testigos, apreciación de los medios probatorios de manera directa, por cuanto se desarrolla en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo una apreciación conjunta (Puente, 2018).

- **La rapidez**, complementado con la celeridad lo cual consiste en la simplificación de diversos trámites, para ello lo que se busca es abreviar los plazos donde se permita la legitimación y facilite la debida representación de ambas partes procesales, esto con la única finalidad de prevenir los extensos plazos en la expedición de un resultado final sobre el conflicto en cuestión.
- **La economicidad**, prescrita en el Art. 18° de la ley procesal laboral, donde se precisa la salvedad de impulsar un proceso en dicha instancia sin la necesaria participación de un abogado o procurador sin embargo puede ser decisión de cualquiera de las partes, lo que sí significaría cubrir o cumplir con tales pagos de sus honorarios, pero si sucede obligatoriamente la intervención de un abogado para interponer recurso impugnatorio.

El principio de economía busca un equilibrio entre el carácter imperativo sobre los hechos que demanda un proceso laboral y el debido proceso, asimismo, referente a la atención de reducción de actos es obligatorio, además se debe alcanzar los principales objetivos de la normatividad, sin atentar contra la seguridad jurídica (Puente M. , 2015).

Respecto a lo referente al beneficio de justicia gratuita, lo consagran los Arts. 25° y 26° de la Ley Procesal Laboral (LPL) en el siguiente sentido: disfrutarán del derecho a nombramiento de Abogado por el turno de oficio, sin obligación de abonar honorarios y quedan exentos de hacer los depósitos y consignaciones

necesarias para interponer recursos los trabajadores, los beneficiarios de la Seguridad Social, los que acreditando insuficiencia de recursos para litigar hubieran obtenido el oportuno reconocimiento judicial y quienes tengan reconocido ese derecho por disposición estatal o internacional.

Debe advertirse que las sentencias reconociendo o denegando el derecho a litigar gratuitamente no producen los efectos de cosa juzgada (IUS, 2007).

El proceso laboral contiene una serie de actos concatenados para que el Juez pueda dilucidar siguiendo la normatividad vigente y definir la pertenencia o no del derecho tutelado, es más se verifica que la seguridad no se vea afectada, así como en todo tipo de proceso, a fin de poder plasmarlo en una sentencia (Devis, 1997).

Por otro lado, el proceso laboral es una consecuencia de una inadaptación al proceso civil, ya que se complica el organo jurisdiccional al verce con claridad la demora y muchas veces el costo; ante esto se tiene que respetar y asegurar una igualdadentre demandante y demandado (Sagardoy, 1997, p. 823).

## **Etapas y referencias a la situación planteada**

### **Etapas de postulación**

- A. Escrito N° 01 y anexos - demanda (fs. 02-14)** Interpuesta por J.N.P.C. sobre REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR PARTICIPACIÓN DE PESCA, contra R.H.A.

#### **a. Hechos**

1. DEL REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR PARTICIPACIÓN DE PESCA

- 1.1. Que, el demandante empezó a laborar al servicio de la demandada R.H.A. desde el 24 de noviembre del 2000 hasta el 25 de abril del 2009, desempeñándose en el cargo de Tripulante (panguero) Pescador, percibiendo como remuneración mensual la suma de 9450.03 Nuevos Soles.
- 1.2. Que, durante su relación laboral al servicio de la demanda siempre lo ha efectuado con eficiencia y dedicación a entera satisfacción de mi ex empleadora, muestra de ello es que nunca ha tenido queja o amonestación contra su persona por parte de la demandada.
- 1.3. Que, solicita el Reintegro de remuneraciones por participación de pesca, referente al pago que le efectuó la demandada al 18% y no al 22.40% que le correspondía al amparo del Decreto Supremo N° 009-76-TR.
- 1.4. Que, el demandante ha laborado en la embarcación Pesquera “EMB-1” con partida registral N° 50000408 conforme a la copia literal.

**b. Medios probatorios**

Adjunta los siguientes Medios Probatorios a su demanda.

