



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DERECHOS LABORALES EN EL
EXPEDIENTE N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE JUNIN – LIMA, 2019.**

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

AUTORA:

RIVAS MALDONADO JULY MILAGROS

ORCID: 0000-0003-1430-8500

ASESORA:

Abg. CAMINO ABON ROSA MERCEDES

ORCID: 0000-0003-1112-8651

LIMA – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

RIVAS MALDONADO JULY MILAGROS:

ORCID: 0000-0003-1430-8500

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante Tesista,

Lima – Perú

ASESORA

Abg. CAMINO ABON ROSA MERCEDES

ORCID: 0000-0003-1112-8651

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Lima – Perú.

JURADO

Dr. PAULETT HAUYON DAVID SAUL

ORCID: 0000-0003-4670-8410

Mgtr. ASPAJO GUERRA MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

Mgtr. PIMENTEL MORENO EDGAR

ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS

Dr. David Saul Paulett Hauyón
Presidente

Mgtr. Marcial Aspajo Guerra
Miembro

Mgtr. Edgar Pimentel Moreno
Miembro

Abg. Rosa Mercedes Camino Abón
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por darme la vida y salud para cumplir mis objetivos.

A mis padres:

Por darme un buen ejemplo de seguir adelante y no rendirme, también por brindarme su apoyo incondicional, Para ser una gran profesional.

A la Universidad “ULADECH”:

Por ser mi “Alma Mater”, que me abrió las puertas, para llegar a ser una profesional, a los catedráticos que me enseñaron con mucho esfuerzo y dedicación.

July Milagros Rivas Maldonado

DEDICATORIA

A mis abuelos Marcela y José:

Por el apoyo incondicional que me brindaron para ser una gran profesional.

A mis Padres:

Por ser mi guía en todo momento, por impulsarme a no rendirse y a seguir adelante.

A mi hija:

Por ser mi motor y motivo, para no rendirme y ser un ejemplo de esfuerzo y dedicación para ella.

July Milagros Rivas Maldonado

RESUMEN

La investigación tuvo como **objetivo general**, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **04393-2017-0-1501-JR-LA-03** del Distrito Judicial de Junín, Lima 2019. Es de **tipo**, cuantitativo cualitativo, **nivel** exploratorio descriptivo, y **diseño** no experimental, retrospectivo y transversal. La **recolección de datos** se realizó, de un expediente seleccionado mediante **muestreo** por conveniencia, utilizando las **técnicas** de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los **resultados** revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango muy: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: fueron muy alta, muy alta y alta. Se **concluyó**, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Calidad, derechos laborales, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance sentences on Labor Rights according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 04393-2017-0-1501-JR-LA-03 of the Judicial District of Junín, Lima 2019. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was done, from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the judgment of first instance were of very: very high, very high and very high rank; and of the sentence of second instance: they were very high, very high and high. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was very high and very high, respectively.

Keywords: Quality, labor rights, motivation and sentence.

ÍNDICE

EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xiv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	8
2.1. ANTECEDENTES.....	8
2.2. BASES TEÓRICAS.....	12
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.	12
2.2.1.1. Acción.....	12
2.2.1.1.1. Concepto.....	12
2.2.1.1.2. Materialización de la acción.....	13
2.2.1.2. La jurisdicción.....	13
2.2.1.2.1. Concepto.....	13
2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción	14
2.2.1.2.3. Principios Constitucionales aplicables a la función Jurisdiccional .	14
2.2.1.2.3.1. Principio de Unidad y Exclusividad.....	14
2.2.1.2.3.2. Principio de independencia jurisdiccional.....	15
2.2.1.2.3.3. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.....	15
2.2.1.2.3.4. Principio de Publicidad en los Procesos salvo disposición contraria de la Ley.	16
2.2.1.2.3.5. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales	16
2.2.1.2.3.6. Principio de la Pluralidad de la Instancia	18

2.2.1.2.3.7.	Principio de no ser Privado del derecho de Defensa en ningún estado del Proceso	18
2.2.1.3.	Competencia.....	19
2.2.1.3.1.	Concepto.....	19
2.2.1.4.	La pretensión.....	20
2.2.1.4.1.	Concepto.....	20
2.2.1.4.2.	Regulación.....	21
2.2.1.4.3.	La Pretensión en el Proceso Judicial en estudio	21
2.2.1.5.	El Proceso	21
2.2.1.5.1.	Concepto.....	21
2.2.1.5.2.	Regulación.....	22
2.2.1.5.3.	El debido proceso formal	22
2.2.1.5.3.1.	Concepto.....	22
2.2.1.5.4.	El proceso laboral.....	24
2.2.1.5.4.1.	Concepto.....	24
2.2.1.5.5.	Fines del proceso laboral.....	24
2.2.1.7.	El Proceso abreviado laboral	25
2.2.1.7.1.	Concepto.....	25
2.2.1.8.	El Proceso Ordinario laboral	25
2.2.1.9.	Confrontación de posiciones en el proceso laboral.....	25
2.2.1.9.1.	Concepto.....	25
2.2.1.9.2.	Confrontación de posiciones en el proceso judicial en estudio.....	26
2.2.1.10.	Los sujetos del proceso.....	27
2.2.1.10.1.	El juez.....	27
2.2.1.10.2.	La parte procesal.....	28
2.2.1.10.4.	Demandado.....	28
2.2.1.10.5.	La defensa legal (abogado).....	29
2.2.1.11.	La demanda, la contestación de la demanda	29
2.2.1.11.1.	La demanda.....	29
2.2.1.11.2.	La contestación de la demanda	30

2.2.1.11.3.	La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio.....	31
2.2.1.11.3.1.	Demanda.....	31
2.2.1.11.3.2.	Contestación de demanda	31
2.2.1.11.3.3.	De los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	32
2.2.1.12.	La prueba	33
2.2.1.12.1.	Concepto.....	33
2.2.1.12.2.	El objeto de la prueba	33
2.2.1.12.3.	La Carga de la Prueba	34
2.2.1.12.4.	El principio de la carga de la prueba.....	34
2.2.1.12.5.	Los Medios Probatorios Actuados en el Proceso Judicial en estudio..	35
2.2.1.13.	Las resoluciones judiciales	36
2.2.1.13.1.	Concepto.....	36
2.2.1.13.2.	Clases de Resoluciones Judiciales	36
2.2.1.14.	La Sentencia	37
2.2.1.14.1.	Concepto.....	37
2.2.1.14.2.	La Sentencia: Su estructura, denominación y contenido	37
2.2.1.14.2.1.	La sentencia en el ámbito normativo	38
2.2.1.15.	La motivación de la sentencia	38
2.2.1.15.1.	Alcance constitucional de la motivación	39
2.2.1.15.2.	Distintas formas de motivar una decisión judicial	39
2.2.1.15.3.	Requisitos de la motivación.....	40
2.2.1.16.	Medios impugnatorios.....	41
2.2.1.16.1.	Concepto.....	41
2.2.1.16.2.	Fundamentos de los Medios Impugnatorios	42
2.2.1.16.3.	Clases de Medios Impugnatorios	43
2.2.1.16.4.	Medio Impugnatorio formulado en el Proceso Judicial en estudio. 43	
2.2.2.	Desarrollo de Instituciones Jurídicas sustantivas relacionadas con las Sentencias en estudio.....	44
2.2.2.1.	Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.....	44

2.2.2.2.	Ubicación de los Derechos Laborales en la rama del derecho.....	44
2.2.2.3.	Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral	44
2.2.2.4.	Desarrollo de Instituciones Jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: pago de beneficios sociales	44
2.2.2.4.1.	Derechos Laborales	44
2.2.2.4.2.	El trabajo.....	46
2.2.2.4.2.1.	Concepto.....	46
2.2.2.4.2.2.	El trabajador	46
2.2.2.4.2.3.	El empleador	47
2.2.2.4.3.	El contrato de trabajo	47
2.2.2.4.3.1.	Concepto.....	47
2.2.2.4.3.2.	Elementos	48
2.2.2.4.3.3.	Formas de contratación laboral	48
2.2.2.4.3.3.1.	Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido	48
2.2.2.4.3.3.2.	Contratos de trabajo sujetos a modalidad	49
2.2.2.4.3.3.3.	Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial	49
2.2.2.4.3.4.	Extinción del contrato de trabajo	49
2.2.2.4.3.4.1.	Concepto.....	49
2.2.2.4.3.4.2.	Causas de extinción	50
2.2.2.4.4.	Remuneración	50
2.2.2.4.4.1.	Aspectos conceptuales	50
2.2.2.4.4.2.	Características.....	51
2.2.2.4.4.3.	Remuneración mínima vital.....	51
2.2.2.4.4.4.	Regulación.....	52
2.2.2.5.	Beneficios Sociales.....	52
2.2.2.5.1.	Concepto.....	52
2.2.2.5.1.1.1.	Gratificaciones	53
2.2.2.5.1.1.1.1.	Concepto.....	53
2.2.2.5.1.1.1.2.	Cálculo para el pago de las gratificaciones.....	53
2.2.2.5.1.1.1.3.	Régimen normativo aplicable	54
2.2.2.5.1.1.1.4.	Derecho de percibir gratificaciones	54

2.2.2.5.1.1.1.5.	Requisitos para percibir la gratificación	54
2.2.2.5.1.1.1.6.	Gratificaciones truncas	55
2.2.2.5.1.1.1.7.	Liquidación de las gratificaciones en el caso en estudio.....	55
2.2.2.5.1.1.2.	Descansos remunerados anuales (vacaciones)	55
2.2.2.5.1.1.2.1.	Concepto.....	55
2.2.2.5.1.1.2.2.	Requisitos para gozar del descanso vacacional	56
2.2.2.5.1.1.2.3.	Duración y continuidad del descanso	56
2.2.2.5.1.1.2.4.	Vacaciones truncas o no gozadas.....	56
2.2.2.5.1.1.2.5.	Liquidación por vacaciones truncas en el caso en estudio	57
2.2.2.5.1.1.3.	Compensación por tiempo de servicios (CTS).....	57
2.2.2.5.1.1.3.1.	Concepto.....	57
2.2.2.5.1.1.3.2.	Regulación.....	57
2.2.2.5.1.1.3.3.	Contenido de la CTS.....	58
2.2.2.5.1.1.3.4.	Tiempo de servicios computable para la CTS.....	58
2.2.2.5.1.1.3.5.	Sobre los depósitos semestrales.....	58
2.2.2.6.	Convenios Colectivos.....	59
2.2.2.6.1.	Concepto.....	59
2.2.2.6.2.	Los que tienen derecho a percibirla	60
2.2.2.6.3.	Pago por movilidad	60
2.2.2.6.4.	Pago por retorno vacacional	60
2.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	61
2.4.	HIPOTESIS.....	64
III.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	65
3.1.	Tipo y nivel de la investigación.....	65
3.1.1.	Tipo de investigación.....	65
1.1.1.	Nivel de investigación.....	66
1.2.	Diseño de Investigación.....	68
1.3.	Unidad de Análisis.....	69
3.2.	Definición y operacionalización de Variables.....	71
3.3.	Técnicas e instrumentos	72
3.4.	Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis	74

3.4.1.	De la recolección de datos	74
3.4.2.	Plan de Análisis	74
3.5.	Matriz de consistencia.....	75
3.6.	Principios éticos.....	78
IV.	RESULTADOS.....	79
4.1.	RESULTADOS.....	79
4.2.	Análisis de los Resultados	142
V.	CONCLUSIONES	152
	Referencias Bibliográficas	156
	ANEXOS	163
	ANEXO 01 Sentencias de primera y segunda instancia	164
	ANEXO 2 Cuadro de Operacionalización de variables.....	202
	ANEXO 3 Instrumento de Recolección de Datos.....	208
	ANEXO 4 Procedimiento de Recolección de datos	216
	ANEXO 5 Declaración de Ética	228

ÍNDICE DE CUADROS

Resultados de la Sentencia de primera instancia.....	79
Cuadro 1 Calidad de la parte expositiva	79
Cuadro 2 Calidad de la parte considerativa	84
Cuadro 3 Calidad de la parte resolutive	112
Resultados de la sentencia de segunda instancia	116
Cuadro 4 Calidad de la parte expositiva	116
Cuadro 5 Calidad de la parte considerativa	119
Cuadro 6 Calidad de la parte resolutive	135
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	138
Cuadro 7 Calidad de la sentencia de primera instancia	138
Cuadro 8 Calidad de la sentencia de segunda instancia	140

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional

La administración de justicia manifiesta problemas desde diversos ámbitos dentro de un estado democrático de derecho, es así que estos pueden darse como actos administrativos ilícitos, y sobre todo recaer en una responsabilidad extracontractual del estado administrador.

Para Osvaldo Oelckers (2018), en su obra titulada *Actos administrativos ilícitos*, redonda sobre la ilicitud y la ilegalidad señalando que genera o causan daño y responsabilidades con severas consecuencias indemnizatorias que se genera del acto dañoso.

Así mismo el autor nos menciona que deben existir supuestos básicos, para estar ante actos administrativos ilegales. Entonces tendría que extenderse un factor de represión de la conducta, un daño efectivo, que sea evaluable económicamente e individualizado

En España, el panorama relacionado a la administración de justicia, no es muy favorable en el sentido de que se da un funcionamiento anormal que generan efectos indemnizatorios por parte del estado español. Edorta Cobreros (2008), menciona que es el retraso en las actuaciones jurisdiccionales quienes generan un funcionamiento anormal, lo cual también genera exigir una indemnización por parte del estado. Otro aspecto importante, que señala el autor, son los supuestos de error judicial, en el sentido de que la jurisprudencia del tribunal supremo, no tiene la significancia de vida, diluyendo su reconocimiento y el alcance real que deban poseer estos. Otro aspecto importante señalado, por el autor, es aquel denominado ocasión de bienes depositados judicialmente derivándose de este casos de extravió o derivación de bienes, falta de cuidado en bienes dispuestos a la administración de justicia, además de los casos del depositario privado temas que hacen que la administración de justicia vea severos problemas sin priorizar algún tipo de solución, ya que son los operadores jurídicos quienes realizan estas prácticas “clandestinas” que vulneran de manera crítica el

principio, tan detallado en todo ordenamiento jurídico como es la administración de justicia.

En el ámbito de América latina

Las deficiencias que se dan entorno a cada sistema judicial, pueden ser diversas. No obstante cada ordenamiento jurídico busca alternativas de solución con lo cual se intenta mejorar el acceso a la justicia.

Pásara (2017) en su artículo reformas del sistema judicial en América latina demuestra un panorama no muy favorable acerca de la administración de justicia. Siendo que el principal de donante o defecto radica en el desencuentro de las necesidades sociales de justicia y el aparato destinado a administrarla, atendiendo que la insatisfacción ciudadana es la fuente mayor relacionado al tema administración de justicia.

El mismo autor nos refiere que, el acceso a la justicia mantiene un margen de dificultad con la cual se debe estimar la magnitud con el problema renuente a él. Increpando que existen dos aspectos muy diferenciados relacionados al tema de acceso en la cual se ven el tema como la capacidad de todo ciudadano de llegar al tema de justicia, y por otro lado el tratamiento igualitario que el sistema otorga a los casos sometidos a su conocimiento-teniéndose por anticipado el principio de igualdad ante la Ley.

Otro aspecto muy relevante que cita el autor es aquel denominado “pobreza legal” refiriéndose a esta figura que los canales institucionales más utilizados en nuestro sistema judicial, con la finalidad de mejorar el acceso resultan indiscutiblemente insuficientes.

Pásara deslumbra como un tema sumamente importante y cuestionable, al tema eficiencia. De esta deriva que en materia judicial pueden haberse logrado no solo en Colombia sino en Chile, Perú y Venezuela la ampliación o el soporte informático como un recurso apoyado por la comunidad internacional con el fin de mejorar la eficiencia relacionada a la tarea de administrar justicia de un modo nuevo y veraz.

El mismo autor hace hincapié en cuanto al tema fetichismo legal, la esperanza en el proceso penal acusatorio, el cambio cultural en jueces y fiscales, el cambio cultural en el ejercicio de la profesión, el cambio en la cultura legal ciudadana y sobre todo los límites impuestos por el contexto nacional; temas relevantes y sumamente discrepantes en cuanto a la relación acceso a la justicia y administración de justicia. Ya que son temas de índole y coyuntura en América latina.

Samir (2016) realiza un análisis profundo sobre los problemas irresueltos en cuanto a la administración de justicia. Siendo que estos problemas derivan del crecimiento económico a la inseguridad ciudadana a la violencia e inseguridad de diseñar políticas públicas y la base preocupante sobre la falta de democracia y falta de calidad en las instituciones públicas.

Tiñendo con insulsas frases que en los países de Latinoamérica la justicia es poco o nada – dramáticamente- efectiva y poco accesible el acceso a la justicia. Ya que son los sistemas que están cargados por un acento tendencista de populismo punitivo, por otro lado una perspectiva progresivista que solo refleja atender a conductas punibles.

Observando que la administración de justicia como ideal fundamental se ve tergiversada y poco influyente en la garantía que puede otorgar un estado hacia el denominado ideal calidad en la democracia, ya que se restringen la eficacia, eficiencia, accesibilidad en la administración de justicia

En el Perú

En el Perú, nuestro sistema jurídico no es ajeno a las deficiencias relacionadas a la administración de justicia, sobre todo al acceso a la justicia, son diversos los casos que se suscitan día a día que trasciende hasta el ámbito internacional, casos como “cuellos blancos”, caso tan sonado A nivel internacional que resalta las deficiencias que se dan en nuestro ordenamiento jurídico.

De acuerdo a Víctor Bazán (2017), en su libro titulado Problemas y soluciones al derecho de acceso a la justicia en el Perú, nos muestra que existen claras deficiencias,

desde que el ciudadano accede al proceso con la finalidad de hacer valer sus derechos. Por ende desde, la perspectiva del ciudadano se deslinda una negativa fuertemente marcada hacia los órganos jurisdiccionales, con lo cual se pronuncia una ruptura entre el ciudadano y la institución estatal.

El mismo autor increpa que son diversos los problemas, sin embargo, detalla que los problemas más emergentes son el tiempo de demora que se da en un proceso, también la falta de precedentes judiciales obligatorios. Haciendo hincapié sobre el tema denominado corrupción; dicho problema se relaciona con la situación económica o situación política que ostenta un ciudadano o sujeto, inmerso en un proceso judicial.

El tema corrupción es un tema muy discutido, ya que los operadores jurídicos como jueces, secretarios, u otros, genera beneficio a quienes mejor proveen incentivos perversos para manipular la decisión. De la misma forma Bazán (2017) sustenta que la lentitud en los procesos genera un problema ante los litigantes ya que es en base a este factor que los litigantes buscan que en la administración de justicia sea su beneficio dando incentivos perversos a los operadores de justicia, con la finalidad de favorecer en la decisión. Además de que las personas recurran a actos ilícitos, a su vez que no opten por otros medios de solución de conflictos, en este caso a una conciliación. Teniendo así de acuerdo al autor, un sistema judicial deficiente

En el ámbito universitario

De los datos analizados se puede entender que la administración de justicia también puede afectar al ámbito universitario es por ello que se realiza la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho a la cual se le denomino “Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar la naturaleza e impacto de las sentencias y de los procesos judiciales pertenecientes al derecho público o privado.” (ULADECH, 2011).

Es por ello que para la ejecución de la línea de ejecución se mantuvo concordancia con otros lineamientos internos, elaborando proyectos e informes de investigación los cuales hallaron resultados desde la base documental que fue un expediente judicial, determinando al objeto de estudio a las sentencias pertenecientes al expediente judicial,

siendo las sentencias de primera y segunda instancia, adecuándose a un propósito el cual es determinar la calidad ceñidas a las exigencias de forma con las cuales no se interferirá en el fondo y la motivación de las decisiones judiciales que se presentan en el expediente judicial, y no tan solo limitándose a las dificultades que probablemente podrían surgir sino, por la naturaleza ampulosa de su contenido tal y como lo confirma Pásara (2003) tarea ardua pero no poca relevante, ya que existen escasos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales, y no obstante debe de ser una tarea pendiente y útil para aportar en los procesos de reforma judicial por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial número 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, perteneciente al segundo juzgado especializado de trabajo de la sede central ubicada en Huancayo del distrito judicial de Junín, Lima el cual comprende un proceso sobre “Derechos Laborales”; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaro fundada en parte la demanda, la cual fue apelada y se elevó al superior jerárquico como lo dispone la Ley, suceso que motivo la expedición de una sentencia en segunda instancia donde se resolvió confirmar la sentencia que fue declarada fundada en parte, ordenando que la demandada incluya en la composición remunerativa del demandante de forma permanente los montos amparados.

Añadido a ello el proceso se halla en los lineamientos del proceso ordinario laboral, manteniéndose en términos de plazo, que desde la fecha de formulación de la demanda que fue el 20 de Diciembre del 2017 a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia fue el 04 de Setiembre del 2018 en lo cual transcurrió 08 meses.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Junín– Lima. 2019

Para resolver el problema se traza un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Junín – Lima. 2019.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

La justificación que trae consigo la presente investigación es porque se evidencia que la administración de justicia contiene diversos y serios problemas que a su vez son complejos los cuales presentan diversos aspectos, siendo uno de ellos la mala operatividad en los órganos jurisdiccionales, además de ello, un escaso número de personas las cuales laboran bajo estas actividades, también una deficiente labor ya sea

administrativa o judicial por parte del personal contratado, un alarmante índice de casos de corrupción y sobre todo relacionado a las resoluciones judiciales la falta de claridad en la motivación de las mismas que son expedidas por los diversos órganos jurisdiccionales, teniendo como objetivo primordial solucionar los conflictos judiciales para así promover la paz social.

Es por ello, que es muy necesario realizar análisis sobre la calidad de las sentencias, ya que en el Perú existe una crisis de credibilidad de las muchas resoluciones o sentencias emitidas por los entes jurídicos ya que lejos de solucionar un litigio, alimenta o aumenta la confrontación y el resentimiento entre los litigantes, cuando ello no debe ser parte de la realidad del órgano estatal, sino, el de brindar protección jurisdiccional efectiva a la población.

La administración de justicia es un tema relevante que involucra a todos, y los resultados de esta investigación al ser de tipo cuantitativo-cualitativo, ubicado en el nivel exploratorio descriptivo y de diseño no experimental, retrospectivo y transversal, al evidenciarse la aplicación del método científico.

Se destaca que el objetivo de la investigación merece acondicionarse a un escenario especial sobre el cual ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, siempre en cuando se mantengan las limitaciones de Ley conforme está prevista en el inciso 20 del Art. 139 de la Constitución Política del Perú.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

En el ámbito Internacional

Novo (2005) en España, de sus estudios sobre sentencias judiciales, concluye que el tribunal al emitir sentencias ejerce un ahorro cognitivo en la motivación de las sentencias, entendiéndose que se da con menos palabras y razonamientos abstractos relacionados con la evidencia del caso,

Con relación a los hechos del caso, la autora responde que el tribunal pondera la información contextual, a través de la descripción de interacciones y reproducción de conversaciones. En cuanto a la introducción de evidencia extralegal, se muestra que los tribunales si introducen evidencia extralegal, no fundadas en evidencia técnica, si no, solo en impresiones de los juzgadores.