**Documentales:**

- 04 boletas de pago. Con lo que se acredita el vínculo con la demandada.
- 04 resoluciones de Sentencias emitida por la Sala Laboral en donde confirman la sentencia y declaran fundada la demanda sobre reintegro de remuneraciones por participación de pesca.

**Exhibicional:**

- La exhibición que hará la empresa de sus libros de planillas de participación de pesca y boletas de pago desde el 24 de noviembre del 2000 (semana 48) hasta el 23 de diciembre del 2008 (semana 51), con la cual se acreditará el récord laboral, mi fecha de ingreso, cargo y remuneraciones percibidas.

**B. Resolución N° 01 (fs. 15)**

Por la cual el Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, Resuelve Calificar positivamente y admitir a trámite la demanda interpuesta por J.N.P.C. contra R.H.A. sobre reintegro de remuneración por participación de pesca del 18% al 22.40%, en la vía del proceso Ordinario laboral y se corra traslado a la demandante y se señala fecha día y hora para la realización de AUDIENCIA DE CONCILICIÓN para el 15 de noviembre del año dos mil once a horas doce del mediodía.

**C. Escrito N° 02 y anexos- apersonamiento y contesta demanda (fs. 19 al 33)**

Escrito Interpuesta por la demandada R.H.A. en la cual contesta la demanda y apersona como apoderado judicial al señor C.A.M.R. y en su petitorio solicita se le declare INFUNDADA en todos sus extremos la presente demanda sobre Reintegro de remuneración por

incumplimiento de disposiciones laborales.

**a. Hechos**

Que, las afirmaciones efectuadas por el demandante en los fundamentos de hecho con completamente falsas, resultando por el contrario inadecuado la invocación del D.S. N°009-76- TR, que rige solo el vínculo laboral del pescador y las pequeñas Empresas de extracción de anchoveta, PEEAS, conforme a su Segunda Disposición Final, y siendo R.H.A, que opera con embarcaciones modernas y de mayor tonelaje que el de la PEEA, no es regida por este dispositivo legal, por lo tanto, negamos adecuar suma alguna al actor por el concepto de demanda.

**b. Medios probatorios**

Adjunta los siguientes medios probatorios a su contestación de demanda.

**Documental:**

- Copia literal de dominio de las embarcaciones donde laboró el demandante, con el cual se acredita que las EMB- IX y EMB-V se modificaron en su estructura y lo más importante su Capacidad de Bodega.
- La copia Literal de R.H.A. con ese documento se acredita que no es una PEEA, sino es una empresa constituida bajo la Nueva Ley General de Sociedades.
- Los Certificados de matrículas de seis embarcaciones pesqueras, con las cuales se acreditan que su representada supera de sobre manera las 620 toneladas, que es el límite para ser aplicable el D.S. N° 009-76-TR.
- Las declaraciones de la SUNAT, con el cual acreditamos que el ingreso que percibe la empresa que supera

largamente las 900 UITs, por cuanto el límite que debería ganar o percibir las PEEAS es menos o igual a 900 UITs.

- La sentencia expedida en los expedientes N° 1009-2007 y Casación N° 095-2003, con los cuales acreditamos que su representada no le es aplicable el referido Decreto Supremo.

#### **D. Audiencia única (fs. 40 y 41)**

En este estado del proceso no es posible arribar a ningún acuerdo conciliatorio, debido a la incomparecencia de la parte demandada.

En la fijación de los puntos controvertidos se debe determinar si a la demandada le corresponde el pago de reintegro de remuneración por participación de pesca del 18% al 22.40% desde el año 2000 hasta el 2008. Y que se den por admitido todos los medios probatorios. También se cita a las partes para que concurran el TRECE DE DICIEMBRE DEL DOS MIL ONCE, A HORAS TRES DE LA TARDE, para llevarse a cabo la Audiencia de Juzgamiento.

### **Etapas decisoria**

#### **E. Resolución N° Tres (fs.99-102)**

Por la cual se resuelve declarar Infundada la demanda interpuesta por don J.N.P.C., contra la empresa R.H.A. sobre reintegro de remuneraciones por participación de pesca del 18% al 22.40% de los años 2000 hasta el 2008 más los intereses legales.

Fundado que no resulta aplicable el Decreto Supremo N° 009-76- TR, dado que de conformidad a los medios probatorios queda acreditado que las embarcaciones donde ha trabajado el demandado como tripulante no pertenecen al régimen comprendido bajo los alcances de la Ley en mención.

## **Etapa impugnatoria**

### **F. Escrito N° 03 - Interpone apelación de sentencia**

El demandado J.N.P.C., interpone recurso Impugnatorio de Apelación contra Resolución N° 03, de fecha 20 de diciembre del 2011 que declaró infundada mi demanda de Reintegro de Remuneraciones por Participación de Pesca del 18% al 22.40%.

Dado, que este acto resolutivo resulta ser violatorio del principio del “debido proceso” por no contener una motivación suficiente y sobre todo arreglada a derecho, por ellos solicitamos REVOQUESE la Sentencia en todos sus extremos.

El recurrente considera que debe REVOCARSE la Sentencia en todos sus extremos, porque que se ha vulnerado el debido proceso por cuanto la sentencia no contiene una motivación suficiente y sobre todo arreglada a derecho.

A fin de sustentar el presente medio impugnatorio la demandada empieza detallando los criterios que han venido utilizando los Vocales de la Corte Superior del Santa, en base a los pronunciamientos CASATORIOS DE LA SALA TRANSITORIA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA, según lo cual existen dos criterios a tener en cuenta, sí y solo si de manera conjunta, al emitir un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, en la materia que aquí se viene discutiendo, como es la aplicación del 18% al 24.4% de Participación de pesca.

**G. Resolución N° ocho - declaran fundada la apelación (fs. 274)**

Que, la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, REVOCARON la Sentencia de fecha veinte de Diciembre del dos mil once a folios 201 a 2014, que declara infundada la demanda y REFORMANDOLA declararon FUNDADA, en consecuencia, ordenaron que la demandada R.H.A. cumpla con abonar al demandante J.N.P.C. la suma de S/ 31,376.62 (TREINA Y UN MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SEIS Y 62/100) nuevos soles, por concepto de reintegro de participación de pesca del 18% al 22.40%; más intereses legales que se liquidaran de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, costas y costos del proceso a tenor de lo normado por el artículo 412 del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente al caso de autos y los DEVOLVIERON al juzgado de su procedencia.

**Sujetos de la relación procesal**

Se considera sujeto procesal a “las personas que se les aplica el Derecho Procesal a los que participan en el proceso, también los comprendidos en sus beneficios y obligaciones.

Del mismo modo se considera parte procesal “al atributo o condición del actor, demandado o tercero legitimado a intervenir, que comparece ante los órganos de la jurisprudencia en materia contencioso y a los que obligara la sentencia que se dicte.

**a. El demandante**

Se considera demandante a la persona que promueve una pretensión en un proceso contencioso o un procedimiento voluntario, entendiendo a la pretensión como “la exigencia de la subordinación

del interés ajeno al interés propio”.

- En el presente caso, el demandante fue: J.N.P.C. quien interpuso la demanda de reintegro de remuneraciones por participación de pesca.

#### **b. El demandado**

Se considera demandado a la persona contra quien se dirige las pretensiones del demandante o también se define como aquella persona contra quien se interpone la demanda. En el presente proceso Laboral, el demandado es: R.H.A.

### **El órgano jurisdiccional**

#### **El Juez Especializado en Laboral**

Se define al Juez como “El magistrado integrante del Poder Judicial investido de la autoridad requerida para desempeñar la función jurisdiccional, estando obligado al cumplimiento de los deberes propios de la misma, bajo responsabilidad que establece la Constitución y las leyes”.

En este caso actuó como Juez Laboral, el Dr. D.G.G.L. encargado del Primer Juzgado Especializado en lo Laboral de la Corte Superior del Santa.