En cuanto al procesamiento de información el tribunal se rige por una estrategia de integración de información, en lo cual concurre un procedimiento normativo de razonamiento, con el cual se permite un proceso más acertado y una verificación de la información contraria al juicio conformado

Así mismo Novo, refiere que los nexos casuales del evento narrativo de tipo temporal o físico son necesarios para conocer la consistencia del evento narrativo de los hechos, siendo que los tribunales recurren a dichos nexos causales. En relación a la causalidad normativa dirige que existen conexiones de tipo legal entre hechos y decisiones.

Felices (2011) en Perú, de sus estudios sobre la infracción del debido proceso, concluye que la legislación peruana transgrede el principio del Debido Proceso. Llegando a la conclusión debido a que se comprobó la revisión de 30 expedientes que fueron registrados en la sala penal nacional. Otro aspecto relevante para hallar la conclusión fue el informe de la comisión de la verdad, el capítulo cuatro de la dimensión jurídica de los hechos.

A su vez, Felices (2011) menciona que de los expedientes estudiados el Estado puso en vigencia una legislación penal de emergencia, si respetar los principios del debido proceso. Solo respaldándose en el Art. 173 de la Constitución Política de 1993. Sosteniendo que la jurisdicción militar sobre civiles contradice la garantía del juez natural sin ofrecerse las garantías de imparcialidad. Añade además que en contrastación con las sentencias del CIDDH las sentencias analizadas (306) fueron procedentes de fuero militar con resultado probabilístico de que vulneraron los principios del debido proceso, vulnerando además el principio de imparcialidad, independencia, el juez predeterminado por la ley, derecho de defensa, presunción de inocencia.

Cahuana (2016) en su tesis titulado La motivación de la reparación civil en la sentencia condenatoria en Perú, concluye que la sentencia condenatoria emitida por la sala penal liquidadora de la corte superior de justicia de puno no cumple con la debida motivación en el extremo de la reparación civil, debido a que se ven deficiencias en la justificación interna como en la externa en relación a la decisión, puntos que constituyen como contenido esencial de la motivación en resoluciones judiciales del Estado Constitucional de Derecho.

Por otro lado, el mismo autor, menciona que la argumentación jurídica brinda medios para justificar o identificarla corrección de la decisión judicial. Moderando, esto, la facultad discrecional que le otorga el Estado Constitucional de Derecho al juez. Estableciendo correctamente la justificación interna (corrección lógica deductiva de las premisas) y la denominada justificación externa (corrección material de premisas) todo ello como el contenido de la motivación de resoluciones judiciales, lo cual se constituye como el único medio dirigido contra la arbitrariedad.

Además de presentarse en las sentencias contradicciones en las premisas utilizadas (falta de lógica deductiva), en el sentido que el juzgador no se remitió a las normas de la responsabilidad civil extracontractual para así determinar el daño y la responsabilidad que se genera por el causante. Siendo que se origina la falta de remisión de los principios de consistencia, universalidad, coherencia y consensualismo, para la corrección material de las premisas utilizadas.

Las sentencias del Tribunal Constitucional (2013) a través del Expediente 03433-2013-PA/TC. En el punto 4 dentro del apartado análisis de la controversia detalla sobre la presunta vulneración del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales señalando que existe discusión en torno a la debida motivación de las resoluciones judiciales por ser este un principio básico que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, a su vez, que los justiciables obtienen una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente propuestas.

El colegiado señala o da a conocer sobre la exigencia de que las resoluciones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139 de la Carta Magna, en la cual se garantiza que los jueces, sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los llevo a decidir una controversia, para asegurar el ejercicio de la potestad de administrar justicia con sujeción a la ley, con la finalidad de brindar un adecuado ejercicio de defensa de los justiciables.

Por tanto se obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de forma congruente con los términos en que vengán planteadas. Ya que el incumplimiento de dicha obligación desvía la decisión del marco del debate judicial generan indefensión, vulneración del derecho a la tutela judicial y también el derecho de la motivación de sentencias. Entonces la sentencia 3943-2006-Pa/TC sostiene que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho a la motivación queda delimitado en: inexistencia de motivación o motivación aparente, falta de motivación interna del razonamiento, deficiencias en la motivación externa, la motivación insuficiente y la motivación sustancialmente incongruente.

Leydy Deza, en su tesis calidad de sentencia de primera y segunda instancia, sobre reconocimiento de derechos laborales. Tesis para optar el título de Abogada (2016). Concluye que la calidad de sentencia de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta. Dichos rangos de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia que fue de rango muy alta muy alta y muy alta. En la que la parte expositiva relacionado al parámetro énfasis de la introducción y postura de las partes fue de rango muy alta. Por otro lado la parte considerativa en relación en el

parámetro énfasis de la motivación de los hechos y del derecho fue de rango muy alta, ya que hayo los parámetros planteados como las razones evidencia los hechos probados y o improbados, la fiabilidad de las pruebas, la valoración conjunta entre otros.

En cuanto a la parte resolutive, relacionada al parámetro énfasis de la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión el autor llevo a la conclusión de rango muy alta, ya que, hayo los parámetros como resolución de todas las pretensiones, aplicación de las dos reglas precedentes a cuestiones introducidas y sometidas al debate, entre otros.

En cuanto a la calidad de segunda instancia, concluye que fue de rango muy alta, de acuerdo a la calidad expositiva, considerativa y resolutive que se hallaron en el rango de muy alta, muy alta, muy alta.

En cuanto a la parte expositiva relacionada al parámetro énfasis de la introducción y postura de las partes, las ubico en el rango muy alta, debido a que hallo los parámetros previstos como, encabezamiento, individualización de las partes, asunto y la claridad. Así mismo en las postura de las partes hallo parámetros como objeto de impugnación, congruencia con los fundamentos facticos y jurídicos la pretensión de quien formulo la impugnación, entre otros.

Así mismo la parte considerativa con relación a parámetros como motivación de los hechos y motivación del derecho lo ubico dentro del rango de muy alta. Ya que la motivación de los hechos, hallo los parámetros previstos como evidencia la selección delos hechos probados e improbados, la aplicación de la valoración de los hechos, evidencia la norma aplicada de acuerdo a los hechos y pretensiones, respeta los derechos fundamentales, entre otros. Por último la parte resolutive con el parámetro denominado énfasis en la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión la ubico En el rango de muy alta. En los cuales hallo parámetros como resolución de las pretensiones oportunamente formuladas n el recurso impugnatorio, evidencia resolución de las pretensiones ejercitadas, la aplicación de las reglas precedentes a las cuestiones introducidas, evidencia correspondencia con la parte expositiva y resolutive, entre otros.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.

2.2.1.1. Acción.

2.2.1.1.1. Concepto.

Según Toribio (2011) El Estado resuelve los conflictos a través de su función jurisdiccional, en la medida que una persona reclama un derecho, dándose inicio al proceso, el mismo que debe culminar con una sentencia. La acción se materializa con la presentación de la demanda, que viene a ser el primer acto procesal que presenta el titular de la acción.

Para Carlos (2017) , es la facultad de impulsar la actividad jurisdiccional, es decir, al ser ejercitada, el Juzgador deberá resolver la pretensión que integra la demanda o escrito jurídico que se ha presentado. Así, el derecho subjetivo es algo que se tiene o que no se tiene y, por el contrario, la pretensión es algo que se hace o no se hace, es decir, la pretensión es actividad, es conducta. Es claro que la existencia de un derecho subjetivo, se puede derivar una pretensión y, de la existencia de la pretensión, se puede llegar a la acción, como una de las formas de hacer valer la pretensión. En concepto nuestro, la pretensión es la determinación de la reclamación o exigencia de un sujeto frente a otro que hipotéticamente deberá desplegar una conducta para satisfacer tal reclamación o exigencia.

La acción es un derecho público, individual, subjetivo y autónomo, otorgado a todo individuo con naturaleza jurídica o natural, para que pueda exigir ante el Estado el amparo de su petición con relevancia jurídica, la misma que tiene que ser favorable marcada en una sentencia” Hinostroza (2010, pág. 98)

“El derecho de acción forma parte del derecho subjetivo otorgados a los individuos, el cual tiene su fundamento en la necesidad de impedir la justicia por mano propia y que la actuación del Estado y de la norma, a través del

Poder Judicial y sus estamentos, con el fin de aplicar amparo a su pretensión contra el emplazado (Casación N°5651-2007/Puno, transmitido por el Diario el Peruano, con fecha 30 de Junio de 2008, pág. 224)” Hinostroza (2010)

En conclusión se dice que, el derecho de acción es aquel que posee todo ser humano, por el cual se toca la puerta al órgano jurisdiccional con la intención de solicitar la protección de un derecho, por medio de una demanda, de esta manera se da inicio del proceso.

2.2.1.1.2. Materialización de la acción

La acción se materializa con la presentación de la demanda, que viene a ser el primer acto procesal que presenta el titular de la acción.

2.2.1.2. La jurisdicción

2.2.1.2.1. Concepto.

Según Fairen (2010) es la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado en todo tipo de proceso, es decir, nos referimos que la jurisdicción compone un poder-deber, es decir que el Estado posee el poder de administrar justicia y el deber de atender las pretensiones solicitadas por el sujeto que concurre a la misma. Es decir es un término aplicado igualmente a los territorios en donde la **potestad** es ejercida, es decir, donde un estado desempeña su autoridad.

Se concluye en pocas palabras que jurisdicción es la potestad que por medio de los órganos del Poder Judicial se administra justicia; ya que impartir justicia de propia mano está prohibida. Por lo tanto; la jurisdicción, se realiza a cargo del Estado mediante sujetos que los representan denominados “magistrados”, los cuales con un razonamiento resuelven y emiten su veredicto ante un determinado problema.

2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción

Según Fairen (2010) y Cabel (2016) Para que el Juez administre justicia, debe estar adaptado en los cinco elementos que contiene la jurisdicción y éstos son:

Notio.- Es la potestad que posee el juez para tener conocimientos sobre determinada cuestión litigiosa; es decir tiene la capacidad de conocer sobre un conflicto de intereses.

Vocatio.- Es la autoridad por el que está investido el Magistrado, mediante el cual, ordena la presencia de las partes litigantes o terceros al proceso; en especial al demandado para que comparezca.

Coertio.- Es la aptitud que posee el magistrado para emplear medios coercitivos a fin de hacer cumplir sus resoluciones; y así lograr el buen desenvolvimiento del proceso.

Iudicium.- Es la capacidad que posee el magistrado para dictar una sentencia con la cual termine el proceso; conforme a la norma.

Executio- Es la virtud que tiene el magistrado de llevar a ejecución su propia disposición, es decir lo hace cumplir la resolución judicial.

2.2.1.2.3. Principios Constitucionales aplicables a la función Jurisdiccional

2.2.1.2.3.1. Principio de Unidad y Exclusividad

Según nuestra Constitución en el Art. 139, señala que el poder judicial es el único órgano con la capacidad de la “Juris Dictio” es decir “derecho”, y solo se explica la presencia de la jurisdicción militar como un fuero privativo, en el que solo estaría incurso el personal policial y militar, con las excepciones, constitucionalmente previstas a los civiles que pueden ser objeto de juzgamiento privativo militar.

Arévalo (2011) señala: “La exclusividad de la función jurisdiccional es un principio que establece solo a los entes atribuidos en la constitución, ya que tienen la facultad de administrar justicia. De esta manera, no es autorizado que otro órgano tenga la potestad de resolver sobre un conflicto de intereses o de una incertidumbre jurídica a través de una disposición que adquiera la característica de cosa juzgada. Por consiguiente, es una garantía de los individuos el que los actos de la administración que amedrenten o perjudiquen una situación jurídica a los titulares pueden ser analizados por el Poder Judicial.

2.2.1.2.3.2. Principio de independencia jurisdiccional

El principio de independencia judicial exige que el legislador ampare las medidas necesarias y oportunas a fin de que el órgano y sus miembros administren justicia con estricto sujeción al derecho y a la constitución, sin que sea posible la intrusión de extrañas (otros poderes públicos o sociales, incluso órganos del mismo ente judicial) a la hora de delimitar e interpretar el sector de ordenamiento jurídico que ha de aplicarse en cada caso. Los entes jurisdiccionales no pueden dejar sin efecto sus resoluciones emitidas, ni cortar alguna diligencia, retrasarla, cambiarla, hacer o dejar hacer actos que dañen el normal desarrollo del proceso. Todas estas limitaciones no perturban la facultad de investigar al Parlamento o el derecho de gracias, porque su acción no debe obstruir el correcto procedimiento”

2.2.1.2.3.3. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

De acuerdo a nuestra carta magna en el Art. 139, Inc. 3, nos dice que todos los ciudadanos tienen el derecho de ser atendidos por el órgano jurisdiccional con la garantía mínima del debido proceso. Ninguna persona puede ser desviada de su jurisdicción predeterminada por la ley, ni

sometida a procedimiento distinto, ni juzgado por órganos jurisdiccionales de excepción. Es una garantía que se sostiene a todo Estado democrático.

2.2.1.2.3.4. Principio de Publicidad en los Procesos salvo disposición contraria de la Ley.

De acuerdo al Art. 139, Inc. 4, se refiere que no debe haber justicia secreta, ni procedimientos ocultos, ni fallos ni antecedentes, ello no quiere decir que el proceso debe ser necesariamente público y que toda persona debe conocer en cualquier momento los expedientes. Esto perjudicaría gravemente la buena marcha de los procesos, especialmente en los procesos penales.

La publicidad se deduce a la discusión de las pruebas, a la motivación del fallo ya su publicación, a la intervención de las partes, a sus apoderados, a la notificación de las providencias. Así también va a permitir el control de la imparcialidad, honradez y profesionalidad de los jueces mediante la publicidad.

Concluimos que la publicidad es un componente que consolida que el proceso será conducido con regularidad, basado en la ley y los principios del derecho; y que no llegarán a ser manipulado por las partes procesales, teniendo como criterio excepcional los procesos sobre menores de edad o procesos referidos al honor.

2.2.1.2.3.5. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales

Según Hinostraza (2010) señala que este es el signo fundamental y típico de la racionalización, de la función jurisdiccional. Por su parte, (Couture) indica que aquella constituye la parte más importante de la sentencia en la que el juez expone los motivos o fundamentos en que se basa su decisión, es decir, las razones que le llevaron a adoptar una u otra solución en el conflicto que estaba llamado a resolver. Por todo eso, se puede decir que

los actos de decisión judicial, se ejecuta mediante la expedición de las denominadas” resoluciones judiciales”.

Continuando, cabe mencionar que se entiende por resolución judicial a toda decisión o providencia que adopta un juez o tribunal en el curso de una causa contenciosa o de un expediente de jurisdicción voluntaria, sea a instancia de parte o de oficio, es la actividad de los órganos jurisdiccionales; en el proceso se manifiesta en una serie de actos regulados por la ley, por tanto, las resoluciones judiciales constituyen la exteriorización de estos actos procesales de los jueces y tribunales, mediante los cuales se atiende a las necesidades del desarrollo del proceso a su decisión. En ese sentido, las resoluciones judiciales son aquellas declaraciones de voluntad emitidas por el juez con el fin de establecer lo que se estima como justo.

En conclusión este principio está referido a que los funcionarios judiciales expongan y argumenten sus disposiciones, siempre y cuando éstas no sean de mero trámite, es decir, simples órdenes para el impulso del proceso. Otro punto es, eludir injusticias y se permite que toda persona perteneciente al proceso utilice convenientemente la apelación frente a la sentencia respecto a las secuelas de segunda instancia, formular los motivos jurídicos y fácticos que ayudan a cambiar las faltas que transportaron al magistrado a poder obtener su fallo. Ya que el veredicto es el resultado de los juicios o argumentos que se exponen en la misma.

Concluimos que los jueces están constitucionalmente obligados a argumentar sus fallos siempre que no solo se trate de órdenes para el impulso del proceso- cimentadas en los fundamentos de hecho y derecho.

2.2.1.2.3.6. Principio de la Pluralidad de la Instancia

Según nuestra constitución en su Art. 139, Inc. 6, señala que este principio consagra la posibilidad que las resoluciones judiciales puedan ser objeto de revisión por una instancia superior. Se entiende por instancia, en su concepto más simple; cada uno de los grados del proceso, o, en sentido amplio, el conjunto de actuaciones que integra la fase del proceso surtida ante un determinado funcionario, a la cual le pone fin mediante una providencia en la cual decide el fondo del asunto sometido a su consideración. La regulación de este derecho busca en el fondo una segunda evaluación, a la solicitud del imputado, de primer juicio, citando, es decir, el doble examen del caso bajo juicio es el valor garantizado por la doble instancia de jurisdicción. Esta doble instancia es al mismo tiempo una garantía de legalidad una garantía de responsabilidad con la arbitrariedad.

Finalmente, entendemos que el principio de Pluralidad de Instancia se puede comprobar cuando las disposiciones judiciales no satisfacen las perspectivas de los sujetos que concurre, ante los entes jurisdiccionales con la intención de obtener justicia, ya sea para el reconocimiento de derechos o intereses, o, para que se declare nulo un fallo que lo perjudica, quedando así autorizado para la vía plural, por medio del cual el recurrente cuestiona una resolución frente al mismo organismo jurisdiccional.

2.2.1.2.3.7. Principio de no ser Privado del derecho de Defensa en ningún estado del Proceso

Según Víctor A. (2015) y nuestra constitución en su Art. 139 Inc. 14, nos dice que es un derecho fundamental e imprescindible en un proceso que permite al imputado hacer frente al sistema una formal contradicción como igualdad de armas. El derecho de defensa del imputado lo que no implica

que los sujetos procesales gocen también de este, la facultad de resistir y contradecir la imputación en un proceso por consiguiente el derecho de defensa se materializa en la facultad de ser oído en el juicio, en la fase para controlar la prueba de cargo, en la de probar los hechos que pueden conllevar a una exclusión o atenuación de responsabilidad y a todas las que signifique la obtención de lo más favorable para el acusado. Es un derecho primordial de una persona, física o jurídica, o de algún colectivo a defenderse ante un tribunal de justicia de los cargos que se imputan con plenas garantías de igualdad e independencia. Este derecho se da en todos los órdenes jurisdiccionales,

Concluimos que el derecho a la defensa es básico en todo sistema jurídico; entendiéndolo que por medio de él se salvaguarda una parte vital que compone el debido proceso; donde las partes procesales deben situarse en igualdad de condiciones reales y jurídicas de ser apropiadamente citados, escuchados y sometidos a través de prueba evidente y eficiente resultando así respetando su defensa.

2.2.1.3. Competencia

2.2.1.3.1. Concepto

Es la capacidad atribuida a todo ente jurisdiccional para desarrollar de manera válida la función jurisdiccional en una materia específica. De este modo, tienen la obligación de ejercer dicha función, sin embargo, no todas las jerarquías tienen la misma capacidad para entender ciertas pretensiones. Fairen (2010)

Aparte de nuestra Constitución Política, en nuestro ordenamiento jurídico, la competencia de los órganos que poseen jurisdicción se encuentra estipulado en el artículo 53 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y normas de forma procesal.

Para Arellano (2016), La competencia en materia laboral, también se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía; en cuanto al territorio, es juez competente del lugar donde se encuentra el centro de trabajo y domicilio principal del empleador, en este caso prima la dirección del demandante, la competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión y por las disposiciones legales que la regulan.

Se concluye que la competencia es la facultad de administrar justicia, que se encuentra estipulada en la norma, quien clasifica la idoneidad que posee cada juez para determinar el componente; y ésta clasificación puede ser por territorio, cuantía, materia, turno; Pero todos con la misma finalidad de administrar justicia.

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. .Concepto

Según Toribio (2011) Es una acción legal que está dirigida al juez en la que se presenta una manifestación de voluntad. Esta se hace con la idea de pedir al magistrado que reconozca un derecho y ejerza una acción en contra de otra persona.

Para Malca (2017) es una perspectiva fijada en la voluntad de un sujeto frente a un magistrado y contra otro individuo, que se vuelve su adversario; es el acto que busca que el magistrado muestre algo respecto a alguna relación jurídica. En realidad, se está frente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo sujeto que lo solicita. Es la aptitud de exigir algo a otra persona, esta se puede trasuntar en la exigencia de una obligación, de un derecho o un interés de carácter patrimonial que puede ser:

Material: cuando una persona exige a otra de manera privada el cumplimiento de algo, y Procesal: cuando el titular de una pretensión material exige algo a otra persona, ahí media la intervención del estado utilizando su derecho de acción.

2.2.1.4.2. Regulación

En el proceso laboral peruano, el trabajador tiene el derecho de demandar el pago de sus créditos laborales o beneficios sociales dentro de un plazo de prescripción igual a cuatro años contados desde su cese (Ley N° 27321 Prescripción Extintiva Laboral) y puede contradecir su despido dentro de un plazo de cesación igual a 30 días contados desde la conclusión del vínculo laboral (Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Decreto Supremo N° 003-97-TR).

2.2.1.4.3. La Pretensión en el Proceso Judicial en estudio

En el presente análisis, la solicitud del recurrente es el pago de derechos laborales y como pretensiones accesorias las gratificaciones, compensación por tiempo de servicios – CTS, movilidad y retorno vacacional por el cual la demandada debe cumplir con pagar la suma de Catorce mil seiscientos ochenta y seis con 25/100 Soles (Exp. N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03).

Por lo expuesto, se concluye que la pretensión es meramente una expresión del deseo realizado por determinado individuo frente a un órgano jurisdiccional para que este intervenga y ponga fin a un conflicto jurídico determinado.

2.2.1.5. El Proceso

2.2.1.5.1. Concepto

Según Arellano (2016) es la sucesión de diligencias que se debe llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional, expresa también que es un cumulo de actos con un orden temporal, con una dinámica y forma de resolver mediante un juicio ante la autoridad; es un instrumento de satisfacción de pretensiones.

Según el diccionario jurídico, nos dice que **Proceso** es el conjunto de autos y actuaciones. Litigio sometido a conocimiento y resolución de un conflicto.

Es una relación legal de naturaleza en el derecho público, ésta surge en el instante que un sujeto se dirige frente al órgano jurisdiccional con la esperanza de obtener el amparo judicial que no puede tener por voluntad de las partes. Así, al ejercer su derecho de acción pidiendo apoyo jurisdiccional, apertura de esta manera el proceso, donde se desarrollará una serie lógico de sucesos para tratar de solucionar el deseo de justicia que se busca. Peña (2011).

En resume el proceso se define como un conjunto de diligencias realizadas por un ente jurisdiccional, las personas interesadas y/o terceras personas legitimadas, ésta figura tiene el objeto de rectificar algún tipo de violación jurídica o subsanar una duda con relevancia jurídica, con atención del ordenamiento jurídico o disposición general como el principio del debido proceso.

2.2.1.5.2. Regulación

Según nuestra Constitución, en el Art 138, nos indica que la potestad de administrar justicia derive del pueblo y se emana a través del Poder Judicial y sus órganos subordinados con encargo al ordenamiento jurídico.

El Principio de Legalidad es aquella norma que maneja la idoneidad del Poder Judicial y su jerarquía de órganos, la cual se encuentra reglamentada en la Ley Orgánica del Poder Judicial y concordante con legislaciones de carácter adjetivo (Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 53).

2.2.1.5.3. El debido proceso formal

2.2.1.5.3.1. Concepto

Según **Ledesma** (2015) El debido proceso constituye una respuesta legal, a una requerimiento social, y por el mismo transfiere los límites de las expectativas de las partes para establecerse en una garantía fundamental que involucra un conjunto variable de situaciones (anhelos, expectativas, cargas, oportunidades) que corresponden guardar ciertos aspectos mínimos que se pueda constituir un esquema legal.

Un debido proceso otorga a un sujeto a pedir que se desarrolle de manera no parcializada y equitativa un proceso, mismo que tiene que ser dirigido por un magistrado que represente al Estado y sea una persona idónea, comprometida y autónoma. Éste derecho posee carácter netamente procesal, y conserva derechos vitales que prohíben que los derechos y la libertad de las personas sean vulnerados por la carencia de un adecuado proceso, o puedan ser dañados por algún sujeto de derecho que quiera cometer un abuso.(Ledesma, 2015)

Palma (2015) comenta que el debido proceso resulta difícil presentarla, si se tiene en cuenta lo problemático que es delimitar los principios y garantías que lo integran lo que ha llevado a la inseguridad. Se trata de un derecho reconocido abiertamente en el derecho internacional y en la mayoría de Constituciones modernas. El debido proceso permite que el proceso incorpore las referidas aspiraciones de derecho justo, exigiendo el desarrollo de unos procedimientos equitativos en los que sus participantes deben ser escuchados en términos razonables. Se revela así un gran instrumento tutelar de participación, encaminado a brindar tutela concreta o protección jurídica de los derechos sustantivos sin consumir el imperio de los fuertes sobre los más débiles. El debido proceso es el derecho esencial que posibilita que el proceso situé a las partes, que buscan protección de sus derechos en una perfecta situación de igualdad, procurando convivencia pacífica en una comunidad que reclama de un sólido acto de juzgar, por medio de un reconocimiento mutuo.

2.2.1.5.4. El proceso laboral

2.2.1.5.4.1. Concepto

Para Trueba (1971) Todo procede de la carencia de capacidad del proceso civil común para resolver de carácter apropiado los conflictos laborales. En tal sentido, es una rama del Derecho que analiza las instituciones procesales y el conjunto de normas respectivas al proceso laboral, conteniendo las acciones accesorias al conflicto laboral.

Es un uso específico del derecho adjetivo dentro del campo del derecho laboral. Trata de ser una rama del Derecho que analiza las instituciones procesales y el conjunto de normas respectivas al proceso en materia de trabajo, conteniendo las acciones accesorias al conflicto de trabajo.

2.2.1.5.5. Fines del proceso laboral

Para la realización de la paz social en un conflicto laboral (empleador – trabajador), no basta con el derecho sustantivo, sino que es necesario el derecho adjetivo; el trabajo por ser un hecho social, requiere estas mismas exigencias, para mantener el orden jurídico y económico de los sujetos procesales. Trueba (1971)

El objetivo del proceso, es edificar los conflictos causados en base a las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están descartadas las prestaciones de servicios de carácter civil. Dichos problemas podrían ser personales, colectivos, y ser señalados sobre temas sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. **(Ley N° 29497, Artículo II)**

Por lo expuesto, se deduce que el proceso laboral es la vía procedimental de la que hace uso el Derecho para hacer frente a los problemas generados

en el ámbito de las relaciones de trabajo y que, por deficiencias de la ley, no han podido ser resueltos por la vía civil.

2.2.1.7. El Proceso abreviado laboral

2.2.1.7.1. Concepto

Para Toledo (2011) explica que dentro de este proceso se sitúan las audiencias y se ejecuta la llamada Audiencia Única, que comprende las audiencias de conciliación, confrontación de posturas, diligenciamiento de medios probatorios, alegatos y sentencia. Es decir, tiene por objetivo la concentración de etapas a fin de garantizar una atención casi inmediata de las pretensiones sometidas al juez para su resolución.

2.2.1.8. El Proceso Ordinario laboral

Según **Toledo** (2011) explica que éste proceso posee tres etapas: la admisión de la demanda, audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento conforme al título II capítulo I de la NLPT. En el traslado y citación de audiencia de conciliación, acorde al Art. 42 de la NLPT la exhortación a los sujetos procesales tienen que determinarse entre los 20 y 30 días hábiles; En la audiencia de conciliación el juez invita a las partes a fin de solucionar las diferencias ya sea total o parcialmente, en caso de no haberse solucionado o darse una solución parcial del conflicto será por mandato del juez señalar las pretensiones materia de juicio.

La audiencia de juzgamiento conforme al Art. 44 de la NLPT será en acto único en las cuales están subsumidas la etapa de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

2.2.1.9. Confrontación de posiciones en el proceso laboral

2.2.1.9.1. Concepto

Según Toledo (2011) el esclarecimiento de posturas es iniciado por medio de una breve exposición oral de las pretensiones demandadas, fundamentando a la vez los hechos que lo sustenta.

En esta etapa el demandante y el demandado realizan exposiciones orales de los hechos, el demandado al realizar las exposiciones orales ya sean procesales o de fondo contradice la demanda.

Esta confrontación de pruebas se da en los procesos tanto abreviado como ordinario: En el proceso abreviado, por su parte, se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento; en el proceso ordinario laboral, contemplando una audiencia única que comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

2.2.1.9.2. Confrontación de posiciones en el proceso judicial en estudio

El expediente en estudio versa sobre Derechos Laborales en los cuales se increpan temas como: Argumentos de la parte recurrente: 1. Que, es contratada a plazo indeterminado y trabaja como responsable de mesa de partes de la filial de lima. 2. Que, trabaja ocho horas diarias con un haber mensual de S/. 1,620.00 soles. 3. Que, labora para la empresa desde octubre del 2011, siendo repuesta por mandato judicial bajo la condición de trabajadora a plazo indeterminado. 4. Que, bajo la real condición laboral reconocida, le corresponde que le sean extensivos todos los conceptos contenidos en convenios colectivos.

Argumentos de la parte demandada:

Mediante escrito del trece de abril del dos mil dieciocho obrante en hojas ciento cincuenta y cinco la demandada a través de su apoderado, absuelve la demanda y solicita que se realice las retenciones respectivas, la cual ha sido incorporada a autos en audiencia de conciliación según acta de hojas doscientos.

Siendo oralizada en audiencia de juzgamiento (minuto 00:03:44), bajo los siguientes fundamentos: 1. Que, es cierto que la demandante es trabajadora de su institución a plazo indeterminado, empero no tuvo la condición de sindicalizada al momento en que los convenios que reclama entraron en vigencia. 2. Que, la demandante no ha sufrido una disminución de su remuneración, sino solamente ha ocurrido un sinceramiento de la estructura remunerativa. 3. Que, en caso se ampare la demanda corresponde declarar la retención previsional y tributaria correspondiente

2.2.1.10.Los sujetos del proceso

2.2.1.10.1. El juez

Según Ledesma (2015) nos dice que mantienen la dirección de todos los servicios y asuntos relacionados con el proceso, en las cuales adoptaran resoluciones para dar buena marcha a la administración de justicia.

El Juez es el dominado calificado para guiar un proceso donde las partes intervinientes manifiestan contradicciones en su accionar entre estos tenemos que los actos del magistrado se destacan en cinco puntos primordiales entre ellos tenemos los actos de ordenación e impulso, actos de resolución dentro de los actos de resolución tenemos las providencias los autos y las sentencias; los actos del juez también están relacionados a la elaboración formal de las resoluciones judiciales; La clasificación de las sentencias y por último los actos de coerción directa.

Así que, el magistrado es el actor principal dentro del proceso judicial, ya que sin la presencia de éste, las diligencias de las partes no tendrían ningún tipo de relevancia y caerían a la figura a la cual se denomina incertidumbre jurídica.

2.2.1.10.2. La parte procesal

Según Fairen (2010) quien distingue que las partes en el proceso son elementos personales, sustentadores por sí mismo o en nombre de otro del conflicto sometido al juez.

El mismo actor reconoce que para denominarla fehacientemente parte en el proceso debe de tener capacidad jurídica o de ser titular de derechos y obligaciones para ser considerada bajo la figura denominada parte en el proceso.

Se distingue a esta parte en sentido material o procesal dándose así que el sentido material identifica la titularidad de una relación jurídica o un vínculo relacionada con ella, y la parte en sentido procesal es aquella persona que comparece en juicio en una situación de actora o demandada para ser parte.

2.2.1.10.3. Demandante

Según Ledesma (2015) considera que demandante es aquel sujeto quien tiene iniciativa o inicia un litigio, ello desde la presentación de una demanda.

Podemos increpar que todo aquel que posee interés legítimo y es otorgado por el ordenamiento jurídico capacidad para instituir en un proceso, es aquel que la doctrina denomina demandante.

2.2.1.10.4. Demandado

Ledesma (2015) es aquel sujeto contra el que se presenta la demanda y que al hacer caso a ella, adquiere carácter definitivo con la contestación a la demanda; el demandado es quien se contrapone al demandante. Se entiende que el emplazado al tener un vínculo con el proceso, y al haber aceptado una demanda en su contra, es quien está facultado, según el sistema jurídico nacional, a

emanar una respuesta próspera o no, aunque tiene la facultad exclusiva para pronunciarse.

2.2.1.10.5. La defensa legal (abogado)

Según Diccionario Jurídico (2010), nos refiere que es quien o es a quien se le requerirá para prestar asesoramiento en asuntos judiciales, o a su vez actuar en ellos. Por lo que, abogar se parece a defender en juicio, sea usando un escrito o la palabra, al mismo tiempo que se intercede hablando a favor de alguien.

Por abogado también debemos entender aquel que hace defensas o a su vez realiza acusación a nombre de un patrocinado o víctima presunta, podemos concluir que es una persona idónea para asesorar de una manera legal.

2.2.1.11. La demanda, la contestación de la demanda

2.2.1.11.1. La demanda

Arévalo (2011) declara que la palabra “demanda” proviene de manera etimológica, del latín “demandare” que significa “pedir o solicitar”. Así mismo se concluye que se refiere a la petición que formula una persona hacia otra.

Además, es considerada como un acto jurídico, de carácter procesal, donde un sujeto interviniente a través de la capacidad para ser parte material en un proceso dirige su petición ante un órgano jurisdiccional solicitando la intervención del mismo para así emitir una decisión respecto a determinadas pretensiones que se reclaman.

En conclusión es el acto de iniciación procesal por antonomasia. Se diferencia de la pretensión procesal en que aquella se configura con motivo de la petición formulada ante un órgano judicial para que disponga la iniciación y el trámite del proceso.

Respecto del tribunal: produce varias obligaciones para el tribunal, básicamente, escuchar las alegaciones de los litigantes, tramitar sus presentaciones y resolver la causa, generándose el denominado principio de inexcusabilidad. Es el acto procesal que abre la instancia y determina la competencia, dado que la competencia, se determina por la naturaleza de la pretensión demandada, y sobre la base de los hechos expuestos en la demanda y del derecho aducido; independientemente de la contestación del demandado y, por ello, sin tener en cuenta las defensas empleadas en el responde; con abstracción de la justicia que pudiera asistir al interesado.

Respecto del demandante: no puede iniciar un nuevo juicio contra el demandado, sobre la misma materia, pues en dicha situación el demandado tiene derecho a oponerse alegando litispendencia (litigio pendiente).

Respecto del demandado: le genera la carga procesal de comparecer al tribunal a defenderse, de lo contrario el juicio puede realizarse en rebeldía.

2.2.1.11.2. La contestación de la demanda

Para Cristian Palacios (2017), define jurídicamente, que es el resultado del acto que realiza el demandado o a su vez responde a las alegaciones de hecho y de derecho efectuadas por el recurrente dentro de su escrito de demanda.

Se basa en contradecir todas y cada una de las pretensiones que genera su contraparte, así mismo que pueden ser perjudiciales para el emplazado; De esta manera, el demandado es quien hace valer su derecho de acción ante los entes jurisdiccionales rechazando o contestando la demanda.

En conclusión, con la contestación de la demanda, se hace valer el derecho de defensa, que tiene toda persona, se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

La contestación contiene todas las defensas procesales, si el demandado no niega expresamente los hechos, la demanda se considera admitida, la reconvencción es improcedente.

2.2.1.11.3. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio

2.2.1.11.3.1. Demanda

En el expediente en estudio se realiza la demanda bajo los siguientes argumentos:

- I) se deje sin efecto disgregación de composición;
 - II) pago por reintegro de remuneraciones mensuales;
 - III) pago por reintegro de gratificaciones de fiestas patrias y navidad;
 - IV) pago por reintegro de retorno vacacional;
 - V) pago por movilidad;
 - VI) pago de reintegro por compensación por tiempo de servicios; e
 - VII) inclusión de los aumentos remunerativos y movilidad en la composición de la remuneración mensual de manera continua. Más el pago de intereses legales, costos y costas del proceso. Contra **B**
- Teniéndose una demanda de aumento de remuneraciones, así como de Derechos Laborales.

2.2.1.11.3.2. 'Contestación de demanda

Mediante escrito del trece de abril del dos mil dieciocho obrante en hojas ciento cincuenta y cinco la demandada a través de su apoderado, absuelve la demanda y solicita que se realice las retenciones respectivas, la cual ha sido incorporada

a autos en audiencia de conciliación según acta de hojas doscientos. Bajo los siguientes fundamentos:

1 Que, es cierto que la demandante es trabajadora de su institución a plazo indeterminado, empero no tuvo la condición de sindicalizada al momento en que los convenios que reclama entraron en vigencia.

2 Que, la demandante no ha sufrido una disminución de su remuneración, sino solamente ha ocurrido un sinceramiento de la estructura remunerativa.

3 Que, en caso se ampare la demanda corresponde declarar la retención previsional y tributaria correspondiente.

2.2.1.11.3.3. De los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Se determinaron en base a la demanda y contestación de demanda, siendo así:

- a) Determinar si los convenios colectivos invocados por la demandante le son aplicables.
- b) Determinar si corresponde ordenar el pago o reintegro de los INCREMENTOS DE REMUNERACIONES contenidos en los oficios que aprueban los Convenios Colectivos siguientes: a) Oficio N° 280-SG/UPLA-2016, b) Oficio N° 281-SG/UPLA2016 y c) Oficio N° 282-SG/UPLA-2016.
- c) Determinar si corresponde ordenar el reintegro de los beneficios sociales comprendidos en los siguientes extremos: Reintegro por Fiestas Patrias y Navidad, Por Retorno Vacacional, CTS y pago por Movilidad.
- d) Determinar si corresponde ordenar la inclusión de los aumentos provenientes de los oficios N° 280-SG/UPLA-2016, 281-SG/UPLA-2016 y 282-SG/UPLA-2016, así como del rubro de Movilidad en la composición remunerativa mensual de la actora manteniendo la continuidad.

- e) Determinar si corresponde ordenar que se deje sin efecto la disgregación de la composición de las remuneraciones de la accionante de las remuneraciones mensuales que la demandada realizó de S/. 1,400.00 soles a S/. 750.00 soles.
- f) Determinar si corresponde ordenar a la demandada cumpla con retener conceptos previsionales o tributarios de corresponder.

2.2.1.12. La prueba

2.2.1.12.1. Concepto

Desde un primer punto podemos observar que la noción “prueba” está referida a los hechos que sirven de prueba a otros hechos; pero siendo más genéricos, la prueba judicial es aquel mecanismo que ayuda a conocer un suceso o cosa que ha sido mencionada en los hechos, los objetos y actividades, por ejemplo: la inspección judicial, las fiscalizaciones, etc.

También se puede definir la prueba como todo aquello que sirve para darnos certeza acerca de la verdad de una proposición, añadido a ello, probar significa que se tiene que comprobar y hacer conocido por el magistrado todos los sucesos discutidos y dudosos, dándole certeza en su modo preciso de ser.

Los medios probatorios en el proceso laboral, tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

Es admisible todo medio probatorio que sirva a la formación de la convicción del juez, siempre que no esté expresamente prohibido ni sea contrario al orden público o al amoral.

2.2.1.12.2. El objeto de la prueba

Según Orrego (2005) Lo que debe probarse son los hechos, no el Derecho. Deben acreditarse los hechos jurídicos en general y los actos jurídicos en

particular; este tema es discutido por la comunidad jurídica, sin embargo se puede conceptualizar que es todo lo que posee interés dentro de la Litis, mismo que puede ser justificado históricamente y lógicamente. En resumen, ésta figura está relacionado a los hechos presentes pasados o futuros y todo cuanto pueda asimilarse a estos.

Los sujetos procesales desean comprobar sus posiciones las cuales recaen en la existencia o inexistencia de sucesos, emanando los mismos como “objeto de la prueba”.

2.2.1.12.3. La Carga de la Prueba

Para Orrego (2005), Posee dos nociones relacionadas y son: 1) Es una regla para el juzgado o regla del juicio y 2) Es una regla de conducta para las partes ya que indirectamente se señala cuáles son los hechos que a cada uno le interesa probar.

El primer punto implica que a través de una norma imperativa para el juez se puede estructurar una causal de casación, y el segundo significa un principio de autorresponsabilidad de las partes, siendo esto concretamente facultativo.

Según Feiren (2010) la carga de la prueba se deriva de una consecuencia de la falta de prueba. Es decir cuando las partes, dentro del proceso, no aportan espontáneamente los elementos probatorios ya que la Ley indica a quien corresponde probar de cada hecho mencionado ya que al finalizar el proceso el juez no podría sentenciar.

2.2.1.12.4. El principio de la carga de la prueba

Para Orrego (2005) La igualdad en las circunstancias es la clave que fija este principio, ya que las pruebas no deben oponerse a que resulten a cargo de solo una de las partes sino que ambas partes tienen la posibilidad de proporcionar las pruebas, basado en la necesidad de proveer pruebas para determinados sucesos.

Este principio contiene una regla de conducta para el juzgador y es con la cual puede fallar de fondo al darse la falta de prueba del hecho, la cual sirve como presupuesto a la ley empleada.

Este principio también implica la autorresponsabilidad de las partes sumergidas en el proceso, ya que estas disponen de libertad para presentar o no, la prueba de los hechos que las beneficiaran y por otro lado la contraprueba que las puede perjudicar es decir que al darse esa libertad a las partes se pueden colocar en una total o parcial inactividad probatoria, arriesgando por su propia cuenta.

Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente, al trabajador probar la existencia del vínculo laboral y el empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, convenios colectivos y contrato laboral.

2.2.1.12.5. Los Medios Probatorios Actuados en el Proceso Judicial en estudio

Por parte del demandante, los medios probatorios presentados en la demanda son:

- Constancia de trabajo
- Boletas de pago del año 2011 al año 2017
- Oficio múltiple N° 0280-SG/Upla-2016 de convenios colectivos
- Oficio múltiple N° 0281-SG/Upla-2016 de convenios colectivos
- Oficio múltiple N° 0282-SG/Upla-2016 de convenios colectivos
- Resolución sobre pago de movilidad 026-88-PCO
- Sentencias sobre créditos laborales N° 128-2016 del 12 de abril del 2016
- Mérito del acta de reposición
- Constancias expedidas por el SITRAUPLA
- Planilla de sueldos de personal administrativo nombrado y contratado a plazo indeterminado de los años 2011 al 2015 y 2017.

De la parte demanda, los medios probatorios presentados en la contestación de demanda son:

- Oficio N° 0429-2017-OURRHH-UPLA para acreditar que el SITRAUPLA no es una organización sindical representativa
- Contrato de trabajo suscrito de fecha 6 de enero del 2014
- Boletas de pago de remuneraciones

2.2.1.13. Las resoluciones judiciales

2.2.1.13.1. Concepto

Ossorio (2016) define que cualquiera de las decisiones sea de mero trámite incluyendo la sentencia definitiva y otros que pueden ser expedidos dentro de un proceso judicial y dictado por un juez o tribunal, sea de causa contenciosa o parte de un expediente de jurisdicción voluntaria, es denominado resolución judicial. Se adoptan por escrito salvo algunas de orden secundario que son adaptadas verbalmente en las vistas o audiencias sobre las cuales que se debe de tomar nota a petición de parte.

2.2.1.13.2. Clases de Resoluciones Judiciales

Según el Código Procesal Civil, concurren tres tipos de resoluciones y son:

1. EL DECRETO: Son resoluciones cuyo contenido ayudan a agilizar el proceso, éste tipo de documento son de mero formalismo, es decir cuando se admite la demanda, se pone termino al procedimiento, donde el secretario tiene atribuida competencia exclusiva, y en cualquier clase de procedimiento, cuando fuera preciso o conveniente razonar lo resuelto.
2. EL AUTO: Dichas resoluciones ayudan a emitir fallos pero sobre la forma y fondo de actos procesales, como la admisión o desistimiento de una demanda. Es decir resuelve la admisión o inadmisión de una demanda, reconvención, acumulación de acciones, admisión o inadmisión de pruebas, aprobación judicial de transacciones, acuerdos de

mediación y convenios, medidas cautelares y nulidad o validez de las actuaciones, así mismo, también revestirán la forma de auto de las resoluciones que versen sobre presupuestos procesales, anotaciones e inscripciones registrales y cuestiones incidentales.

3. LA SENTENCIA: es la resolución judicial más conocida, se dicta para poner fin al proceso, en primera y segunda instancia, una vez que haya concluido su tramitación ordinaria prevista en la ley; así como para resolver los recursos extraordinarios y los procedimientos para la revisión de sentencias firmes; en conclusión estas resoluciones contiene el veredicto final de un proceso, con éste dictamen se finaliza el proceso.

2.2.1.14. La Sentencia

2.2.1.14.1. Concepto

Malca (2017) refiere: “El Juez teniendo en consideración los argumentos facticos y jurídicos aportados, con la intención de motivar su decisión. A través de la sentencia, el magistrado especifica cada uno de los medios probatorios que fueron propuestos por los sujetos procesales en la demanda y en la contradicción; sin embargo cuando se desarrolla pretensiones con muchos demandantes o emplazados, el juez emite su fallo sobre los derechos y obligaciones que les pertenece a cada sujeto procesal. Asimismo, por medio de la sentencia, el Juez determina la veracidad de los sucesos, sin debilitar la necesidad de argumentar éstos según ley”.

Finalmente, identificar que lo que se impugna sería, rigurosamente, la decisión (como conclusión del razonamiento) contenida en el acto, sirve para entrelazar el discurso del procesalista con la teoría de la argumentación jurídica, al punto de advertir la importancia de esta al momento de construir la pretensión recursal que cuestionará el razonamiento judicial.

2.2.1.14.2. La Sentencia: Su estructura, denominación y contenido

Anacleto (2015) nos menciona que la sentencia contiene tres partes importantes: Los vistos, los considerandos y el fallo. Según el mismo autor cada uno de estas partes mantiene características propias sobre las cuales se pueden identificar todas las peculiaridades acontecidas en el proceso.

A En los vistos se denota el nombre y apellido de las partes y la relación la cual constituye el objeto de juicio.