### **Síntesis del caso**

- J.N.P.C., presenta DEMANDA sobre REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR PARTICIPACIÓN DE PESCA, contra R.H.A.
- Que, solicita el reintegro de remuneraciones por participación de

pesca, referente al pago que le efectuó la demandada al 18% y no al 22.40% que le correspondía al amparo del decreto supremo N° 009-76- TR.

- La demandada R.H.A. contesta la demanda y se apersona como apoderado judicial al señor C.A.M.R. y en su petitorio solicita se le declare infundada en todos sus extremos la presente demanda sobre reintegro de remuneración por incumplimiento de disposiciones laborales.
- El Dr. G.G.L., encargado del primer Juzgado Especializado Laboral de la corte superior del Santa resuelve declarar infundada la demanda interpuesta por don J.N.P.C., contra R.H.A. sobre reintegro de remuneraciones por participación de pesca del 18% al 22.40% de los años 2000 hasta el 2008 más los intereses legales.
- Fundamento que no resulta aplicable el decreto supremo N° 009- 76- TR, dado que de conformidad a los medios probatorios queda acreditado que las embarcaciones donde ha trabajado el demandado como tripulante no pertenecen al régimen comprendido bajo los alcances de la ley en mención.
- El demandado J.N.P.C. interpone recurso impugnatorio de apelación contra resolución N° 03, de fecha 20 de diciembre del 2011 que declaró infundada la demanda de reintegro de remuneraciones por participación de pesca del 18% al 22.40%.
- Dado, que este acto resolutivo resulta ser violatorio del principio del “debido proceso” por no contener una motivación suficiente y sobre todo arreglada a derecho, por ellos solicitamos revóquese la sentencia en todos sus extremos.
- Que, la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, revocaron la sentencia de fecha veinte de diciembre del dos mil once

a folios 201 a 2014, que declara infundada la demanda y reformándola declararon fundada, en consecuencia, ordenaron que la demandada R.H.A. cumpla con abonar al demandante J.N.P.C. la suma de s/ 31,376.62 (treinta y un mil trescientos setenta y seis y 62/100) nuevos soles, por concepto de reintegro de participación de pesca del 18% al 22.40%; más intereses legales que se liquidaran de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, costas y costos del proceso a tenor de lo normado por el artículo 412 del código procesal civil, aplicado supletoriamente al caso de autos y los devolvieron al juzgado de su procedencia.

## ANÁLISIS DEL PROBLEMA

### **Jurisprudencia nacional**

En base a nuestro trabajo existen diversas sentencias en primera, segunda y última instancia respecto a derechos laborales, donde se discute la calidad de sentencias en cada una de las instancias, esto conforme a los lineamientos de la doctrina, la jurisprudencia y la normatividad vigente, para lo cual pasamos a describir algunos de ellos:

La sentencia del TC N° 8125-2005, fundamenta mucho el tema de la motivación judicial sobre su decisión que ordene el Juez, por lo que, la exigencia deviene con rango constitucional (Art. 139°), donde se debe asegurar la potestad de administrar justicia sea ejercida con sujeción a la ley, además facilitar el ejercicio de sus derechos a las partes procesales, asimismo obliga a que dichas pretensiones se resuelvan congruentemente, sin tratar de desviar o suponer modificar sobre el debate procesal, es decir, resolver conforme a los derechos invocados sin vulnerar ningún derecho.

Según el Exp. N° 1480-2006-AA/TC, precisa sobre la debida motivación que deben alcanzar las resoluciones judiciales, es decir, que el Juez al momento de emitir su pronunciamiento final debe contener las respectivas causas, exponer las razones, justificar objetivamente el motivo de su decisión en resolver de tal o cual forma, fundamentos que además de ajustarse al ordenamiento jurídico vigente y aplicables al caso en concreto se basarán a los hechos acreditados y demostrados en dicho proceso. Este derecho no significa que el juzgador o alguna de las partes tome como pretexto para volver examinar o actuar los asuntos de fondo o solicitar nueva evaluación o análisis, ya que existe en el mismo sentido una decisión judicial, sino entorno a los propios fundamentos que se expuso en la resolución materia de discusión, y que los demás elementos que acompañan al proceso sólo servirán para contrastar las razones expuestas,

sin embargo, es conveniente verificar que el Juez haya procedido con independencia e imparcialidad resolviendo un juicio objetivo y racional, evidenciándose que en dicho conflicto no existió arbitrariedad en interpretar y aplicar la ley y el derecho, mucho menos en inconsistencias cuando se valoró los hechos.