B. En los considerandos el juez realiza por separado las cuestiones que constituyen el objeto del juicio añadiendo a ello los fundamentos y aplicación de la Ley.

C. En el fallo se debe hacer mención de la decisión expresa, positiva y precisa todo ella relacionado a las pretensiones deducidas, y calificadas según correspondiente por Ley.

2.2.1.14.2.1. La sentencia en el ámbito normativo

El Nuevo Código Procesal Civil en el capítulo 7, Art. 31 hace referencia al contenido de la sentencia detallando que la sentencia debe mantener coherencia entre los aspectos de fondo y forma ya que es un documento que el juez emitirá su fallo o motivara los fundamentos sobre los cuales debe recaer su decisión a través de la resolución denominada sentencia.

2.2.1.15. La motivación de la sentencia

Según García (2012), la motivación judicial no es un expediente explicativo, sino que se tiene que fundamentar previamente se debe justificar los motivos que puedan conducir a un razonamiento, a través de un minucioso examen de los presupuestos facticos y normativos; a diferencia que para explicar solo se requiere de una simple indicación de los motivos o también dicho antecedentes causales de una acción.

Entonces la motivación de la sentencia se constituirá en un elemento intelectual con un amplio contenido crítico, valorativo y lógico lo cual consiste en un conjunto determinado de razonamientos de hecho y de derecho sobre los cuales el juez toma su decisión.

2.2.1.15.1. Alcance constitucional de la motivación

Según García (2012) es un gran voluntad impregnado a un estado constitucional de derechos y justicia ya que la guía del poder público relacionada a los órganos establecidos en el ordenamiento jurídico es garantizar la vigencia de los derechos ciudadanos, entonces la motivación de la sentencias es parte de un principio el cual aporta para dicho fin al campo de la administración de justicia.

Por ello el delimitar del objeto del proceso constituye en sí, un factor especialmente esencial ya que guiara el adecuado desarrollo y culminación del conflicto intersubjetivo.

2.2.1.15.2. Distintas formas de motivar una decisión judicial

Para García (2012) nos da a conocer las formas básicas de motivar una decisión judicial. El primero se relaciona a la actividad del juez de primer grado, esta forma limita la intervención del juez hacia el tratamiento especificado en todas las cuestiones determinadas en un litigio. La segunda forma es cuando ya formulado el fallo, en cuanto al problema designado la motivación se controla a través de los recursos señalando defectos en las limitaciones o ya sea por la ausencia de fundamentos incompletos o insuficientes.

La motivación de la sentencia justa exige necesariamente las tres modalidades de la argumentación; sin embargo, resulta importante la argumentación material, por las siguientes razones:

A) El Juez tiene el deber constitucional de motivar la sentencia que expide, pero no con cualquier motivación o justificación. Tampoco su deber es motivar con argumentos razonables o aceptables, sino que creemos que el deber radica en exponer las razones certeras de hecho y de derecho, que van a sustentar la decisión de manera objetiva razonablemente y justa.

B) Las razones de hecho deben expresar la verdad jurídica objetiva, es decir aquellos hechos relevantes del litigio que han quedado probados en el proceso, y que sean verificables por cualquier operador jurídico.

C) Las razones de derecho deben expresar la voluntad objetiva de la norma.

D) El Juez tiene que estar convencido de que la decisión tomada es la que concreta el valor justicia.

Motivar es justificar la decisión tomada proporcionando una argumentación convincente e indicando lo bien fundado de las opciones que el juez efectúa”. En consecuencia la motivación (jurídica) es la justificación de la decisión del juez, pero esta justificación se efectúa a través de la actividad argumentativa. La exigencia constitucional de motivar por escrito las resoluciones del Juez se refiere indudablemente a la motivación jurídica, excluyendo a la motivación psicológica.

2.2.1.15.3. Requisitos de la motivación

Según Espinoza (2010) la motivación de la sentencia desde un aspecto filosófico, epistemológico, científico, doctrinario, jurisprudencial, normativo y metodológico debe contener una noción clara de los requisitos tales como: expresa, clara, completa, legítima y lógica. Estos requisitos mantienen coherencia lógica entre las premisas y las conclusiones finales ya que servirán para darle una sustentación necesaria al fallo. Con ello se eliminarán razones insuficientes al momento de justificar la decisión, manteniendo parámetros y exigencias mínimas en su contenido.

2.2.1.16. Medios impugnatorios

2.2.1.16.1. Concepto

Fairen (2010) define que son actos procesales que lo estima la parte que se siente agraviada ya por un acto de resolución del juez o tribunal ya que es por medio de estos documentos que se concurre al juez de segunda instancia, solicitando que revoque o anule los pactos que se sustentaron incómodos todo ello de acuerdo a lo previsto por Ley.

Es una forma de continuidad de la fuerza de acción y el desarrollo de la pretensión misma que no se agotan con la resolución incómoda. Los resultados de impugnación tienen el objetivo de evitar el error que un juez o tribunal ocasionen a través de una resolución injusta.

En conclusión es la facultad que otorga la norma procesal a las partes y quienes tengan un legítimo interés en el proceso con el objeto de que la decisión expedida por el magistrado sea revisada por su superior por cuanto se le ha puesto de conocimiento la existencia de un vicio o error y para que este en su caso lo revoque sea en parte o en su totalidad y logre de esta manera la finalidad del proceso.

También se considera “el reconocimiento del derecho a impugnar la decisión, se viabiliza en la senda de los recursos, que son medios de transferir la queja expresiva de los agravios, que son considerados presentes en la resolución cuestionada, constituyen aquellos actos jurídico procesales realizados por las partes legitimadas en el proceso con la intención de poner en conocimiento del Juez los vicios (causal de nulidad que la invalida) o errores (aplicación equivocada de la norma o una apreciación equivocada de los hechos) que afectan a uno o más actos procesales para que este o el superior disponga su revocación o anulación sea esta de manera total o parcial, restándole de esta manera sus efectos.

La revocabilidad es un remedio jurídico contra la injusticia de la resolución del juez, al paso que la nulidad lo es en contra de su invalidez. La impugnación es el género, el recurso es la especie. La revocación procede no sólo cuando el juez aplica indebidamente la ley o deja de aplicarla, sino también cuando se dejan de cumplir formalidades procesales, si se recurre en tiempo oportuno; después sólo puede pedirse la nulidad.

La impugnación debe hacerse oportunamente, hasta cierto momento, llegado el cual la decisión adquiere firmeza, pues de lo contrario sería imposible concluir un proceso y se perdería la certeza jurídica.”

Debemos precisar que tanto la nulidad como la apelación deben ser interpuestos de manera oportuna puesto que sino la consecuencia será contraria, si solamente se tiene plazo para impugnar y no para solicitar la nulidad, más aún si como vamos a ver más adelante, el recurso de apelación lleva intrínsecamente el de nulidad, por ello la imposibilidad de plantear doble recurso respecto de una misma resolución.

2.2.1.16.2. Fundamentos de los Medios Impugnatorios

Podría cuestionarse, con relativo sustento, cuál es la razón por la que una decisión judicial obtenida en base a un proceso regular y con una actuación probatoria plena, deba ser nuevamente examinada, si la parte a quien la decisión no la favorece lo solicita.

Sin embargo, tenemos para nosotros que el fundamento del nuevo análisis no admite duda. El juzgar es un acto realizado por el hombre, por cuanto es manifestación más dominante del ser humano; de alguna manera es el acto realizado por el hombre que más se acerca al quehacer divino, porque resolver referente a aspectos materiales como inmateriales, es un hecho trascendente.

A pesar de su importancia, su carácter relevante aparece contrastado por el hecho que sólo es un acto humano y, por lo tanto, pasible de error. Siendo así, se hace necesario e imprescindible que tal acto pueda ser revisado por otros seres humanos, teóricamente en mejor aptitud para apreciar la bondad de la decisión, sea para ratificarla (confirmarla) o desviarla (revocarla).

Por cierto, aquí surge otro dilema: ¿cuántas veces debe revisarse una decisión? Descartada la infalibilidad del acto humano, tal convicción no puede conducirnos a un reexamen permanente de la decisión, básicamente porque si así fuera, los fines del proceso (resolver conflictos de intereses y, a través de ello, lograr la paz social en justicia) serían irrealizables, meras fantasías. Monroy (2018).

2.2.1.16.3. Clases de Medios Impugnatorios

La NLPT en el capítulo 8 hace referencia a los medios impugnatorios y los califica como recurso de apelación, recurso casación, reposición y la queja asignándole un tratamiento especial a cada uno. Es decir que el recurso de apelación mantiene un plazo y un trámite distinto a los otros recursos.

Infantes (2009) menciona que los medios impugnatorios son mecanismos procesales, con los cuales se expresan las partes o los terceros legitimados quienes solicitan la anulación o revocación ya sea de forma total o parcial dentro de un acto procesal que se ve presuntamente dañado o afectado sea por un vicio o por un error procesal.

2.2.1.16.4. Medio Impugnatorio formulado en el Proceso Judicial en estudio

Se formuló el medio impugnatorio denominado Apelación. Siendo que en grado de apelación la Sentencia contenida en la Resolución N° 4 de fecha 16 de julio de 2018, que obra a páginas 211 y siguientes, que declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene.

2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas sustantivas relacionadas con las Sentencias en estudio

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia

La pretensión se detalla en que la Demanda B cumpla con las disposiciones laborales y convenios colectivos de trabajo celebrados entre el demandante y el demandado.

2.2.2.2. Ubicación de los Derechos Laborales en la rama del derecho

Los derechos laborales se ubican en el marco del Derecho Laboral, bajo la regulación de ley de Competitividad y productividad laboral, así como de la ley del convenio colectivo y la negociación colectiva.

2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral

El asunto se ubica en la materia de Derechos laborales, así como parte de ello los beneficios sociales y el reintegro pactado en las negociaciones o convenios colectivos.

2.2.2.4. Desarrollo de Instituciones Jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: pago de beneficios sociales

2.2.2.4.1. Derechos Laborales

Los Derechos Laborales son preservados desde un ámbito de la Teoría de los Derechos Fundamentales, los cuales se ubican dentro de la estructura de la Constitución Política del Perú, precisando en el capítulo 2 de los denominados Derechos sociales y económicos, y del título 1 referente a la persona y sociedad; ello haciendo hincapié a la Constitución de 1979 donde dichos derechos laborales fueron considerados como “fundamentales”.

En nuestra Constitución de 1993 los derechos laborales están considerados en el capítulo 1 del título 1 bajo la denominación de los derechos fundamentales de la persona, donde el derecho de estabilidad laboral ya no sería aparte o rasgo inicial de este denominado derecho “fundamental”, sino más como un derecho social económico.

Otro punto importante tomado por el autor se ve reflejado en el criterio de fundamentar increpando que los derechos están determinados con bases ideológicas, teóricas e históricamente bajo la dignidad y la libertad de la persona humana. Toyama (2015)

Torres (2004) Es un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas.

Nuestra constitución establece regímenes laborales y son los siguientes:

El que regula a los trabajadores del Estado, regulado por el **Decreto Legislativo (D.L.) 276;**

El régimen para los trabajadores de empresas privadas, regulado el **D.L. 728;**

El régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), regulado por el **D. L. 1057.**

Además están el régimen especial para las empresas con contratos de exportación no tradicional, el régimen para los trabajadores de la agroindustria, así como el que regula a las pequeñas y medianas empresas.

2.2.2.4.2. El trabajo

2.2.2.4.2.1. Concepto

Toyama (2016) Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. A lo largo de la historia, el trabajo ha ido cambiando de manera significativa en relación a la dependencia trabajador/capitalista, y en cierto modo, quienes realizan actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados, también se define al trabajo como todo comportamiento que realiza el ser humano encaminado a producir algo.

Es el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

2.2.2.4.2.2. El trabajador

Para Reyes Mendoza (2018), Es la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

Es la aplicación de energías intelectuales o corporales de forma que redunden en beneficio de la colectividad y que da la posibilidad de ganar el sustento; Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad.

2.2.2.4.2.3. El empleador

Reyes Mendoza (2018), no dice que es **aquella** persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo. Su presencia o determinación clara será siempre de enorme importancia dentro del derecho del trabajo. Ello es así en diversas extensiones, corresponden necesariamente al mayor o menor grado de complejidad en los intercambios sociales que motivan la retribución del trabajo asalariado.

El empleador debe brindar a sus trabajadores un sueldo digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etc.

Puede despedir a sus empleados sin motivo, pero deberá compensarlos con una indemnización que varía de acuerdo al tiempo que haya durado la relación laboral.

2.2.2.4.3. El contrato de trabajo

2.2.2.4.3.1. Concepto

Carlos Reynoso (2011) refiere que un contrato de trabajo, es un acuerdo en el que las partes firman y concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho. En el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación: actividad laboral que debe desarrollarse, jornada, horario, salario, duración de la relación; El contrato puede celebrarse por escrito o de palabra. No obstante, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

2.2.2.4.3.2. Elementos

En todos los contratos existen tres elementos esenciales sin ellos no sería válido:

Prestación de servicios, Es la manifestación de la voluntad de ambas partes de celebrar un acuerdo o contrato; Es nulo el consentimiento prestado con violencia, intimidación o dolo (conseguido mediante engaño o fraude), o si lo prestan personas sin la capacidad legal para darlo (menores de edad, personas con discapacidades mentales); El consentimiento puede ser expreso (verbal o por escrito) o tácito.

Subordinación, Es la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, “todo dirigido a lograr el objetivo misional trazado”. Es el trabajo prestado en ciertas condiciones (personal, voluntario, por cuenta ajena y dependiente) a cambio de un salario; El objeto ha de ser posible, lícito y determinado

Remuneración, Son los pagos y retribuciones hechas a un trabajador por sus funciones y labores desempeñadas en una empresa. Sin importar el modo en que esa suma de dinero haya sido calculada (por jornadas laborales, por horas o por comisión de ventas), puede ser entregado en efectivo o en especie, e igualmente, puede ser un pago ordinario o extraordinario. Las remuneraciones, también incluyen los pagos por aguinaldos, primas vacacionales, prestaciones sociales, entre otras razones; La razón por la cual se concierta el contrato, el trabajo consiste en la voluntad de intercambiar trabajo por salario. La causa debe ser lícita y cierta.

2.2.2.4.3.3. Formas de contratación laboral

2.2.2.4.3.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido

El contrato a plazo indeterminado no es otro que, el contrato típico de trabajo regulado en el artículo 4 del D.S. 003-97-TR en el cual se designa la presunción del contrato de trabajo a tiempo indeterminado”.

Además se debe tener en cuenta que al realizarse una prestación personal, bajo una remuneración y sobre todo exista la subordinación estamos ante un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

2.2.2.4.3.3.2. Contratos de trabajo sujetos a modalidad

Son contratos atípicos y de naturaleza causal. Estos contratos poseen la característica de prestar servicios a cambio de una remuneración y a plazo fijo determinado.

Estos contratos son celebrados según las necesidades del mercado o cuando se dan mayores incrementos de producción de una empresa, además estos contratos se distinguen de los contratos de temporada.

2.2.2.4.3.3.3. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial

La distinción de un contrato a tiempo parcial y a tiempo indeterminado puede estar fijado por tres elementos básicos; el primero es el periodo de referencia o también llamado unidad cronológica bajo este elemento distinguimos la temporalidad del servicio o prestación que realizara el trabajador ya sea diario, por horas, semanas, o cualquier fragmento de tiempo que sea pactado con el empleador. El segundo elemento está enmarcado por la duración de la prestación o el tiempo desarrollado en los periodos de referencia. La tercera es la modalidad contractual, la cual absorbe a la cuantificación.

2.2.2.4.3.4. Extinción del contrato de trabajo

2.2.2.4.3.4.1. Concepto

Es la consumación del vínculo laboral, se presume es una rotura definitiva del contrato laboral ya sea de la forma válida y eficaz sin mantener declaraciones de ineficacia de contratos nulos

2.2.2.4.3.4.2. Causas de extinción

El D.S. 003 – 97 – TR, en el artículo 16 de la ley de productividad y competitividad Laboral, nos menciona las causas por las cuales se podría extinguir el contrato de trabajo, entre ellas tenemos:

- el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural,
- la renuncia o retiro voluntario del trabajador,
- la terminación de la obra o servicio,
- el cumplimiento de la condición resolutoria
- el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad
- el mutuo descenso entre trabajador y empleador,
- la invalidez absoluta o permanente
- la jubilación
- el despido en los casos y formas permitidos por la ley,
- la terminación de la relación laboral por causa objetiva en los casos y formas permitidos por ley.

2.2.2.4.4. Remuneración

2.2.2.4.4.1. Aspectos conceptuales

Según Toyama (2016), nos dice que todo trabajador tiene derecho a una contribución por parte de un trabajo, siendo dicha remuneración equitativa y suficiente procurando el bienestar material y espiritual para él y su familia.

Los tipos de remuneraciones existentes son cuatro: sueldo, sobresueldo, comisión y prestación.

Sueldo: el sueldo es considerado el dinero obligatorio que todas las empresas deben remunerar y pagar a sus empleados, como una forma de retribución por contar con sus servicios y realizar las actividades laborales ordenadas.

Sobresueldo: por otro lado, el sobresueldo se considera como las horas extras que cualquier trabajador pueda desempeñar.

Prestación: es una cantidad de dinero que debe recibir anualmente el trabajador, que no forma parte de su salario y tiene como objetivo que el empleado pueda cubrir otras necesidades que no puede cubrir con el salario mensual.

Comisión: es el porcentaje correspondiente al empleado, dependiendo de la cantidad de las ventas realizadas en la empresa. Se debe tomar un porcentaje establecido sobre el valor de las ventas y compras realizadas.

2.2.2.4.4.2. Características

Se derivan en una contraprestación,

Derecho de libre disposición, de ventaja o incremento patrimonial,

Debe ser en dinero, Es intangible,

Es inembargable, Tiene carácter preferencial, en caso en que el empleador quiebre o liquide.

2.2.2.4.4.3. Remuneración mínima vital

La Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cuantía mínima de peculio que se da como salario a un trabajador que trabaja una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales. (Perú, 2018)

2.2.2.4.4. Regulación

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce a la remuneración desde nuestra constitución lo cual le concede como un derecho irrenunciable y de carácter fundamental.

Supletorio a ello es a través del D.L. 728, denominado ley de productividad y competitividad Laboral, aprobado mediante D.S. 003 – 97 – TR; siendo los artículos 6 y 7 de la mencionada ley que la remuneración es para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios.

Añadido a esto, el artículo 7 describe que no se constituyen en remuneración y sin efecto legal lo estipulado en los artículos 19 y 20 del TUO del decreto legislativo 650.

2.2.2.5. Beneficios Sociales

2.2.2.5.1. Concepto

Según Víctor Delgado (2012) Son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador, no importa su carácter remunerativo, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y mandato legal.

Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependientes; son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, importe o la periodicidad del pago. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencia de la negociación colectiva regulados en los convenios colectivos, convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores

Son los derechos a prestaciones después de haber laborado por un espacio de tiempo continuo y en una empresa; Los beneficios sociales a su vez

reúnen a figuras como: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, maternidad, entre otros.

De hecho, cuando un trabajador renuncia, o cuando es despedido, y para que todo esté en regla, el empleador le hace la llamada “liquidación por beneficios sociales”. Supuestamente la idea es que se le paguen los denominados “beneficios truncos”, es decir, que se le paguen los días de vacaciones no gozados, la compensación por tiempo de servicios aún no pagada y las gratificaciones proporcionales devengadas.

Beneficios sociales remunerativos

2.2.2.5.1.1.1. Gratificaciones

2.2.2.5.1.1.1.1. Concepto

Al conceptuar a las gratificaciones las denomina en legales y ordinarias. Las gratificaciones legales son aquellas que se otorgan de forma obligatoria esto por mandato de ley. Las gratificaciones ordinarias son aquellas que surgen de convenios colectivos o contrato de trabajo establecido entre un trabajador y un empleador. También se encuentran las gratificaciones extraordinarias, gratificaciones que no cuentan con carácter remunerativo, regulado en el artículo 19 del TUO de la Ley de compensación por tiempo de servicios CTS.

2.2.2.5.1.1.1.2. Cálculo para el pago de las gratificaciones

Para realizar el cálculo del pago de gratificaciones tenemos como base a los días computables ya sea que dentro de ellos se tengan en cuenta los días de periodo de prueba, los sábados laborados medio día, días trabajados en el extranjero, cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú, los días de descanso semanal obligatorio, los días de descanso de jornadas atípicas, los días feriados, los días no laborables remunerados. Clotilde A. (2018)

Asimismo los montos equivalentes a cada gratificación se infieren de la remuneración que percibe el trabajador. Siendo que las fechas para determinar el monto es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre según la normativa que regula las gratificaciones, artículo 3 del D.S. 005 – 2002 – TR. Clotilde A. (2018)

2.2.2.5.1.1.1.3. Régimen normativo aplicable

Se aplica a todo trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere su relación laboral, sea inmerso por contrato de trabajo (contrato a plazo indeterminado, contrato sujeto a modalidad, contrato a tiempo parcial) o mantenga el vínculo de socio trabajador de cooperativas de trabajadores está amparado por ley es receptor de esta figura denominada gratificaciones.

2.2.2.5.1.1.1.4. Derecho de percibir gratificaciones

Los trabajadores que mantienen relación laboral o en su defecto continúan laborando durante la quincena de julio o diciembre, y que mínimamente hayan laborado un mes calendario; o trabajadores a tiempo parcial, trabajadores con contrato a plazo indeterminado, trabajadores con contrato sujeto a modalidad (plazo fijo), socios trabajadores de las empresas cooperativas, trabajadores en periodo de prueba, trabajadores en dirección y confianza, trabajadores de la pequeña empresa, trabajadores del hogar; tienen el derecho a la gratificación. Atahuaman (2018)

2.2.2.5.1.1.1.5. Requisitos para percibir la gratificación

En la gratificación ordinaria el requisito es que el trabajador haya laborado los seis meses completos antes de dicha gratificación. En relación a la gratificación extraordinaria que son distintas a los meses de julio y diciembre se darán siempre en cuando se haya dado un previo acuerdo entre el empleador y el trabajador. Otro requisito indispensable se da en cuanto a

si el trabajador se encuentra en planilla y bajo cualquier modalidad de contrato.

2.2.2.5.1.1.1.6. Gratificaciones truncas

Este tipo de gratificación se origina desde el momento en que el trabajador cesa, bajo el criterio que dicho trabajador tenga cuando menos un mes de integro de servicios. Bernuy (2013).

La gratificación trunca se va a determinar según la proporcionalidad a los meses calendario completo y laborado en el periodo desde que se produzca el cese. Además de ello este tipo de gratificación se realiza sobre la determinación de los beneficios económicos demandados ya sean como reintegro con el pago conjunto con los demás beneficios sociales.

2.2.2.5.1.1.1.7. Liquidación de las gratificaciones en el caso en estudio

Se dio lugar a las siguientes figuras jurídicas relacionadas a las gratificaciones: Reintegro de Movilidad, Reintegro de Asignación Vacacional (retorno vacacional), Reintegro de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad así como Reintegro de Compensación por Tiempo de servicios

2.2.2.5.1.1.2. Descansos remunerados anuales (vacaciones)

2.2.2.5.1.1.2.1. Concepto

Son periodos o intervalos de tiempo en los cuales se da una suspensión imperfecta del tiempo de trabajo, es decir el trabajador no presta sus servicios efectivos para con el empleador, encontrándose este en la obligación a retribuir de remuneración al trabajador por los momentos o el tiempo en que este dejo de laborar.

Este tipo de remuneración es uno de los más importantes, ya que la recuperación física y mental del trabajador después de la jornada laboral, es necesaria para maximizar la labor o el oficio y la producción laboral. Valderrama (2018)

2.2.2.5.1.1.2.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional

Los requisitos que son necesarios se derivan de la jornada ordinaria mínima, tener un año continuo de labor y el récord vacacional. Estos requisitos establecidos derivados de la ley 728 denominada ley de competitividad y productividad laboral para ser configuradas como tal necesitan de la continuidad de treinta días continuados para establecerse el descanso vacacional. Valderrama (2018)

2.2.2.5.1.1.2.3. Duración y continuidad del descanso

La duración del descanso vacacional tiene como premisa a 30 días continuos, a la vez esta continuidad se puede fraccionar, acumular o reducir. Dependiendo del caso sobre el cual el trabajador adopte según su jornada laboral.

Por el fraccionamiento debe entenderse el descanso de forma ininterrumpida, salvo que el trabajador lo solicite de forma escrita a su empleador, pero fracciones de tiempo que no sean inferiores a siete días naturales. Valderrama (2018)

2.2.2.5.1.1.2.4. Vacaciones truncas o no gozadas

Es cuando un trabajador sin haber disfrutado del descanso o periodo, pero por condiciones establecidas por ley tienen derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.

Bajo el criterio que después del cese y cumplido el año de servicios el correspondiente récord, y no haber disfrutado del descanso se les concede el derecho a la remuneración vacacional. Valderrama (2018)

2.2.2.5.1.1.2.5. Liquidación por vacaciones truncas en el caso en estudio

No se discutió, ni se halló como parte de resolución del juez. Siendo que no le correspondía recibir la liquidación por vacaciones truncas en el caso en estudio.

2.2.2.5.1.1.3. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

2.2.2.5.1.1.3.1. Concepto

De acuerdo Toyama (2016), la CTS está dirigida por dos teorías que encausan su naturaleza jurídica, destacando que para unos la CTS constituye un beneficio social por el cese, mientras que para la otra parte es una remuneración diferida del trabajador.

De acuerdo al artículo I del TUO de la ley de CTS se entiende que la figura en mención mantiene la calidad de beneficio social con un enfoque de contingencia que se origina al cese de la labor y de la promoción del trabajador y su familia. Manteniendo como propósito el auxilio económico que se le puede brindar al trabajador desempleado, permitiéndole afrontar las consecuencias del desempleo. Toribio (2011)

2.2.2.5.1.1.3.2. Regulación

La regulación de la CTS se ve organizada desde el D.S. N° 001-97-TR TUO de la CTS. Además de ello tenemos el D.S. N° 004-97-TR reglamento de TUO de la CTS, Ley N° 29352 y por último el D.S. N° 016-2010-TR.

2.2.2.5.1.1.3.3. Contenido de la CTS

El TUO de la Ley de CTS enumerado como D.S. 001-97-TR dentro de su cuerpo normativo hace mención a la naturaleza de la mencionada figura líneas arriba y los efectos del pago; asimismo hace mención a los trabajadores comprendidos y a los trabajadores excluidos, al tiempo de servicios computables, a la remuneración computable, a la remuneración en especie, a los comisionistas destajeros y trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, a las remuneraciones periódicas, a las remuneraciones no computables, a los depósitos semestrales, entre otros.

La ley amplía la concepción o el entendimiento que se debe de tener sobre la CTS ya que al ser protección para el trabajador esta debe de observar y cubrir todos los vacíos o defectos que puedan presentarse en algún conflicto jurídico. Toledo (2011)

2.2.2.5.1.1.3.4. Tiempo de servicios computable para la CTS

Los artículos 9, 10 y 11 del TUO de la Ley de CTS hacen mención que la remuneración computable se estima en base a treinta jornales o en base al sueldo percibido por el trabajador.

Estas remuneraciones se multiplican por treinta para poder establecer la remuneración computable, la cual equivaldría a una equivalencia diaria dividido entre treinta el monto mensual correspondiente.

2.2.2.5.1.1.3.5. Sobre los depósitos semestrales

Menciona que son los empleadores quienes están a cargo del depósito entre los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavo de la remuneración computable percibida. Además, el mismo autor dice que se deposita semestralmente en la institución elegida por el

trabajador y al realizar los depósitos consignados por el empleador se estaría cumpliendo y pagando la obligación, ello sin mantener un perjuicio de los reintegros que puedan ocasionarse el realizarse depósitos insuficientes y diminutos. Bernuy (2013)

2.2.2.6. Convenios Colectivos

2.2.2.6.1. Concepto

Lo define como el acuerdo que tiene como finalidad crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones que hagan alusión a remuneraciones, a la vez de condiciones de trabajo, productividad y cualquier otro aspecto que mantenga relación laboral. Es, un pacto colectivo con fuerza normativa vinculante que se impone al contrato individual y contiene derechos indisponibles para las partes del contrato.

Este tipo de convenios permiten la autorregulación entre empleadores y trabajadores, con el fin de reglamentar y administrar su interés en conflicto. De acuerdo a la doctrina esto también puede ser conocido como contrato de paz, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, entre otros.

Entre sus características más resaltantes podemos resaltar la supraordinación del convenio colectivo, la aplicación retroactiva de los beneficios laborales, el tiempo y duración no menor de un año y el alcance que mantiene el convenio a través de la vigencia hasta el vencimiento del plazo. También se considera que son acuerdos con eficacia normativa, es la voluntad colectiva, asociativa y sindical, debe estar suscrito en un estatuto.

El convenio colectivo sistemático es una norma paccionada que forma parte integrante del ordenamiento jurídico laboral; es resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. Valderrama. (2018)

2.2.2.6.2. Los que tienen derecho a percibirla

En nuestra constitución política del 1993 nos señala a las convenciones colectivas dándoles la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Entendiéndose por esto a la obligación de cumplimiento como así a la garantía que puede tenerse al estar sujeto a un convenio colectivo, esto obliga a las personas celebrantes de la convención colectiva, a las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva, a las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

2.2.2.6.3. Pago por movilidad

El pago por movilidad en nuestra legislación mantiene un tratamiento o una peculiaridad los cuales son entendidas como un concepto no remunerativo, como un concepto remunerativo y como una condición de trabajo.

De acuerdo al D.S. 001-97-TR deriva como un concepto no remunerativo ya que el valor del transporte está supeditado con la asistencia al centro de trabajo. Por otro lado como un concepto remunerativo la movilidad, no se limita al traslado del trabajador y sobre el cual no se tiene que rendir cuentas, ya que al ser un concepto remunerativo y tener como fundamento al cálculo de los beneficios sociales y de las contribuciones o aportes previsionales se le da esta característica de remunerativa.

Entre tanto el pago por movilidad al establecerse como condición de trabajo es porque se otorga al trabajador con el fin de usar para el desempeño de sus labores Valderrama (2018)

2.2.2.6.4. Pago por retorno vacacional

Al establecerse el contrato de trabajo o contrato bilateral se generan obligaciones recíprocas entre sí, entre trabajador y empleador, por ello el

derecho laboral reconoce la necesidad del descanso por un tiempo prolongado con el fin de ayudar a reparar las fuerzas y energías del trabajador y esto sin alterar la percepción de su propia remuneración.

La constitución del 1993 regula esto desde el artículo 25, además tenemos el Decreto. Legislativo .N° 713 denominada ley de descansos remunerados.

Sin embargo para acceder a esta remuneración se debe de cumplir con la jornada ordinaria mínima de 4 horas, contar con un año continuo de labor y haber cumplido con un determinado número de días efectivos de labor durante dicha actividad.

Entonces la oportunidad del descanso se dará de acuerdo al periodo anual sucesivo, además que será fijada por el empleador y el trabajador teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento. Valderrama (2018)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad.- Es la apreciación que tenemos de un objeto en base a las particularidades o rasgos innatos que posee y nos ayuda a determinar su valor como superior o inferior en comparación de otros (Ossorio, 2016).

Asimismo, refiere que es la categoría que tienen las peculiaridades de cierta cosa o persona, que llegan a satisfacer las expectativas que son pedidas (Ossorio, 2016).

Carga de la Prueba.- Es la capacidad que tiene el recurrente de probar de que todo lo que señaló en la demanda es cierto, y que tiene como consecuencia emanar un fallo positivo o negativo respecto a las solicitudes presentadas (Ossorio, 2016).

Derechos Fundamentales.- Son derechos esenciales, inherentes a todo individuo perteneciente a un Estado, mismos que son amparados por la Carta Magna de dicha Nación (Ossorio, 2016).

Distrito Judicial.- Pieza de un comarca en donde un Juez o Tribunal practica

jurisdicción (Ossorio, 2016).

Doctrina.- Conjunto de tesis y opiniones de aquellos especialistas y afanosos del Derecho que revelan y fijan el sentido de las leyes o proponen concluyas para cuestiones aun no legisladas. Tiene importe como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas fiscalizan a menudo sobre la labor del legislador e inclusive en la definición judicial de aquellos textos vigentes (Ossorio, 2016).

Expresa.- Sosegado, evidente, especificado, minucioso. Ex profeso, con intención, facultativamente de propósito (Ossorio, 2016).

Expediente.- En derecho procesal, es el acumulado de escritos, actas y resoluciones donde se hallan señalados todos los actos procesales ejecutados en un proceso, los cuales son diagnosticados según la orden de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Ossorio, 2016).

Evidenciar.- Demuestra la veracidad respecto a algo, revelar y demostrar que no solamente es verdad, sino también sosegado (Ossorio, 2016).

Inherente.- Que por su naturaleza está inseparablemente unido a algo (Ossorio, 2016).

Jurisprudencia.- la jurisprudencia está constituida por el conjunto de sentencias dictadas por los órganos del poder Judicial sobre una materia establecida (Ossorio, 2016).

Normatividad.- Son las ordenes o legislaciones de alguna colectividad o formación, la moral es la conglomeración de actos que son considerados buenos dentro de una sociedad o grupo específico, y ética es el análisis de la conducta o los actos que tiene la sociedad; así que se percibe a la normatividad como los ordenamientos jurídicos y legislaciones que gobiernan la conducta de las personas (Ossorio, 2016).

Parámetros.- Es aquella correlación fundamental con la finalidad de explorar o estimar alguna circunstancia (Ossorio, 2016)

Rango.- Amplificación de la variación de un fenómeno entre un inapreciable y un superior, rotundamente definidos (Ossorio, 2016).

Sentencia de calidad con rango muy alta.- Es el cálculo determinado para el veredicto que posee características incrementadas y el valor logrado en base a acercarse a un dictamen prototipo, excelente o base que formula la investigación (Muñoz, 2014).

Sentencia de Calidad con rango alta.- Es el cálculo fijado para aquella resolución examinada, sin engrandecer las particularidades y el valor alcanzado, aunque posee un acercamiento al que corresponde a un veredicto excelente y prototipo teórico que formula la investigación (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad con rango mediana.- Es el cálculo determinado a una resolución examinada con rasgos medios, y su valor está situado el rango más bajo y más alto según fijado a lo que pertenece un fallo perfecto o base teórica que fija la investigación (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad con rango bajo.- Es el cálculo fijado al dictamen estudiado, acentuando sus rasgos y el valor conseguido, por lo que tiende a desviarse del que se considera una resolución dotada de perfectas características o base teórica que desea la investigación (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy bajo.- Es el cálculo fijado a la resolución estudiada, ampliando sus peculiaridades y el valor obtenido muy bajo, ya que tiende a apartarse de lo que se entiende por un veredicto excelente o una guía teórica que presenta la investigación (Muñoz, 2014).

Variable.- Es el enunciado simbólico representativo de un aparato no especificado percibido en un conjunto. Este conjunto formado por todos los

elementos o variables, que pueden suplir unas a otras es el universo de variables. Se llaman así porque edifican, y esa variación es notoria y medible por el parlamentario, además en la definición judicial de las citas actuales (Ossorio, 2016).

2.4. HIPOTESIS

Las hipótesis son respuestas con sentido de afirmación futura, entendiéndose que una hipótesis contrasta una aseveración sea de verdadera o falsa dirigida a un hecho, esto con la finalidad de dar un pronóstico a una investigación.

Según Bardales (2011) las hipótesis son planteamientos que relacionan dos o más variables con la finalidad de explicar y si fuera posible predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema. Teniéndose como tipos de hipótesis de acuerdo a Bardales (2011): hipótesis descriptivas, transicionales, alternativas, explicativas y nulas.

Definiendo a las hipótesis descriptivas que son hipótesis que distinguen fenómenos por la descripción de sus características. Pueden ser de una sola variable, de dos o más variables en forma de asociación o covarianza y de dos o más variables en término de dependencia.

A las hipótesis transicionales las define como aquellas que están constituidas por más de dos variables donde la primera condiciona a la segunda.

De las hipótesis alternativas nos dice que son aquellas que conllevan en sus planteamientos otras hipótesis, y de las hipótesis explicativas define que son planteamientos que relacionan dos o más variables para explicar las conexiones internas de un fenómeno. Y por último las hipótesis nulas que son estructuras orientadas a ser rechazadas y a que las propiedades, relaciones y conexiones internas de las unidades de análisis no corresponden a la muestra representativa de la población.

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.2. Tipo y nivel de la investigación

3.2.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo cuantitativa-cualitativa (Mixta)

Cuantitativa

La investigación se inicia con la formulación de una inquietud en investigación, de manera demarcada y precisa; se ocupa de los elementos precisos fuera del propósito de análisis y la moldura teórica es la que tutela el estudio; es concebida sobre el origen del estudio de la literatura (Roberto Hernández. Carlos Fernandez. María Del Pilar Baptista, 2010)

La línea cuantitativa, del análisis, se demuestra en el uso enérgico de la inspección de la bibliografía; ésta viabilizó la enunciación del problema de investigación; delineó los propósitos del estudio; la operacionalización de la variable; la fabricación de herramientas que ayudan a recaudar datos; el proceso de acopiar datos y el análisis de sus efectos.

Cualitativa.

La investigación se argumenta en una posición interpretativa, la cual, está enfocada en el entendimiento de los motivos de las acciones, sobre todo las relacionadas a lo de ser humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

La rasgo cualitativo de la investigación, se demuestra en la recolección de la información; ya que, ésta diligencia pretende a su vez, del estudio para distinguir los indicadores de las variables, halladas en el fin de estudio (sentencia); asimismo, dicho objeto es una manifestación, que es el resultado del maniobrar humano, quien trabaja al interior del Órgano Jurisdiccional en delegación del Estado (Juez unipersonal o colegiado) quien(es) resuelve(n) sobre un conflicto de intereses de naturaleza pública o privada.

Consecuentemente, la sustracción de datos involucra explicar el motivo del objeto de estudio (sentencia) a fin de conseguir las consecuencias. Dicho logro, se demostró en la ejecución de acciones ordenadas: a) abstraerse en el entorno concerniente a la sentencia; o sea, el proceso judicial del cual surge, hubo análisis metódico y absoluto del proceso documentado (expediente judicial) con la intención de alcanzar y b) retornar para calar; aunque, ésta vez en el contexto determinado, correspondiente al propio objeto de estudio (sentencia); dicho de otra manera, ingresar a cada uno de sus sectores y transitarlos notoriamente para luego acopiar los datos obtenidos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se expresa en el momento en que se consuma las actividades de la recaudación y la observación; puesto que esencialmente maniobran en simultáneo, y no, uno detrás del otro, a la cual se agregó el uso agudo de las bases teóricas (bases teóricas sustantivas y procesales); referentes, a los cuales se relaciona, el proceso y el asunto judicializado (pretensión / delito investigado) con el objetivo de aseverar la explicación y el entendimiento del contenido de las sentencias y, esencialmente, identificar dentro de ella a los indicadores de eficacia (variable de estudio).

1.1.1. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es exploratorio y descriptivo.

Exploratorio. Se asienta en un estudio que se acerca e investiga argumentos poco estudiados; debido a que la exploración del material bibliográfico evidenció escasos estudios en base a la calidad del objeto de estudio (sentencias) y el propósito fue buscar nuevos puntos de vista. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio, del estudio, se comprobó en distintos puntos de vista de la investigación: en la implantación de precedentes, que no es fácil; se revelaron trabajos vacíos, de tipo explicativo, donde el objeto tema de estudio llegó a ser las resoluciones judiciales (sentencias); empero, en referencia a la variable de

estudio poseía otros, por ejemplo: la personalización del buen análisis, la estimación de los medios probatorios, la argumentación, etc., pero en relación a la cualidad, empleando un proceso parecido, no se descubrieron.

Al mismo tiempo, según lo mencionado, las derivaciones alcanzadas aún controvertidas; puesto que, los fallos judiciales envuelven la manipulación (empleo) de componentes complejos (abstractos) por ejemplo: el principio de equidad y la justicia y su ejecución obedecerá del contexto concreto donde se hallaban concentrados, no se puede globalizar (por lo menos sin dejar prueba expresa de ésta peculiaridad).

Descriptiva. Se basa de un estudio que detalla atributos o características del objeto de indagación; de manera más simple lo podemos definir, la finalidad del estudioso(a) reside en especificar el acontecimiento; cimentada en la localización de particularidades concretas. Asimismo, el acopio del material bibliográfico sobre la variable y sus elementos, ésta se ejecuta de forma autónoma y simultánea, y de ésta manera subyugarlo al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

Sobre la investigación descriptiva, Mejía (2004) arguye, que el suceso es doblegado a un análisis exhaustivo, el cual, empleando de forma exhaustiva y persistentemente las bases teóricas, y con ayuda de éstas, proporcionar el reconocimiento de las peculiaridades que existen en la investigación, y así, estar en la posibilidad de conceptualizar su perfil y poder llegar a obtener la identificación de las variables.

El nivel descriptivo, del estudio, se demuestra en diferentes ciclos del trabajo, y estos son: 1) en la elección de la unidad de estudio (expediente judicial); el proceso judicial presente en su materia, la misma que, congrega las circunstancias pre determinadas para ser escogida, a fin de agilizar la ejecución de dicha investigación (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recopilación y estudio de los datos, consolidado en el instrumento; puesto que, estuvo

encaminado al descubrimiento de un conjunto de particularidades o atributos, que han de agrupar en el englobado de la sentencia (peculiaridades y/o razones: puntos de acercamiento y/o coexistencia, las cuales están comprendidas en determinadas fuentes de derecho, las cuales pueden ser de tipo normativo, jurisprudencial y/o doctrinario).

1.2. Diseño de Investigación

No experimental. El análisis del hecho es acorde a lo declarado en su contexto natural; de modo que, los datos muestran el progreso natural de los hechos, que son extraños al anhelo del científico (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Retrospectiva. La retrospectiva es la proyección y recaudación de información que percibe un fenómeno sucedido en el pretérito (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. El acopio de información es fundamental para fijar las variables, deriva de un acontecimiento cuya exégesis se ajusta a un período concreto en el tiempo (Supo, 2016)

En el desarrollo de la presente investigación; dichas particularidades se acreditan de la forma subsiguiente: no se manipulo la variable; en cambio, los métodos de observación y el análisis de contenido fueron empleados para el hecho (sentencia) en su condición habitual; vale la pena hacer hincapié que, en base se declaró que por única vez en un periodo pasado (en el mismo tema tratado o escrito, no varía, sino permaneció certificada como tal).

En otras palabras, la investigación no experimental, es expuesto en el acopio de información en relación con la variable: calidad de las sentencias; ya que, el recaudo se utilizó en una versión única, existente y absoluta sin trastornar su naturaleza, con excepción de los datos de los individuos señalados, a quienes se les adjudicó un código de identificación para conservar y resguardar sus identidades (Ver punto 4.8 de la metodología). De la misma forma, su perfil

pretérito, se prueba en el mismo objeto de estudio (sentencias); puesto que son efectos referentes a una época pasada; asimismo, el alcance a la adquisición del expediente que lo contiene solo es factible siempre y cuando se desvanece el Principio de Reserva del Proceso Judicial; por cuanto, previamente es improbable que un tercero, desligado al proceso judicial, logre estudiarlo. En conclusión, su aspecto transversal, se demuestra en el recaudo de información; ya que, éstos se obtuvieron de un medio documental, en el que quedó asentado el objeto de estudio (sentencias); por consiguiente, no cambió sino que siempre conservó su estado genuino por cuanto, ocurrió por única vez en un periodo fijo (lugar y fecha de elaboración).

1.3. Unidad de Análisis

Los mecanismos de estudio: “Son los principios por los que incurre la adquisición de información y que corresponden el ser fijados con rigor, esto es, determinar a quién o a quienes se va a destinar la muestra para poder alcanzar los datos”. (Centty, 2010)

Por otra parte, las unidades de análisis se logran seleccionar empleando los métodos probabilísticos y los no probabilísticos. En el actual caso, se usó la técnica no probabilística; o sea, aquellas que “(...) no manejan la ley de la casualidad ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico ocupa diversas formas: por opinión o razonamiento del estudioso, por cuota y de forma contingente (Arista, 1984; citado por, Mejía).

En el vigente trabajo, la elección de la unidad de análisis se ejecutó por medio del muestreo no probabilístico; o sea, a discernimiento del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, como Torres Bardales (2011) entonces comenta que se designa muestreo no probabilístico, denominado técnica por conveniencia; ya que, es el propio estudioso quien determina las circunstancias para escoger la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso laboral (que exista controversia); con interacción de ambas partes (sin rebeldía); concluido por sentencia (no por mediante formas alternativas de conclusión del proceso); con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia) (para evidenciar la pluralidad de instancias); perteneciente al Distrito Judicial de Junín – Lima (jurisdicción territorial del cual se extrajo del expediente, para asegurar la contextualización o descripción de la realidad problemática).

En el contenido del proceso judicial se encontró: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Junín, Lima 2019, pretensión judicializada: Es que la demandada cumpla con las disposiciones laborales y convenios colectivos de trabajo celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores las misma que forman parte de los oficios múltiples N° 280-SG/UPLA-2016; Resolución N° 281-SG/UPLA-2016. Supletorio a ello se ordene el pago por reintegro de remuneraciones mensuales, pago por reintegro e gratificaciones por fiestas patrias y navidad, pago de indemnización por retorno de vacaciones, pago por movilidad, pago de reintegros por compensación por tiempo de servicios, ello situado en la localidad de Huancayo; comprensión del Distrito Judicial de Junín, Lima – Perú.

La certeza práctica del objeto de estudio; o sea, las sentencias analizadas se hallan situadas en el **anexo 1**; y podemos señalar que, estas se atesoran en su particularidad, la único reemplazo de datos se empleó en la identificación de los sujetos procesales en conflicto, a fin de resguardar su identidad y así aplicar el Principio de Reserva y Protección a la Intimidad (aunque se traten de personas

naturales y jurídicas citadas en el texto) a quienes se les fijó un código (A, B, C, etc.) por razones de ética y respeto a su dignidad.