Sentencia según Exp. 4295-2007-PHC/TC, en su fundamento quinto también, desarrolla la necesidad de la debida motivación en las resoluciones judiciales, lo que significa que el Juez exprese objetivamente las razones de su decisión, por lo que, la garantía del justiciable frente a la arbitrariedad del Juez, se ve ampliamente abundada en diversas sentencias del TC, significándose entonces que todo pronunciamiento judicial debe encontrarse debidamente justificado, con datos objetivos que la ley proporciona y según los derivados del caso en concreto, más no simplemente por un mero capricho del magistrado.

Por lo que, el expediente laboral N° 02853-2011-JR-LA-01, materia del presente trabajo se ve reflejado deficientemente en su primera instancia, esto es, revela una calidad de cuantitativa y cualitativa de rango muy bajo, sin embargo en la medida que se explora en segunda instancia se ve aplicado adecuadamente los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, obteniendo un rango de muy alto, en cuanto a todos los resultados descritos en la parte expositiva, considerativa y resolutive, es decir, al desarrollar introductoriamente con mucho énfasis la pretensión de las partes, asimismo, se observa cierta calidad de congruencia respecto a los hechos aludidos en la demanda y contestación de demanda; consiguientemente conforme a los puntos controvertidos se estableció concretamente los aspectos a resolver, lo que en la sentencia de primera instancia se observa que omitió casi todas estas características conforme a su estructuración de la misma, inobservancias que acarrear a la sustracción de exhaustividad donde se procura una buena motivación judicial que se encuentren manifestados las razones o argumentos jurídicos y aceptados

en dicha decisión judicial.

Considerando tales opiniones y luego del análisis según mandato constitucional sobre dicha motivación judicial, permite tanto a las parte como a los lectores posteriores, se tenga conocimiento de las razones por las que una pretensión de esa naturaleza se ve amprada o también desestimada, ya que es el Juez el único operador en dicha decisión, mostrando además un comportamiento imparcial y por supuesto incorporado adecuadamente la norma, doctrina y la jurisprudencia, al mismo tiempo el respeto a las máximas de la experiencia que no son propiamente jurídicas sino del actuar diario de los magistrados que trasmiten en sentido común cuyos conocimientos ante dichos acontecimientos.

Cabe resaltar en este trabajo otro factor sumamente importante respecto a reconocimiento económico que se reconoce al trabajador, es por ello que incluiremos al VII pleno jurisdiccional y específicamente al fundamento cuatro, donde nos señala de como procede la indemnización en caso de presentarse una situación de despido arbitrario.

La indemnización por despido arbitrario el pleno acordó por unanimidad, en el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado; aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza. Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto

de trabajo (Corte Suprema, 2018).

Según el Exp. N° 01875-2006-PA/TC hace referencia del fundamento 23 de la sentencia N° 008-2005-PI/TC, donde se ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral, esto significa que el respeto a la regla de no discriminar dentro del ámbito del proceso laboral, que de forma implícita se consigna en el inciso 2 del Art. Segundo de nuestra constitución, al describir igualdad ante la ley, lo cual pues se asegura también a los derechos laborales en sentido de incluir las mismas oportunidades de acceder al empleo y especialmente al trato que deben comparecer ante el poder judicial, esto obliga a que tanto el estado y particulares inmersos en conductas laborales sean vistos con el mismo nivel, ya que dicha discriminación en lo laboral se ve afectado cuando un trabajador por sus características innatas de ser humano recibe un trato distinto o directamente cuando se ajusta a lo precisado en la constitución al derecho de no discriminación (Herrera, 2006, p. 28).