3.3. Definición y operacionalización de Variables

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2010): “Las variables son peculiaridades, propiedades que ayudan a diferenciar un evento y un suceso del otro (Sujetos, esencia, población, en usualmente de un Objeto de Investigación o análisis), con el objetivo de poder ser estudiado y medidos, las variables son un mecanismo metodológico, que el estudioso emplea para dividir o incomunicar los segmentos del indiviso y poseer la comodidad para ser posible manipularlas y ponerlas en práctica de forma conveniente”.

En el presente trabajo de investigación, la variable es: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad, según **la Sociedad Americana para el Control de Calidad (con sus siglas A.S.Q.C.) es un conjunto de particularidades de un bien**, servicio o acto que le otorgan su capacidad para satisfacer las necesidades del beneficiario o consumidor. (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En conceptos legales, una sentencia de calidad es aquella que demuestra ostentar un conjunto de peculiaridades o indicadores señalados en recursos que motivan su contenido. En el presente estudio, los principios de los cuales se obtuvieron los criterios (tanto los indicadores como los parámetros) se prueban en el instrumento (lista de cotejo), el cual radica en juicios de elaboración deducidos de las fuentes de tipo legal, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales exista sincronía o acercamiento).

En relación a los indicadores de la variable, Centty (2010) expone: Son mecanismos experimentales de análisis más básicos por todo lo que se concluyen de las variables, éstas colaboran para que comiencen a ser verificadas primero empíricamente y luego como deliberación teórica; los indicadores proporcionan la recaudación de datos; sin embargo, también indican la integridad y

autenticidad de la información adquirida; de tal forma, simboliza el vínculo primordial entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

Por otra parte, Mejía (2004) manifiesta que: “los indicadores son expresiones perceptibles u observables del hecho”.

En el trabajo presente, los indicadores son aspectos identificables en el texto de las sentencias; concretamente requerimientos o circunstancias determinadas en la norma legal y la Constitución Política; los cuales son aspectos precisos en los que las fuentes de tipo legal, jurisprudencial y doctrinario estudiados; concordaron o muestran un estrecho acercamiento. En la bibliografía coexisten indicadores de nivel más indeterminado y complicado; sin embargo, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se desarrolló teniendo en cuenta el nivel pre grado del estudiante que desarrolló el presente trabajo.

Igualmente; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable son solo cinco, esto debido a que, para posibilitar la conducción de la metodología elaborada para el presente trabajo; asimismo, dicha circunstancia contribuyó a demarcar en cinco niveles o categorías la calidad predicha, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se efectúan **todos los itinerarios determinados en el presente estudio. Éste nivel de calidad total, se compone en un referente para demarcar los otros niveles.** La conceptualización de cada una de ellas, se encuentra localizada en el marco conceptual Muñoz (2014).

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

3.4. Técnicas e instrumentos

Para el acopio de datos se emplearon los métodos de la *observación*: punto de inicio del juicio, admiración fija y consecuente, y *el análisis de contenido*: punto

de éxodo de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser armónica y completa; por cuanto, no es suficiente con percibir el sentido trivial o notorio de un texto; sino, alcanzar a su comprendido recóndito y oculto Mejía (2004).

Ambas métodos se emplearon en distintas etapas de la elaboración del estudio: en el descubrimiento y la puntualización de la realidad problemática; en la localización del problema de investigación; en la identificación del perfil del proceso judicial fijados en los expedientes judiciales; en la exegesis del texto de las sentencias; en la recaudación de datos dentro de las sentencias, en el estudio de los resultados, en orden respectivo.

Respecto al instrumento: es el camino por medio del cual se consigue información notable sobre la variable en estudio. Uno de los mismos, es la lista de cotejo y, se basa en una herramienta ordenada que regula la carencia o presencia de una propiedad fija, comportamiento o sucesión de actos. La lista de cotejo se identifica por ser dicotómica, esto quiere decir, que admite solo dos opciones, por ejemplo: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros. (SENCE, 2016)

En la presente trabajo de investigación, se empleó un instrumento nombrado lista de cotejo (**anexo 3**), el mismo que se fabricó en base al estudio de la bibliografía; fue legalizado por medio del juicio de expertos (Bardales., 2011) el cual, radica en la investigación del contenido y forma del instrumento perpetrada por expertos versados en una materia específica. El método exhibe los indicadores de la variable; a saber, los juicios o ítems para acopiar en el texto de las sentencias; se basa en un conjunto de parámetros de calidad, predispuesto en la línea de investigación, para ser estudiados a nivel pre grado.

Se designa parámetros; puesto que son componentes o datos desde el cual se inspecciona las sentencias; ya que son puntos de vista específicos en los cuales concuerdan o coexiste cercanía estrecha en fuentes de tipo legal, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se alude a la sentencia.

3.5. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis

3.5.1. De la recolección de datos

La especificación del acto de acopio de datos se halla en el **anexo 4**, nombrado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.5.2. Plan de Análisis

3.5.2.1.**La primera etapa.** Fue diligencia directa y exploratoria, que radicó en una cercanía progresiva y juiciosa al hecho, encaminada a los fines de la investigación; porque cada instante de estudio y juicio fue una conquista; esto es, un resultado asentado en la observación y el análisis. En esta fase se puntualizó, el acercamiento inicial con la recaudación de datos.

3.5.2.2.**Segunda Etapa.** También fue una diligencia, pero más general que la primera, técnicamente en términos de recolección de datos, equivalentemente, encauzada por los objetivos y el escrutinio permanente de la literatura, que proporcionó la identificación e interpretación de los datos.

3.5.2.3.**La Tercera Etapa.** Igual que las precedentes, fue una diligencia; de naturaleza más sólida, fue un estudio metódico, de carácter observacional, razonada, de nivel profundo encauzada por los objetivos, donde hubo coyuntura entre los datos y el estudio de la bibliografía.

Estas diligencias se demostraron desde el momento en que el investigador(a) empleó la observación y el análisis en el objeto de estudio; esto es las sentencias, que resulta ser un hecho ocurrido en un tiempo puntual del transcurso del tiempo, lo cual permaneció acreditada en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, como es normal a la primer examen el propósito no es necesariamente acopiar datos; más bien, identificar, investigar su contenido, fundamentado en las bases teóricas que se ajustan a la revisión de la literatura.

Después de lo señalado, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor superioridad de las bases teóricas, manipuló la técnica de la observación y el estudio de contenido; encaminado por los objetivos específicos instruyó el acopio de datos, sacándolos del texto de la sentencia al instrumento de recaudación de datos; es decir, la lista de cotejo, la cual fue inspeccionado en diversas oportunidades. Con éste acto, finiquitó con una actividad de mayor requerimiento observacional, general y metódico, tomando como pertinente el estudio de la bibliografía, cuya potestad fue esencial para derivar a utilizar la herramienta (**anexo 3**) y el detalle señalado en el **anexo 4**.

Finalmente, las secuelas nacieron de la clasificación de los datos, basados en el descubrimiento de los indicadores o parámetros de calidad en el contenido de las sentencias en estudio, acorde a la puntualización verificada en el **anexo 4**.

3.6. Matriz de consistencia

Para Mejía, (2004): “La matriz de consistencia es un cuadro de síntesis exteriorizado en forma horizontal, posee cinco columnas en la que consta de forma general los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología”.

Por otro lado, Oseda (2011) arguye: “Se muestra la matriz de consistencia lógica, en una gráfica simplificada, con sus componentes primordiales, de carácter que permite el entendimiento de la conexión intrínseco que debe coexistir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación”.

En el presente trabajo, la matriz de consistencia es primordial, y dentro de la misma contiene: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

En términos frecuentes, la matriz de consistencia funciona para garantizar la normalidad, y afirmar la cientificidad del trabajo de investigación, que se

evidencia el sentido lógico de la investigación. A continuación la matriz de consistencia del trabajo investigación desarrollado.

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales, en el expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial De Junín, Lima 2019

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Junín, Lima 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Junín, Lima 2019.	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales, del expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Junín, Lima 2019, son de rango muy alta, respectivamente.
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
ESPECÍFICO	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y

la introducción y la postura de las partes?	la introducción y la postura de las partes.	la postura de las partes, es de rango muy alta.
¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de

la motivación de los hechos y el derecho?	la motivación de los hechos y el derecho.	los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta

3.7. Principios éticos

La ejecución del análisis crítico del objeto de estudio, está sostenida en dirección éticos primordiales que son: imparcialidad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad Universidad de Celaya (2011). Se atribuyó, encargos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a conclusión de llevar a cabo el Principio de Reserva, el Respeto a la Dignidad Humana y el Derecho a la intimidad (Abad, 2005)

IV. RESULTADOS
4.1. RESULTADOS

Cuadro 1 Calidad de la parte expositiva, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, de la sentencia de primera instancia, sobre Derechos Laborales en el expediente N° 04393 -2017-0-1501-JR-LA-03, Distrito Judicial de Junín - Lima 2019

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción EXPEDIENTE : 04393-2017-0-1501-JR-LA-03 MATERIA : DERECHOS LABORALES JUEZ : Q ESPECIALISTA : E DEMANDADO : B DEMANDANTE : A Resolución Nro. 04: Huancayo, dieciséis de julio Del año dos mil dieciocho.-	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si 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 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de	X										

	<p>El Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Huancayo, de la Corte Superior de Justicia de Junín, en nombre de la Nación, ha expedido la siguiente:</p> <p><u>SENTENCIA No. -2018-3 JTH</u></p> <p><u>I. ANTECEDENTES:</u></p> <p>Por escrito de fecha veintitrés de diciembre del dos mil diecisiete obrante en hojas uno, subsanado mediante escrito del nueve de enero del dos mil dieciocho R en representación de A en la vía del proceso ordinario laboral demanda: i) se deje sin efecto disgregación de composición; ii) pago por reintegro de remuneraciones mensuales; iii) pago por reintegro de gratificaciones de fiestas patrias y navidad; iv) pago por reintegro de retorno vacacional; v) pago por movilidad; vi) pago de reintegro por compensación por tiempo de servicios; e vii) inclusión de los aumentos remunerativos y movilidad en la composición de la REMUNERACIÓN MENSUAL DE MANERA CONTINUA. Más el pago de intereses legales, costos y costas del proceso. Contra B.</p> <p><u>ARGUMENTOS DE LA PARTE RECURRENTE:</u></p> <p>Los oralizados en audiencia de juzgamiento (minuto 00:01:44) son: Que, es contratada a plazo indeterminado y trabaja como responsable de mesa de partes de la filial de lima.</p>	<p>lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												9
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------

<p>1 En audiencia de conciliación llevada a cabo el trece de abril del dos mil dieciocho, con la asistencia de ambas partes, no se arribó a acuerdo conciliatorio, pasándose a fijar la pretensión materia de juicio conforme a lo precisado en el numeral I de la presente y se señala fecha para la realización de audiencia de juzgamiento.</p> <p>2 En audiencia de juzgamiento llevada a cabo el veintiuno de junio del dos mil dieciocho, con la asistencia de ambas partes, se determinó como:</p> <p>Hechos que no requieren de actuación probatoria (minuto 00:05:16)</p> <p>a) La relación laboral de la demandante y la demandada.</p> <p>b) La prestación de servicios en el cargo de responsable de mesa de partes filial Lima es desde el 01/10/2011 y a partir del 20/04/2017 paso a ser trabajadora a plazo indeterminado.</p> <p>Hechos que requieren de actuación probatoria (minuto 00:06:44)</p> <p>a) Determinar si los convenios colectivos invocados por la demandante le son aplicables.</p> <p>b) Determinar si corresponde ordenar el pago o reintegro de los INCREMENTOS DE REMUNERACIONES contenidos en los oficios que aprueban los Convenios Colectivos siguientes: a) Oficio N° 280-SG/UPLA-2016, b) Oficio N° 281-SG/UPLA2016 y c) Oficio N° 282-SG/UPLA-2016.</p> <p>c) Determinar si corresponde ordenar el reintegro de los beneficios sociales comprendidos en los siguientes extremos: Reintegro por Fiestas Patrias y Navidad, Por Retorno Vacacional, CTS y pago por Movilidad.</p> <p>d) Determinar si corresponde ordenar la inclusión de los aumentos provenientes de los oficios N° 280-SG/UPLA-2016, 281-SG/UPLA-2016 y 282-SG/UPLA-2016, así como del</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>rubro de Movilidad en la composición remunerativa mensual de la actora manteniendo la continuidad.</p> <p>e) Determinar si corresponde ordenar que se deje sin efecto la disgregación de la composición de las remuneraciones de la accionante de las remuneraciones mensuales que la demandada realizó de S/. 1,400.00 soles a S/. 750.00 soles.</p> <p>Determinar si corresponde ordenar a la demandada cumpla con retener conceptos previsionales o tributarios de corresponder.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°04393 -2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Junín. Lima

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **Muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, se encontró.

	<p>son alcanzables a los trabajadores sindicalizados, al no tener la organización sindical que los pacto la condición de organización representativa y no tener la demandante la condición de sindicalizada. Ante lo cual, la parte demandante ha precisado que recién es parte del sindicato desde noviembre del 2017 (minuto 00:03:38), empero le corresponde el alcance de los convenios colectivos que pretende en razón de sentencias jurisdiccionales establecidas precedentemente donde no es un requisito ser sindicalizado y la razón de no estar frente a un solo sindicato dentro de la demandada.</p>	<p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>													
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del Derecho</p>	<p>Sobre el alcance de los convenios colectivos al demandante por efecto de ser únicamente un trabajador(a) bajo el principio de igualdad o su no alcance por estar frente a un sindicato minoritario que no tiene la condición de ser representativo.</p> <p>B. La Corte Suprema de Justicia de la República a través de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria ha emitido la Cas Lab. N° 4255-2017-LIMA (invocado por la parte demandada) donde declararon que los considerandos décimo quinto y décimo sexto de dicha casación contienen principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación de la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo y a los alcances de la convención colectiva celebrado por un sindicato minoritario. Dichos principios jurisprudenciales vienen a ser: <i>“Décimo Quinto: Teniendo en cuenta que uno de los fines del recurso de casación es la unificación de la jurisprudencia laboral nacional de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social</i></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es,</p>					<p style="text-align: center;">X</p>								

<p><i>Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República establece que la interpretación de la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo prevista en el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, debe hacerse conforme al criterio siguiente: La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes de la convención colectiva, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza” y “Décimo Sexto: En cuanto a los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria, este Colegiado Supremo en la Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO, de fecha veintiséis de abril del dos mil diecisiete ha establecido en calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente: (...) cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a la organización sindical, pues igual modo gozaría de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato. Esta Sala suprema ratifica como Doctrina Jurisprudencial, el criterio previsto en</i></p>	<p>que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>el párrafo anterior en los términos siguientes: Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores. En consecuencia tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora”.</i></p> <p>Criterio que la sala citada ya venía sosteniendo en las Casaciones Laborales. N° 12885-2014-CALLAO y N° 1315-2016-LIMA.</p> <p>C. Para poder tener un adecuado entendimiento de los principios jurisprudenciales, es necesario tener presente el Art. 37° del TUO de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo D. Supremo N° 013-2008-JUS que prescribe: <i>“Cuando la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema fije en sus resoluciones principios jurisprudenciales en materia contencioso administrativa, constituyen precedente vinculante. Los órganos jurisdiccionales podrán apartarse de lo establecido en el precedente vinculante, siempre que se presenten circunstancias particulares en el caso que conocen y que motiven debidamente las razones por las cuales se apartan del precedente”.</i> Sin embargo dicho mandato legal no puede ser extendido a los procesos que se rigen bajo el sistema de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 (en adelante la NLPT) en tanto que el precedente vinculante para los procesos guiados bajo el marco normativo citado se rige por lo</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prescrito en su Art. 40° consistente en: “La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca del recurso de casación puede convocar al pleno de los jueces supremos que conformen otras salas en materia constitucional y social, si los hubiera, a efectos de emitir sentencia que constituya o varié un precedente judicial. La decisión que se tome en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos Jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otro precedente”. Con lo cual y atendiendo a la siguiente precisión doctrinal: “(...). Ciertamente es que no existe ningún precedente vinculante o pleno al respecto, pero no por ello se podría prescindir de la jurisprudencia de la Corte Suprema sobre el tema materia de análisis. Así el hecho de que un pronunciamiento de la Corte Suprema en materia laboral no constituya, legalmente, un precedente vinculante, no implicaría que sus efectos, por las características de la controversia, se agotarán en el caso concreto. Por el contrario, en la mayoría de los casos aquello solo significaría que no se aplicó la herramienta legalmente establecida para establecer un determinado criterio jurisprudencial como obligatorio cumplimiento. En buena cuenta, no será un precedente vinculante desde el punto de vista legal pero sí lo será desde el punto de vista fáctico”. Es posible afirmar que desde un aspecto estrictamente legal un principio jurisprudencial no es en esencia un precedente vinculante al no haber sido concebido bajo la fórmula establecida en el Art. 40° de la NLPT; empero por dicha condición no puede ser dejado de lado por el Juez que resuelva un caso semejante al que motivo su expedición, en razón que si bien no tendrá la fuerza obligatoria del precedente vinculante (que es relativa conforme al Art. 22° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial) si tiene la fuerza de ser por lo menos observada por el magistrado que resuelva el caso similar, a efectos de que</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pueda fundamentar su adhesión o en caso contrario su apartamiento al mismo, último supuesto que debe realizarse bajo el amparo del articulado citado.</p> <p>D. El Art. 22° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial prescribe: “(<i>...</i>). <i>Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan</i>”. Base normativa que nos permite realizar las siguientes precisiones:</p> <p>a) Se debe tener presente que, el Art. 26° de la Constitución Política del Estado recoge el principio de Igualdad dentro de toda relación laboral, el cual recae directamente en la igualdad de trato en las relaciones laborales, prohibiéndose entonces al empleador un trato desfavorable arbitrario o sin causa justificada, de un trabajador o de un grupo de trabajadores frente a sus pares que se encuentran en situación comparable. Prohibición que cobra vigencia práctica en aquellas ocasiones en que el empleador reconoce derechos a sus trabajadores, a través de una actuación colectiva, es decir, una actuación referida no a un trabajador en particular, sino a un grupo de trabajadores en situación comparable, garantizando que el beneficio o condición reconocida voluntariamente a favor de los trabajadores mediante convenio colectivo alcance por principio a todos los trabajadores que tengan las mismas condiciones dentro de la empleadora y les sea aplicable el convenio colectivo (no se encuentren dentro de las excepciones establecidas por ley). Aunado a ello, se debe tener presente lo dispuesto en el Art. 79°</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto de los Derechos y Beneficios de los trabajadores que hayan contratado mediante contratos modales, y las disposiciones que engloban el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos contenido en el Artículo 26° Inc. 2 de la Constitución Política del Estado, que hace referencia a la imposibilidad del trabajador de renunciar a los derechos establecidos a su favor, tanto por la constitución y la ley, en tal sentido el empleador debe de respetar su contenido, teniendo en cuenta que las normas laborales están dotadas de un mandato superior.</p> <p>b) El principio de igualdad, es el que debe ser y es la columna vertebral para determinar el alcance de los convenios colectivos y no la voluntad de las partes que lo celebraron, conforme se desprende de la Cas. N° 1381-2005 Cono Norte-Lima; la Cas. Lab. N° 2864-2009-Lima que establece fundamentos doctrinarios respecto de los alcances del Convenio Colectivo y sus límites con el Principio de Igualdad; la Cas. Lab. N° 602-2010-Lima y la Cas N° 8796-2013-Moquegua⁴ (Todas emitidas por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República). De las cuales con referencia a las dos últimas casaciones el profesor Alejandro J. Navarrete Maldonado preciso: <i>“En diversas oportunidades la Corte Suprema (en adelante CS) ha establecido que el convenio colectivo celebrado con un sindicato minoritario no tiene eficacia limitada, por lo que es extensible incluso a trabajadores no afiliados, conclusión a la que arriban al interpretar los artículos 9 y 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, LRTC), a la luz del principio de igualdad”</i>⁵. A partir de los cuales es posible afirmar que pese a</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la existencia de la facultad de fijación del alcance de los convenios colectivos por las partes con calidad de carácter normativo e incluso de la calidad del sindicato que lo celebra (minoritario o mayoritario). Todo convenio colectivo tiene una naturaleza abierta y no limitativa en cuanto a su alcance, al no poder contravenir el alcance que las partes determinen, los dispositivos y principios consagrados en la constitución, norma de máximo rango que garantiza la adecuada protección de los derechos de los trabajadores [permanentes, temporales, sindicalizados o no sindicalizados], que se encuentran dotados de un carácter igualitario e irrenunciable. En este orden de ideas y teniendo presente el Art. 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas – D° Supremo N° 010-2003-TR concordante con el literal a) del Art. 43° del mismo marco normativo, se infiere que en su sentido delimitador, la sola incorporación a la empleadora como trabajador(a) hace pasible a la persona (trabajador(a)) de ser beneficiario de los aumentos remunerativos o disposiciones laborales que se encuentren en los convenios colectivos vigentes a la fecha de su incorporación y vengán siendo aplicados a los trabajadores que se encuentren bajo su mismo régimen laboral así como aquellos convenios colectivos que durante el transcurso de su vínculo laboral puedan entrar en vigencia, sin importar el tipo de contrato laboral que ostente o la condición de la misma, esto último al amparo del Art. 79° del TUO del D. Legislativo N° 728 - D. Supremo N° 003-97-TR. Lo que conlleva a poder afirmar que para que el alcance de un convenio colectivo (en su sentido delimitador no temporal) a un(a) trabajador(a) sea dado, no es necesario que este se encuentre sindicalizado (aun cuando estemos frente a un único sindicato que no reúne dentro su núcleo a la mayoría de los trabajadores) u ostente la condición de trabajador a plazo</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indeterminado, sin perder de vista el sentido del alcance temporal de los convenios colectivos.</p> <p>Existe una clara diferencia en el sentido de la interpretación del Art. 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 0102003-TR, por parte de Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, en tanto que la segunda sala emite una interpretación en un sentido restrictivo, la primera lo emite en un sentido extensivo. De los que mientras no exista una unidad, la presente magistratura mantendrá el criterio que se ha venido adoptando no solo en el presente juzgado sino también en los demás juzgados laborales e incluso en la Sala Laboral de la ciudad de Huancayo, consistente en que la interpretación del articulado citado referido al alcance de los convenios colectivos debe ser conforme a la Constitución Política del Estado en la forma más extensiva posible, tanto más si se tiene presente el principio PRO HOMINE y el hecho de que adoptar el criterio contrario implicaría generar una clara inconsistencia en el trato entre trabajadores de una misma unidad empleadora como es la Universidad Peruana Los Andes, dado que mientras a los trabajadores que demandaron el cumplimiento de convenios colectivos mucho antes del criterio jurisprudencial restrictivo citado se le vino otorgando los mismos sin importar la condición del sindicato o su condición de afiliados al mismo, que incluso provocó que la demandada ya venga otorgando los convenios colectivos por propia voluntad a todos sus trabajadores, a aquellos que vienen demandado en la actualidad se les tendría que denegar su alcance en atención al criterio restrictivo, que evidentemente implicaría la existencia de un desequilibrio del trato dentro de las relaciones laborales que los trabajadores tienen con la demandada, que no puede permitirse que suceda,</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tanto más si dicha adopción puede generar que la demandada empiece a dejar de otorgar los derechos que por convenios colectivos ha venido extendiendo por propia voluntad a aquellos trabajadores que no se encuentran sindicalizados, amparados en el hecho de que el mismo no les alcanza debido a la interpretación restrictiva desarrollada, que evidentemente generaría mayores conflictos que soluciones.</p> <p>c) Finalmente se debe precisar que la presente magistratura con el mayor respeto a los señores magistrados que integran la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, no comparte con la siguiente precisión: “(...) pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a la organización sindical, pues igual modo gozaría de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato”. Dado que en atención al derecho a la Libertad Sindical prescrito en el numeral 1 del Art. 28° de la Constitución Política del Estado y desarrollado por la doctrina en el siguiente sentido: “<i>La Libertad sindical o de asociación profesional puede enfocarse en dos sentidos; colectivamente (...); individualmente se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva o negativa para los derechos y deberes de quién se asocia o de quien no se incorpora</i>”, no se puede exigir al trabajador que se sindicalice a efectos de que pueda acceder a los convenios colectivos que el sindicato firmo con su empleador con la finalidad de que dicho sindicato se fortalezca en la cantidad de sus miembros, que es el mensaje que en puridad se está transmitiendo mediante los párrafos citados, pues esto implicaría una clara exigencia al</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajador que pretende los convenios colectivos consistente en que aún en contra de su voluntad debe sindicalizarse con la finalidad de acceder a los mismos, lo que evidentemente es una clara contrariedad al derecho a la libertad sindical; y por otro lado conforme al marco doctrinal referido el que se afilie o no un trabajador a un sindicato no puede influir en el trato en el que el empleador debe darle al trabajador en cuanto a los derechos que este se obligó a otorgar a sus trabajadores ya sea por voluntad propia o mediante negociaciones de carácter colectivo, en tanto que se debe tener en claro la diferenciación de la relación existente entre los trabajadores con el sindicato y del empleador con el trabajador que si bien se relacionan entre sí no son relaciones sustancialmente iguales, con lo que, lo no sucedido en la primera relación no puede afectar lo sucedido en la segunda relación aun cuando el derecho nacido tenga de base el actuar del sindicato, a cuya razón no es posible validar un trato diferenciado del empleador para con los trabajadores dentro de su relación laboral propiamente dicha, bajo la condicionante de estar sindicalizado o no, pues es contrario al derecho a la igualdad, que solo admite el trato diferenciado por razones del tiempo de servicio prestado en razón de a mayor antigüedad laboral mayores beneficios y viceversa. No está demás precisar que la presente magistratura es del criterio de que los Magistrados no estamos llamados a fortalecer los sindicatos laborales por ser tarea exclusiva de los integrantes de dichos sindicatos al ser nuestro deber el de solucionar conflictos jurídicos en atención a una interpretación concordante con las normas vigentes y la Constitución Política del Estado.</p> <p>d) Conforme a los cuales, el presente juzgado se aparta del Principio Jurisprudencial de interpretación restrictiva del Art. 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR dado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República a través de la Cas Lab. N° 4255-2017-LIMA, y mantiene el criterio de su interpretación extensiva dada por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme a las casaciones citadas en el literal b) del presente considerando.</p> <p>E. En este orden de ideas, así como no existir duda alguna que la actora tiene una relación laboral con la demandada desde el 01/10/2011, el cual se mantuvo hasta el 30 de abril del 2015 según fundamento "G" del numeral primero de hojas 106 al 116 y después repuesta desde el 20/04/2017 a la actualidad. Se concluye que para determinar el alcance de los convenios colectivos a favor de la demandante, es indiferente evaluar si el sindicato que los suscribió sea de representación mayoritaria (representativa) o no, careciendo ya de objeto evaluar el oficio N° 069-SR-UPLA-2017 y sus anexos obrantes en páginas 165 al 173 referidos a la cantidad de trabajadores administrativos de la UPLA y los que tienen la condición de sindicalizados. Por lo que, salvo por el aspecto temporal del alcance de los convenios colectivos, a la actora por principio si le son alcanzables los convenios colectivos que pretende y se encuentren vigentes dentro del periodo en que prestó servicios efectivos (conforme a las resoluciones y oficios de hojas 42 al 54), citado en el presente considerando, debido a su única condición de ser trabajadora de la entidad demandada sujeto al D. Legislativo N° 728 y en aplicación del principio de igualdad, a no ser que por efectos del tiempo laborado se impida la aplicación a su favor de alguno de los incrementos remunerativos evaluados contenidos en Convenios Colectivos pretendidos por la actora, que no será</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tema de evaluación en razón de no haber sido planteado por la demandada dentro de su teoría del caso.</p> <p>Conclusión del alcance de los Convenios Colectivos a favor de la demandante.</p> <p>F. Teniendo como base lo desarrollado y concluido en los considerandos precedentes, se determina que a la demandante le son alcanzables los Incrementos Remunerativos y Condiciones Laborales que pretende, contenidas en los convenios colectivos que invoca. Por lo que la demandada tiene el deber de cumplir con el pago de los incrementos remunerativos y condiciones laborales contenidos en los convenios colectivos que le son alcanzables a la demandante e invocados por esta última.</p> <p>2. DETERMINAR SI CORRESPONDE ORDENAR EL PAGO O REINTEGRO DE LOS INCREMENTOS DE REMUNERACIONES CONTENIDOS EN LOS OFICIOS QUE APRUEBAN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SIGUIENTES: A) OFICIO N° 280SG/UPLA-2016, B) OFICIO N° 281-SG/UPLA-2016 Y C) OFICIO N° 282-SG/UPLA-2016.</p> <p>A. En el presente punto, los incrementos remunerativos contenidos en los oficios múltiples que no fueron negados en cuanto a su alcance a la demandante en el numeral anterior, le corresponden a la actora por serle alcanzable. Siendo únicamente el tema de debate centrado en el periodo aplicable de cada incremento que le corresponde a la accionante y el cumplimiento de su pago o no por parte de la demandada, los cuales deben ser analizados en base al principio de literalidad y el literal a) del numeral 23.4 del Art. 23° de la NLPT que impone a la parte demandada cuando tiene la condición de empleadora probar el pago y/o cumplimiento de las normas legales y obligaciones contractuales. En base al cual se procede a desarrollar los siguientes considerandos.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>B. El demandante pretende el pago de: 1) El incremento remunerativo contenido en el Oficio Múltiple N° 0280-SG/UPLA-2016 ascendente a S/. 150.00 soles mensuales en forma permanente referido al convenio colectivo del 2013 desde el 16/10/2013 a 31/12/2017 (conforme a propuesta de liquidación de hojas 08 al 12); 2) El incremento remunerativo contenido en el Oficio Múltiple N° 0281-SG/UPLA-2016 ascendente a S/. 150.00 soles en forma permanente referido al convenio colectivo del 2014 desde el 08/09/2014 al 31/12/2017 (conforme a propuesta de liquidación de hojas 08 al 12) y 3) El incremento remunerativo contenido en el Oficio Múltiple N° 0282-SG/UPLA-2016 ascendente a S/. 150.00 soles en forma permanente referido al convenio colectivo del 2015 desde el 26/10/2015 al 31/12/2017 (conforme a propuesta de liquidación de hojas 08 al 12).</p> <p>C. El primer oficio Múltiple citado precedentemente se encuentra obrante en hojas 42 al 43 donde consta el monto alegado por el demandante así como su carácter permanente desde el 16/10/2013; el segundo oficio Múltiple precisado en el considerando anterior se encuentra obrante en páginas 44 al 45 donde se confirma el monto y carácter permanente del incremento en cuestión desde el 08/09/2014; finalmente el último oficio Múltiple citado en el considerando precedente y obrante en páginas 46 al 47, corrobora lo desarrollado por el demandante en cuanto a monto y condición de permanente con fecha de inicio desde el 26/10/2015. Con los cuales se concluye que a la actora le corresponde los incrementos remunerativos citados desde la fecha en que entraron en vigencia.</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>D. Conforme a lo resuelto en el literal precedente y teniendo en cuenta que el periodo de reconocimiento de labores a favor de la actora viene a ser del 01/10/2011 hasta el 30 de abril del 2015 según fundamento "G" del numeral primero de hojas 106 al 116 y después repuesta desde el 20/04/2017 a la actualidad, teniendo como fecha límite para efectos del cálculo el 31/12/2017 (por ser hasta el cual la demandante pretende el pago del concepto evaluado), es que se concluye que a la actora le correspondería para efectos de la evaluación del pago respectivo el alcance de los incrementos remunerativos evaluados de la siguiente forma: 1) Para el Oficio Múltiple N° 0280SG/UPLA-2016 desde el 16/10/2013 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017; 2) Para el Oficio Múltiple N° 0281-SG/UPLA-2016 desde el 08/09/2014 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017 y 3) Para el Oficio Múltiple N° 0282-SG/UPLA-2016 desde el 20/04/2017 al 31/12/2017. Y en ese orden de ideas, se precisa que la evaluación de pago exigido a la demandada se realizará bajo los periodos citados, al ser en los cuales corresponde exigir los incrementos remunerativos evaluados.</p> <p>E. Por su parte la demandada durante el desarrollo de la audiencia de juzgamiento (minutos 00:16:28 de la primera audiencia y 00:08:01 de la segunda audiencia), ha precisado que no vienen pagando a la demandante alguno de los incrementos remunerativos que reclama en razón de no corresponderle, lo que ya ha quedado superado por lo resuelto en los considerandos del numeral precedente, en cuya razón es que estando a que lo oralizado prima por encima de la escrito dentro de los procesos laborales regidos por la NLPT N° 29497 en aplicación de su literal 12.1 del Art.12°, se infiere que la demandada no ha cumplido con el pago de los incrementos</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>remunerativos materia de análisis a favor de la demandante por los periodos en que le corresponde, a pesar de ser su deber.</p> <p>F. En este orden de ideas, la demandante por los incrementos remunerativos que le corresponden y son materia de análisis, debe percibir pago por los siguientes conceptos y periodos: 1) El incremento remunerativo contenido en el Oficio Múltiple N° 0280SG/UPLA-2016 ascendente a S/. 150.00 soles desde el 16/10/2013 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017; 2) El incremento remunerativo contenido en el Oficio Múltiple N° 0281-SG/UPLA-2016 ascendente a S/. 150.00 soles desde el 08/09/2014 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017, y 3) El incremento remunerativo contenido en el Oficio Múltiple N° 0282-SG/UPLA-2016 ascendente a S/. 150.00 soles desde el 20/04/2017 al 31/12/2017. Cuyo cálculo se efectuara más adelante.</p> <p>3. DETERMINAR SI CORRESPONDE ORDENAR EL REINTEGRO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES COMPRENDIDOS EN LOS SIGUIENTES EXTREMOS: REINTEGRO POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD, POR RETORNO VACACIONAL, CTS Y PAGO POR MOVILIDAD.</p> <p>A. Reintegro de Movilidad.- De acuerdo con el convenio colectivo aprobado mediante resolución N° 026-88-PCO obrante en hojas 52 al 54, se tiene que en el punto 11 del convenio citado se determinó otorgar a los trabajadores un importe de 4 pasajes urbanos diarios, cuyo importe conforme al numeral 5) del petitorio de la demanda obrante en hojas 03 es el ascendente a: S/. 39.68 soles mensuales, lo que no ha sido</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cuestionado por la demandada en su escrito de contestación obrante en páginas 155 al 157, dando se por cierto en atención al segundo párrafo del Art. 19° de la NLPT. Ante lo cual, se debe tener presente que es deber de la demandada de mostrar que ha cumplido con el pago del presente concepto a favor de la actora en atención al literal a) del numeral 23.4 del Art. 23° de la NLPT, deber que estando a la revisión de boletas obrantes entre hojas 19 al 41 repetidos en hojas 175 al 198, donde no se observa pago alguno a la favor de la actora por el concepto en mención, se tiene por no cumplido. Por lo que, en atención a que la demandante pretende el presente concepto por el periodo del 11/04/2011 hasta el 31/12/2017 dentro del cual sucedió que el periodo de labores reconocido a favor de la actora viene a ser del 01/10/2011 hasta el 30 de abril del 2015 según fundamento "G" del numeral primero de hojas 106 al 116 y después repuesta desde el 20/04/2017 a la actualidad, se determina que solo corresponde ordenar el pago del presente concepto a favor de la actora por el periodo del 01/10/2011 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017 y bajo el monto mensual de S/. 39.68 soles mensuales.</p> <p>B. Reintegro de Asignación Vacacional (retorno vacacional).- El convenio colectivo aprobado mediante Resolución N° 363-98-CU, conviene en otorgar una asignación por vacaciones correspondientes al 100% del haber mensual en base a normas de asistencia y puntualidad conforme se encuentra establecido en su punto 7mo. De la que la parte demandante lo pretende a razón del cumplimiento del año efectivo de labores entre abril del 2012 a abril del 2017, y la parte demandada no ha precisado que realizaba pago alguno ni mucho menos otra causal más allá de la ya superada en el numeral primero de la presente sentencia que impida su alcance a favor de la actora. Con lo cual, estando a que el periodo de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>labores reconocido a favor de la actora viene a ser del 01/10/2011 hasta el 30 de abril del 2015 según fundamento "G" del numeral primero de hojas 106 al 116 y después repuesta desde el 20/04/2017 a la actualidad, se determina que a la actora si le corresponde percibir el presente concepto teniendo como base el periodo del 01/10/2011 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017, correspondiendo realizar más adelante el cálculo.</p> <p>C. Reintegro de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad así como Reintegro de Compensación por Tiempo de servicios.- Al existir incrementos remunerativos pendientes de pago según lo precisado en los considerandos del numeral 2 de la presente sentencia, le corresponde a la demandante percibir el pago de los conceptos analizados pero únicamente por el periodo en que se otorga el incremento y solamente por los montos que obedecen a dicho concepto, al no ser las condiciones laborales supuestos que incidan en la remuneración computable destinada al cálculo de los beneficios citados. Cuya liquidación a efectuar se ha de realizar al amparo del siguiente marco normativo: Ley N° 27735, el Decreto Supremo N° 007-2009-TR, el TUO del D. Legislativo N° 650 – D. Supremo N° 001-97-TR y el Decreto Supremo N° 004-97TR.</p> <p>4. DETERMINAR SI CORRESPONDE ORDENAR LA INCLUSIÓN DE LOS AUMENTOS PROVENIENTES DE LOS OFICIOS N° 280-SG/UPLA-2016, 281SG/UPLA-2016 Y 282-SG/UPLA-2016, ASÍ COMO DEL RUBRO DE MOVILIDAD EN LA COMPOSICIÓN REMUNERATIVA MENSUAL DE LA ACTORA MANTENIENDO LA CONTINUIDAD.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Al establecerse en los considerandos del numeral segundo que al actor si les corresponde los incrementos remunerativos contenidos en los oficios N° 280-SG/UPLA-2016, N° 281SG/UPLA-2016 y N° 282-SG/UPLA-2016 así como el concepto de movilidad en la suma de S/. 39.68 soles mensuales conforme a lo desarrollado en el considerando "A" del numeral precedente, los cuales no han venido siendo pagado por la actora ni tampoco forman parte de la estructura remunerativa de la actora a la fecha. Por lo que se determina que corresponde ordenar su inclusión en la composición remunerativa mensuales de la actora en forma continúa.</p> <p>5. DETERMINAR SI CORRESPONDE ORDENAR QUE SE DEJE SIN EFECTO LA DISGREGACIÓN DE LA COMPOSICIÓN DE LAS REMUNERACIONES DE LA ACCIONANTE DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES QUE LA DEMANDADA REALIZÓ DE S/. 1,400.00 SOLES A S/. 750.00 SOLES.</p> <p>A. Con la finalidad de evaluar el presente punto, se debe tener presente que la parte demandante a través de su señor abogado (minuto 00:03:47 de la segunda audiencia) ha precisado que venía percibiendo la suma de S/. 1,400.00 soles que fue disgregado en el 2014 a un sueldo básico de S/. 750.00 soles y un rubro aparte de S/. 450.00 soles por otros pactos, más otros conceptos, el cual debe ser dejado sin efecto en razón que la demandada sin consulta o motivo justificatorio reduce el haber de la demandante a un básico de S/. 750.00 soles en forma contraria a la constitución, debiéndose declarar nulo dicha descomposición; por su parte la demandada en audiencia de juzgamiento (minuto 00:08:18 de la segunda audiencia) ha precisado que para el presente concepto se debe tener en cuenta</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que si se solicita la nulidad de un contrato de trabajo se debe observar si configura una causal de nulidad de un acto jurídico e invocar su causal, lo que no se ha efectuado.</p> <p>B. Al respecto se debe tener presente que en atención al numeral 2 del Art. 26° de la Constitución Política del Estado los derechos reconocidos por la constitución y la ley son irrenunciables como principio básico dentro de toda relación laboral, así es el caso de la remuneración reconocida como un elemento fundamental de la relación laboral en el Art. 6° del D. Supremo N° 003-97-TR de la siguiente forma: <i>"Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o la denominación que la tenga, siempre que sea de su libre disposición. (...)"</i>. Bajo este marco, es que en doctrina se tiene el siguiente concepto: <i>"Una 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. La remuneración viene al final, cuando el trabajo está culminado y quien lo realiza recibe su recompensa o pago"</i>.</p> <p>C. Para el presente punto, revisado las boletas de hojas 175 al 198 se observa que la actora en agosto del 2012 paso a percibir una remuneración ascendente de S/. 1,200.00 soles, para luego a partir de febrero del 2013 tener una remuneración de S/. 1,400.00 soles, que se mantendría hasta diciembre del 2013, dado que en atención contrato de enero del 2014 en adelante obrante en hojas 174 el monto de S/. 1,400.00 soles paso a ser descompuesto en: S/. 750.00 soles como sueldo básico, S/. 200.00 soles como Política Institucional - Res. N°</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>1284.2012.cu.Vrad y S/. 450.00 por otros pactos. Con lo que en primera instancia se observa que la demandante a enero del 2014 no sufrió una rebaja en su composición remunerativa sino por el contrario una descomposición de los conceptos que formaban el monto que venía percibiendo como remuneración a diciembre del 2013.</p> <p>D. No obstante lo concluido en el considerando precedente, el presente juzgado tendrá en cuenta los fundamentos 24 y 25 de la sentencia de vista N° 314-2018 emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo en el expediente N° 02410-2017-0-1501JR-LA-03 (referido a un caso similar al presente) consistentes en: "24. Posteriormente, la demandada suscribe nuevo Contrato de Trabajo de fecha 7 de enero de 2013 (p. 110), mediante el cual se incrementa la remuneración del actor a la suma de S/200.00 soles, desde enero de 2013 (véase boletas de pago obrantes a pp. 92 a 95); ahora bien, dicho incremento tiene como fuente según los contratos el convenio del 2011 (Resolución N° 1284-2012-CU de fecha 29 de noviembre de 2012 que obra a pp. 37 y 38), el cual resolvió aprobar el acta de trato directo del pliego de reclamos 2011. En este punto debemos precisar, que desde enero de 2013, la demandada paga al actor una remuneración básica mensual de S/ 1,000.00 soles, más un incremento por convenio de 2011 en la suma de S/ 200.00 soles; haciendo un monto total de S/ 1,200.00 soles mensuales, pero que en las boletas de pago se consigna solo como concepto de "remuneración", desde enero a diciembre de 2013. (véase boletas de pp. 186 y ss.). y 25. Ahora bien, la demandada mediante nuevo Contrato de Trabajo para el periodo enero diciembre 2014 (pp. 108), estima seguir pagando al trabajador la suma de S/ 1,200.00 soles mensuales; sin embargo, realiza</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la siguiente disgregación de los conceptos remunerativos que la componen: Sueldo básico : S/ 750.00 soles Política Institucional (convenio 2011) : S/ 200.00 soles Otros Pactos : S/ 250.00 soles Esta nueva composición de la estructura remunerativa, se ve contemplada en las boletas de pago de enero a diciembre de 2014, (véase pp. 190 a 194). Aquí, resulta de vital importancia señalar, que si bien el actor desde enero de 2014 sigue percibiendo lo mismo que hasta diciembre de 2013, no es cierto que se haya solo disgregado la estructura remunerativa, como mal ha considerado la juez de instancia; sino que hubo una reducción “nominal” del básico mensual del demandante de S/ 1,000.00 soles a S/ 750.00 soles, que si bien no repercutieron negativamente en los ingresos básicos del actor, porque los restantes S/ 250.00 soles se pagaban como “otros pactos”, si lo harán cuando se pretenda el cálculo de los beneficios derivados de convenios colectivos que tengan como base de cálculo el porcentaje (%) de la remuneración básica del trabajador, como por ejemplo la bonificación por quinquenio que se paga en base al 5% de la remuneración básica del actor”. A efectos de poder precisar que si bien la descomposición del monto remunerativo de S/. 1,400.00 soles desde enero del 2014 en adelante por parte de la demandada no ha afectado el ingreso total que la actora venía percibiendo hasta antes de dicha fecha, pues no existe una rebaja del monto citado, si lo ha hecho en cuanto al monto de remuneración básica propiamente dicha que la actora debe percibir así como los efectos de este para los conceptos colaterales que tiene como base de cálculo el monto remunerativo, esto en razón de que al revisar la descomposición citada no se encuentra la necesidad de descomponer el monto de S/. 1,400.00 soles en el rubro de básico de S/. 750.00 soles y el de otros pactos en S/. 450.00 soles, pues no se haya documento alguno que sustente la existencia del rubro de otros pactos; lo que si</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sucede para el caso del tercer rubro citado de S/. 200.00 soles como Política Institucional - Res. N° 1284.2012.cu.Vrad, dado que a razón de la resolución citada de cuya existencia no se ha puesto en duda se tiene debidamente justificada la razón del porque la remuneración inicial de la actora de S/. 1,200.00 soles paso a una de S/. 1,400.00 desde enero del 2013. Con lo que, se tiene que a la actora en la realidad desde enero del 2014 le correspondió una remuneración básica de S/. 1,200.00, al no encontrar sustento alguno en la disgregación de la misma en dos rubros, más un incremento de S/. 200.00 soles por pacto colectivo.</p> <p>E. Ante lo desarrollado en el considerando precedente, no corresponde una declaratoria consistente en dejar sin efecto la disgregación efectuada por la demandada en enero del 2014, tanto más si como lo plantea el señor abogado de la parte demandada no se ha planteado causal alguna de nulidad orientada a dicha finalidad que conforme a la teoría del caso del actor no busca la nulidad de todo el contrato laboral de hojas 174 sino únicamente de su cláusula octava que en puridad sería un pedio de nulidad parcial del acto jurídico permitido por el Art. 224 del Código Civil que prescribe: "<i>La nulidad de una o más de las disposiciones de un acto jurídico no perjudica a las otras, siempre que sea separables. (...)</i>". Pero si corresponde ordenar que se deje sin efecto la descomposición de la remuneración básica de la actora de S/. 1,200.00 soles en los rubros de S/. 750.00 como sueldo básico y S/. 450.00 soles por otros pactos, no con la finalidad de que se genere una declaración de nulidad, sino que únicamente se procede a recomponer la remuneración básica de la actora en la suma que efectivamente le corresponde que viene a ser de S/. 1,200.00 soles, manteniéndose evidentemente todos los demás conceptos que puedan integrar la composición remunerativa de</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la actora como los incrementos remunerativos y condiciones laborales.</p> <p>F. No está demás precisar que lo desarrollado y concluido en los considerandos precedentes, generan que la presente magistratura varié de criterio en cuanto al punto materia de análisis, que se realiza, al amparo del Inc. 2 del Art. 139 de la Constitución Política del Estado que prescribe: "<i>Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 2. La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. (...)</i>", concordante con el Art. 16 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial D. Supremo N° 017-093-JUS que regulan el principio de imparcialidad Jurisdiccional de la siguiente manera: "<i>Los Magistrados son independientes en su actuación jurisdiccional dentro de su competencia. Ninguna autoridad, ni siquiera los Magistrados de instancia superior, pueden interferir en su actuación. Están obligados a preservar esta garantía, bajo responsabilidad, pudiendo dirigirse al Ministerio Público, con conocimiento del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, sin perjuicio de ejercer directamente los derechos que les faculta la ley.</i>", así como el segundo y tercer párrafo del Art. 22 del marco normativo en mención que regulan la facultad del apartamiento en forma motivada de principios judiciales de obligatorio cumplimiento aun por la propia Sala Especializada de la Corte Suprema que la emitió, en atención al siguiente marco: "<i>Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio criterio jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones, también en el Diario Oficial "El Peruano", en cuyo caso debe hacer mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan".</i> Facultad que también puede ser extendida a los órganos jurisdiccionales especializados como es el caso de la presente magistratura a efectos de poder adoptar nuevo criterio frente a un determinado caso; máxime cuando dicha adopción asegura la información de criterios con la finalidad de que no se perjudique al justiciable ante una incertidumbre sobre sus pretensiones.</p> <p>6. DETERMINAR SI CORRESPONDE ORDENAR A LA DEMANDADA CUMPLA CON RETENER CONCEPTOS PREVISIONALES O TRIBUTARIOS DE CORRESPONDER.</p> <p>A. Según sentencia del Tribunal Constitucional N° 01538-2010-PA/TC LIMA, relativo a que el pedido de deducción (pago por concepto de prestaciones de salud, ONP O AFP y pagos por impuestos a la renta), constituyen un asunto cuya diludación esta inminentemente vinculada al fondo de la cuestión controvertida en el proceso judicial subyacente, por lo que debía ser discutida en el mismo proceso judicial y no en la etapa de la ejecución de sentencia. Corresponde resolver el tema en la presente, de la siguiente forma.</p> <p>B. Existen normas públicas, que no pueden ser alteradas ni desconocidas por las partes, compartiendo esta naturaleza las</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>normas tributarias, dado que su cumplimiento es imperativo y no facultativo, de lo cual se desprende que la renta de quinta categoría, es el impuesto retenido de los servicios del trabajador, este monto retenido será a cargo del agente de retención, conforme lo establece el Art. 10° del Código Tributario, es así que, el agente retenedor se obliga por su estatus al cumplimiento respectivo del deber, no pudiendo el agente eximirse del cumplimiento de dicha obligación, en tanto emana de una norma de orden público, por lo que, las retenciones del Impuesto a la Renta, son por las cuales el empleador se encuentra obligado a retener el impuesto a la renta de quinta categoría de los sujetos que mantienen una relación de subordinación con esta, como ya se señaló, esta norma resulta imperativa, por lo que el empleador se encuentra obligado a hacerlo, caso contrario se verá multado y responderá solidariamente por el monto dejado de pagar; en tal sentido, corresponde a la Judicatura determinar si procede o no las retenciones previsionales y tributarias, tanto más si se tiene en consideración que se encuentra en debate el pago de los conceptos remunerativos.</p> <p>C. La Universidad demandada tiene la calidad de agente retenedor, por lo que ostenta la obligación de retener el impuesto de quinta categoría al amparo del Art. 75° de la Ley del Impuesto a la Renta, sin perjuicio de lo señalado, se debe tener en claro que el impuesto a la renta se retiene una sola vez en el ejercicio del impuesto fiscal, siempre y cuando el monto percibido por el trabajador, supere las 7 UIT, es decir si el actor en la acumulación de los devengados remunerativos que pretende por cada año, hubiera superado en su totalidad las 7 UIT, la demandada podrá ejercer la retención tributaria año por año, mas no podrá realizar la retención tributaria de la liquidación por la totalidad de años devengados, ya que contravendría las normas de orden público.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>D. Ahora bien en cuanto a las retenciones previsionales (pensionarias), conforme se verifica de las boletas de pago del demandante obrantes en hojas 19 al 53 repetido en hojas 175 al 198, se advierte que se encuentra afiliada al Sistema Nacional de Pensiones (AFP INTEGRAL), siendo una asegurada obligada, razón por la cual, la demandada en calidad de empleadora debe de retener y depositar las aportaciones previsionales de la actora, efectuando previamente las retenciones del 13.00% de las remuneraciones, con la salvedad, que las retenciones pensionarias se hacen por cada remuneración mensual; ahora bien, en el presente caso, tal como se ve de las boletas de pago ya precisadas precedentemente, la demandada ha realizado las retenciones pensionarias de la demandante, en base a la remuneración que percibía mensualmente y en su oportunidad; sin embargo, al haberse amparado el reintegro de las remuneraciones por la existencia de incrementos remunerativos, la demandada deberá realizar la retención previsional, sobre dicha base.</p> <p>E. No está demás precisar que las gratificaciones no se encuentran afectas a descuento de cualquier índole en conformidad al Art. 1° de la Ley N° 29351 y el Art. 1° de la Ley N° 30334, ni tampoco la CTS.</p> <p>7. DETERMINAR SI CORRESPONDE ORDENAR EL PAGO DE LOS INTERESES LEGALES, COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO.</p> <p>De conformidad con el Art. 14° de la NLPT, se establece de manera expresa costos y costas (tasas y gastos judiciales) del proceso, las que deberán ser liquidados conforme a los Arts. 410°, 411°, 417° y 418° del Código Procesal Civil; Por lo que al existir montos pendientes de pago conforme a la pretensión</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>realizada por la actora, corresponde condenar a la demandada Universidad Peruana Los Andes al pago de costos y costas del proceso, que se determinara en ejecución de sentencia en forma proporcional a las pretensiones que han sido amparadas.</p> <p>Estando a que existen obligaciones de pago por parte de la demandada, corresponde ordenar el pago de los intereses legales, mismos que se liquidaran en ejecución de sentencia.</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03 del Distrito Judicial de Junín-Lima. 2019.