## CONCLUSIONES

1. El derecho al trabajo que nuestra Constitución consagra ha visto reforzada su efectividad con la reforma reproducida por la nueva LPL en orden al cumplimiento en sus propios términos de la obligación de readmitir impuesta en sentencia.
2. Este proceso laboral, desarrollo un análisis sobre las deficiencias y la adecuada intervención del órgano jurisdiccional al tener que resolver en las diferentes instancias sobre el derecho laboral de reintegrar el pago por concepto de participación de pesca.
3. Para ello, en este proceso se ha visto ciertas invocaciones al derecho de igualdad, no discriminación, debida motivación judicial, congruencia judicial en cuanto a su decisión en la sentencia, donde se terminó concretamente la aplicación de la doctrina, la normatividad y la jurisprudencia nacional.
4. Dicho proceso, contempla un amparo normativo constitucional conforme al Art. 10.2 de la ley fundamental, sobre igualdad al trabajo, remuneración, y que se sostienen una similar interpretación con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, según su art. 23.2, al referirse a la igualdad retributiva.
5. Por último, la apelación de la presente tutela fue la que otorgó el derecho pretendido y solicitado, con esto se define una gruesa deficiencia en aplicación de la normatividad vigente y supletoriamente por la autoridad jurisdiccional de primera instancia; que finalmente cambió según pronunciamiento de última instancia.

## RECOMENDACIONES

1. El Órgano Jurisdiccional debe brindar un trato igualitario tanto al demandante como demandado, sin importar a que uno de ellos pertenece al estado, empresa u organización y otro simplemente es una persona natural.
2. El derecho laboral en el Perú debe de ser resuelto en menor plazo considerando que tiene carácter alimentario al pretender el reconocimiento de sus derechos ante el poder judicial.
3. Las sentencias judiciales debes estar redactadas con fundamentación clara, flexible a razón de que todo trabajador lo entienda, y conforme a la ley ordena debidamente motivada en la instancia que se resuelva a fin de evitar recursos impugnatorios que sobrecargan la labor judicial y dilatan la resolución del conflicto.
4. El proceso laboral contempla rango constitucional por lo que debe tener ser revisado y resuelto con priorizar y proteger al trabajador por ser quien se ve afectado su economía y por ende la subsistencia de él y la de su familia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabanillas, G. (1981). *Tomo IV Derecho Usual (diccionario enciclopedico)*. Heliasta SRL.
- Corte Suprema, L. (01 de Setiembre de 2018). *VII Pleno Jurisdiccional Laboral*.  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/116c2e804a562989a987fdb1377c37fd/VII+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL-+A%C3%B1o+2018.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=116c2e804a562989a987fdb1377c37fd>
- Devis, H. (1997). *Teoría general del proceso, aplicable a toda clase de procesos*. Editorial Universidad.
- Gutiérrez, W. (2015). La Justicia en el Perú. *La Ley N° 15*, 75.
- Herrera, R. (Octubre de 2006). *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral*. Centro de Estudios Constitucionales, Tribunal Constitucional del Perú.  
[https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris\\_doctrina\\_constlaboral.pdf](https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constlaboral.pdf)
- IUS, D. (2007). Doctrina Laboral. *Revista Jurídica*, 29.
- Matos, A. (2007). Asesoría especializada laboral 1° quincena de octubre. *Estudio Caballero Bustamante*.
- Neves, J. (Julio de 2007). *Introducción al derecho del trabajo*  
<https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Publicaciones, G. (2016). Boletín legal diario. *Actualidad Jurídica*, 56.
- Puente, M. (13 de diciembre de 2015). *Principios del nuevo proceso labora y sus manifestaciones en el Perú*.  
[https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080/PRINCIPIOS\\_DEL\\_NUEVO\\_PROCESO\\_LABORAL.pdf?MOD=AJPERE&CACHEID=ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080/PRINCIPIOS_DEL_NUEVO_PROCESO_LABORAL.pdf?MOD=AJPERE&CACHEID=ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080)
- Puente, P. (2015). *Los principios de la nueva ley procesal laboral*. Lima: Publicaciones Jurídicas.
- Quiñonez, S. (2016). *Lecciones del derecho Laboral*. Gaceta Jurídica.
- Requejo, A., Pérez, G., & Yafac, E. (21 de mayo de 2015). *Las Remuneraciones en el Perú*. <https://es.slideshare.net/ammyrequejofuentes/las-remuneraciones>
- Romero, F. (2006). *El Nuevo Proceso Laboral*. Lima: Grijley.
- Romero, F. (2013). *Derecho Procesal del Trabajo*. San Marcos. Rubio, M. (1999). *Derecho laboral en la Constitución de 1993*. PUCP.
- Sagardoy, J. (1997). *proceso Laboral, Principios Informales*. Buenos Aires: L&E.
- Soriano, E. (03 de Octubre de 2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre derechos laborales, en el expediente n° 00836-2017-0-1501-jr-la-03, del distrito judicial de Junin-Lima, 2019*. Repositorio Institucional ULADECH <https://hdl.handle.net/20.500.13032/14093>

## **ANEXOS**

### **1. Publicación en Repositorio**



## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

<b>1. Información del Autor</b>			
POLO JULCA YANINA KATHERINE		45958071	Kate_1989-22@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
<b>2. Tipo de Documento de Investigación</b>			
Tesis	<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
<b>3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup></b>			
Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría Doctorado
<b>4. Título del Documento de Investigación</b>			
INFORME DE EXPEDIENTE LABORAL N° 02853-2011-JR-LA-01			
<b>5. Programa Académico</b>			
DERECHO			
<b>6. Tipo de Acceso al Documento</b>			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>1</sup> ( <a href="#">info:eu-repo/semantics/openAccess</a> )		<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>2</sup> ( <a href="#">info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>3</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>4</sup>

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	24	06	2025

Huella Digital



  
Firma

#### Importante

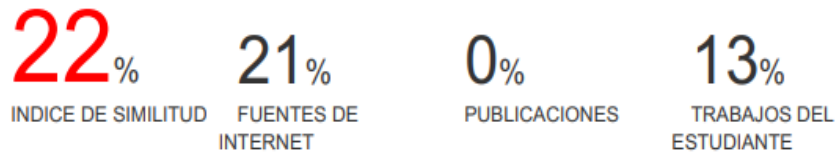
- Según Resolución de Consejo Directivo N° 013-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 4.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo las metadatos en sus repositorios institucionales prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

## 2. Reporte de similitud

Informe de expediente laboral N° 02853-2011-JR-LA-01

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>ababmarcasypatentes.com</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>cpalominoguerra.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>brendamejiagonzales.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>stefannynina.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>derecholaboralcolectivoth.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>



9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
10	www.patriaroja.org.pe Fuente de Internet	1%
11	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
12	docentegrimaldochong1.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
13	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
14	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%
15	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
16	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
17	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	www.pagina-libre.org Fuente de Internet	<1%
19	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%



20	<a href="http://www.pj.gob.pe">www.pj.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://www.notariadigital.com">www.notariadigital.com</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://www.monografias.com">www.monografias.com</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.il-rs.com.br">www.il-rs.com.br</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://www.fcm.org.co">www.fcm.org.co</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://derecho.isipedia.com">derecho.isipedia.com</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repository.unimilitar.edu.co">repository.unimilitar.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://www.biogal.co.il">www.biogal.co.il</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://ciepac.org">ciepac.org</a> Fuente de Internet	



&lt;1%

---

32 "Towards a Justice with a Human Face",  
Springer Science and Business Media LLC,  
1978

Publicación

&lt;1%

---

33 [repositorio.usanpedro.edu.pe](http://repositorio.usanpedro.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1%



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

&lt; 6 words

Excluir bibliografía

Activo