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

LECTURA. El cuadro 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. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Descripción de la decisión	<p>SG/UPLA-2016 (del 20/04/2017 al 31/12/2017) ; III) PAGO POR REINTEGRO DE GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD por los periodos amparados para los incrementos remunerativos;</p> <p>IV) PAGO POR REINTEGRO DE RETORNO VACACIONAL por el periodo del 01/10/2011 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017; V) PAGO POR MOVILIDAD por el periodo del 01/10/2011 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017; VI) PAGO DE REINTEGRO POR COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS por los periodos amparados para los incrementos remunerativos; e VII) INCLUSIÓN DE LOS AUMENTOS REMUNERATIVOS Y MOVILIDAD EN LA COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL DE MANERA CONTINUA. Más el pago de intereses legales, costos y costas del proceso. En consecuencia.</p> <p>a) ORDENO que la demandada, DEJE sin efecto la descomposición de la remuneración básica de la actora de S/. 1,200.00 soles en los rubros de S/. 750.00 como sueldo básico y S/. 450.00 soles por otros pactos, RECOMPONRIENDO la remuneración básica de la demandante en la suma de S/. 1,200.00 soles y MANTENIENDO en forma expresa todos los demás conceptos que puedan integrar la composición remunerativa de la actora como los incrementos remunerativos y las condiciones laborales.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>				X						
----------------------------	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>b) ORDENO que la demandada, PAGUE a favor de la demandante, la suma de S/. 16,104.07 soles, por los conceptos amparados a excepción del reintegro de CTS. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>c) ORDENO que la demandada, DEPOSITE en la cuenta de CTS de la demandante o en su defecto la que indique la actora, la suma de S/. 736.46 soles por el concepto de reintegro de CTS. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>d) ORDENO que la demandada, RETENGA la suma de S/. 973.70 soles del monto total liquidado en el cuadro de resumen general que asciende a la suma de S/. 17,814.23 soles, por concepto de retención previsional, que deberá de ser depositado en la entidad correspondiente.</p> <p>e) ORDENO que la demandada, INCLUYA en la composición remunerativa de la actora: Los incrementos remunerativos contenidos en los Oficios Múltiples N° 0280-SG/UPLA-2016, N° 0281SG/UPLA-2016 y N° 0282SG/UPLA-2016, como también el concepto de Movilidad en la suma de S/. 39.68 soles mensuales, en forma continua.</p> <p>2. INFUNDADA la misma demanda, con respecto a: 1) El pago del concepto de reintegro remunerativo por el periodo del 01/05/2015 al 19/04/2017; 2) El pago de reintegro por gratificaciones por los periodos no amparados en el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>reintegro de remuneraciones; 3) El pago de pago de Retorno Vacacional por el periodo del 01/05/2015 al 19/04/2017; 4) El pago de Movilidad por el periodo del 11/04/2011 al 30/09/2011 y 01/05/2015 al 19/04/2017; 5) El pago de reintegro por CTS por los periodos no amparados en el reintegro de remuneraciones y 5) Dejar sin efecto la disgregación de composición remunerativa de S/. 1,400.00 soles.</p> <p>IMPROCEDENTE el pedido de RETENCIÓN TRIBUTARIA realizada por la parte demandada.</p> <p>CONDENESE a la parte vencida al pago de costos y costas procesales, que se liquidarán en ejecución de sentencia en base a las pretensiones amparadas precedentemente.</p> <p>Notifíquese a las partes por intermedio de la secretaría a cargo del área de trámites con las formalidades de Ley. –</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **04393 -2017-0-1501-JR-LA-03** del Distrito Judicial de Junín, Lima.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **Muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa), no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

	<p align="center"><u>SENTENCIA DE VISTA N° 474 - 2018</u></p> <p>I. ASUNTO <i>Materia del Grado</i></p> <p>1. Viene en grado de apelación la Sentencia contenida en la Resolución N° 4 de fecha 16 de julio de 2018, que obra a páginas 211 y siguientes, que declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene.</p> <p><i>Fundamentos de la Apelación</i></p> <p>2. La Sentencia es apelada por la parte demandada, mediante recurso de págs. 234 y ss., cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:</p>	<p>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
<p align="center">Postura de las partes</p>	<p>a. Los incrementos colectivos productos de convenios suscritos por una organización sindical no representativa no son extensivos al universo de trabajadores de la UPLA (considerando el principio de autonomía colectiva). En ese sentido alega que es impertinente la aplicación del artículo 79 del DS N° 003-97-TR y el principio de irrenunciabilidad de derechos; de modo que no existe justificación para apartarse del criterio establecido en la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima.</p> <p>b. Es viable la disminución de la remuneración aceptada por la trabajadora, conforme al contrato de enero de 2014 y la Ley N° 9463.</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</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. Si cumple</i></p>					<p align="center">X</p>							

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°04393 -2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial Junín- Lima, 2019.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **Muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.

	<p><i>que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente” (énfasis agregado).</i></p> <p>4. El citado artículo contempla el principio de congruencia procesal, por el cual el superior jerárquico debe pronunciarse solo sobre los agravios expuestos por el impugnante en el recurso interpuesto, así pronunciarse sobre otras cuestiones no invocadas no solo implicaría infringir este principio, sino que también, configuraría una afectación al derecho de defensa y en determinadas ocasiones al derecho a ser juzgado por un juez</p>	<p>que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Motivación del Derecho	<p>imparcial. Sin embargo, de advertir flagrante contravención a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso el juez de segunda instancia puede emitir pronunciamiento respecto a dicho extremo, en razón de que el juez garantiza el cumplimiento de la Constitución y la Ley.</p> <p>5. El Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N° 00008-2005-PI/TC, en cuyo fundamento 33 ha señalado:</p> <p>“... el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen <u>fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado</u>. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A las personas celebrantes de la convención colectiva. - A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva. - A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva. <p>Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad comercial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					X					
------------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora, pero no su disminución. Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza (...).”</p> <p>6. Ahora bien, respecto a la fuerza vinculante y el principio de libertad negocial de los convenios colectivos la Corte Suprema en la CAS. N° 3425-2009/ LIMA NORTE, ha establecido:</p> <p>“SÉTIMO: Que, conforme a lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, los convenios colectivos tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, esto es, son de obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a la empresa pactante, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.</p> <p>(...)</p> <p>UNDÉCIMO: Que en tal orden de cosas, conforme lo ha establecido la sentencia de vista, en la aplicación del inciso d) del artículo 43 de Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el acuerdo celebrado el treintiuno de mayo de dos mil seis, fue modificado por voluntad expresa de las mismas partes que lo celebraron, quienes en virtud del principio de</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>libertad negocial, convinieron a sustituir el incremento de remuneraciones por una bonificación de ser percibida por única vez, por los trabajadores afiliados a los sindicatos; norma jurídica que si bien regula caducidad automática de la convención colectiva al vencimiento de su plazo, no menos cierto es, que esta no prohíbe que el convenio puede ser modificado, como en el caso concreto antes de vencerse el plazo de vigencia, ello en virtud del principio de libertad negocial de las partes.”</p> <p>7. En ese mismo sentido, respecto a la fuerza vinculante de la convención colectiva la citada Corte por medio de la CAS. N° 8796- 2013, ha sostenido que:</p> <p>“UNDÉCIMO: En cuanto a sus efectos, el artículo 28 de la constitución política, señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Sumado a ello, el artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, prevé que: La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes se les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”, marco normativo que debe ser interpretado tomando en consideración el Principio de Igualdad previsto en el inciso 2 del artículo 2 de la</p>														
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Constitución Política, entendido como derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones; máxime si, por el carácter normativo que el artículo 41 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo le reconoce a la convención colectiva, debe ser aplicable a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito subjetivo, y que comparten objetivamente la misma calidad profesional dentro de la empresa.”</p> <p>8. En el presente caso, la apelante señala sustancialmente que no existe justificación para apartarse del criterio establecido en la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima, siendo así, se entiende que la demandada solo esta cuestionado que a la demandante no le corresponde los beneficios del sindicato minoritario por no encontrarse afiliada, pues sustenta su alegación en la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima que ratifica el criterio establecido en la Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO y establece como doctrina jurisprudencial lo siguiente:</p> <p>“Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores.</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>En consecuencia tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora.”</p> <p>9. Es menester precisar que, la Corte Suprema ha emitido fallos divergentes respecto a los alcances del convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario, pues en la citada Casación restringe los alcances a los trabajadores no afiliados, mientras que en las Casaciones Nros 602-2010-Lima, 2864-2009-Lima y 11477-2013-Callao, estableció una postura contraria, vale decir, que los convenios celebrados por un sindicato minoritario si son de alcance para los trabajadores no afiliados.</p> <p>10. Cabe resaltar que la Cas. 11477-2013-Callao ha sostenido que el sindicato de trabajadores (independientemente si es mayoritario o minoritario) persigue mediante el convenio colectivo o laudo arbitral compensar la desigualdad real existente entre trabajadores y empleadores, y en función de ello, ha acuñado lo que se denomina como principio de solidaridad, por el cual las organizaciones sindicales procuran obtener del empleador beneficios pendientes a repartirse entre todos los trabajadores, sin distinción de alguna clase, de no ser así se contravendría la esencia misma de las organizaciones sindicales, esto es, la repartición</p>														
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>equitativa y justa de los beneficios obtenidos en función al trabajo realizado.</p> <p>11. La Casación N° 2864-2009-Lima establece que es viable que se extienda los beneficios a los trabajadores no afiliados al sindicato minoritario, pues se debe tomar en cuenta el principio de igualdad (artículo 2 de la Constitución), el cual es entendido como aquel derecho que obliga tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un acuerdo paritario con respecto a las personas que se encuentren en las mismas condiciones o situaciones, ello implica que el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es una fórmula abierta y no limitativa para la eficacia de los acuerdos, específicamente para el caso de aquellos trabajadores que no formaron parte del sindicato minoritario que celebró el convenio y de aquellos que con posterioridad a la celebración se incorporaron al sindicato.</p> <p>Se contempla que la Corte Suprema se sustenta en el principio de igualdad, en ese sentido, cabe enfatizar que el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado “Protocolo de San Salvador”, en cuyo preámbulo los países signatarios, como el nuestro, reafirman su propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto a los derechos esenciales del hombre. En este</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>marco conceptual fundamental, su artículo 7º, literal a, prescribe sobre las Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias del Trabajo, en particular la fórmula de equidad “a igual trabajo igual remuneración”, y que citamos en su parte pertinente.</p> <p>“Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:</p> <p>una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;”</p> <p>12. Concepto similar contiene la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, al exigir a los Estados Partes la prohibición y la eliminación de la discriminación racial y a garantizar a toda persona, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico, sus derechos fundamentales, entre ellos el de “<i>igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.</i></p> <p>13. Asimismo, respecto al Principio de no discriminación, el Art. 1 del convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define que la discriminación es “...cualquier</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”, similar definición la encontramos en el Art. 2 de la Ley 26772 modificado por la Ley 27270, a saber:</p> <p style="padding-left: 40px;">Artículo 2.- Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole</p> <p>14. Estando a lo expuesto, y considerando que la jurisprudencia no es uniforme, este Colegiado para resolver el presente caso debe tomar en cuenta el principio de independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, el cual se encuentra recogido en el numeral 2) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, así como el artículo 22 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que establece en el segundo párrafo que los órganos jurisdiccionales pueden apartarse de los principios jurisprudenciales motivando su decisión.</p> <p>15. Ahora bien, no se debe perder de vista el principio <i>pro homine</i> desarrollado ampliamente por el Tribunal Constitucional</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mediante el cual se busca aplicar aquella norma que en mayor medida proteja los derechos de las personas y el principio <i>favor libertatis</i>” el cual determina que ante la existencia de diversos sentidos interpretativos en una determinada norma (disposición normativa, jurisprudencia, etc.) se debe optar por aquella que de mayor protección a los derechos fundamentales de la persona. Este principio ha sido aplicado en diversas ocasiones por el Tribunal Constitucional.</p> <p>16. En ese sentido, se debe establecer que es factible que se otorgue los beneficios obtenidos a favor del sindicato minoritario, a pesar de que la trabajadora no estuvo afiliada, dado que se debe tener presente que ante la existencia de jurisprudencia divergente el órgano jurisdiccional debe preferir el lineamiento que concede mayor protección para el trabajador, ello en correspondencia a los principios <i>pro homine</i> y <i>favor libertatis</i>. Así también, se debe considerar para resolver el presente debate el carácter vinculante de la convención colectiva al que hace referencia el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, artículo que resulta ser un modelo abierto para la eficacia del convenio. Además el artículo 2 de la Constitución Política del Perú prescribe como premisa fundamental el derecho a la igualdad, lo cual implica que las personas al encontrarse en las mismas situaciones es razonable que se extienda los beneficios del sindicato minoritario.</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>17. Respecto a la disgregación de la composición de remuneraciones</p> <p>La demandada refiere que la resolución impugnada no se encuentra debidamente motivada, ya que la jueza de la causa no ha advertido el artículo único de la Ley N° 9463, que contempla la posibilidad de disminución de la remuneración aceptada por la actora; por lo que la reducción de la remuneración básica de la actora se dio a través de un contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2014, donde la actora aceptó la reducción, por lo que no se puede dejar sin efecto este acto jurídico válidamente celebrado.</p> <p>19. De la revisión de autos, se observa de las boletas de pago que obran de páginas 181 y ss. que la demandante en agosto del año 2012 paso a percibir una remuneración ascendente de S/. 1,200.00 soles, para luego a partir de febrero del 2013 tener una remuneración de S/. 1,400.00 soles, que se mantendría hasta diciembre del 2013.</p> <p>Ahora, a página 174, se observa el Contrato a Plazo Determinado suscrito por la actora y la emplazada, en el que se consigna que la remuneración de S/. 1,400.00 estará conformada por los siguientes conceptos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sueldo básico S/. 750.00 														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>- Política Institucional- Res N° 1284.2012.CU-Vrad (29.12.2012) S/. 200.00</p> <p>- Otros pactos S/. 450.00</p> <p>20. De ello, se aprecia que la demandante a diciembre de 2013, percibía una remuneración de S/. 1,400.00, sin embargo en enero de 2014, su remuneración (básica) fue reducida a S/. 750.00; ante ello, la emplazada refiere que esta reducción se suscitó en sustento del contrato; sin embargo, del contrato de fecha 06 de enero de 2014, no se aprecia ninguna cláusula ni mucho menos la aceptación expresa de la demandante respecto a la reducción de su básico.</p> <p>21. Entonces, resulta de vital importancia señalar, que si bien la actora desde enero de 2014 sigue percibiendo lo mismo que hasta diciembre de 2013, se tiene claro que hubo una reducción “nominal” del básico mensual de la demandante, que si bien no repercutieron negativamente en los ingresos de la actora, si lo harán cuando se pretenda el cálculo de los beneficios derivados de convenios colectivos que tengan como base de cálculo el porcentaje (%) de la remuneración básica del trabajador.</p> <p>22. En ese orden de ideas, también se de tener presente que la disgregación de la remuneración, afecta el principio de progresividad de los derechos, así el artículo 2.1 del Pacto</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), establece que:</p> <p>“(…) cada uno de los estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos” [Énfasis es nuestro].</p> <p>23. Por su parte, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevé que:</p> <p>“Artículo 26. Desarrollo Progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”. [Énfasis es nuestro].</p> <p>24. De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Culturales, en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como consecuencia la prohibición de regresividad de ellos. En función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos anterior se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar <i>positiva</i>, lo cual “está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales” y la otra a la que podemos denominar <i>negativa</i> que se cristaliza a través de la “prohibición del retorno, o también llamado principio de no regresividad”</p> <p>25. Teniendo en cuenta que el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales tiene su base y sustento en el principio protector, es necesario citar el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, que establece:</p> <p>“Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleado productivo y de</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.” [Énfasis es nuestro].</p> <p>26. Consecuentemente, en virtud de lo antes expuesto corresponde desestimar los agravios de la demandada y confirmar la recurrida.</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 04393 -2017-0-1501-JR-LA-03 del Distrito Judicial de Junín, Lima. 2019.

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

LECTURA. El cuadro 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. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 6 Calidad de la parte resolutive, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, de la sentencia de segunda instancia, sobre Derechos Laborales en el expediente N°04393 -2017-0-1501-JR-LA-03, Distrito Judicial de Junín - Lima 2019

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]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III. DECISION:</p> <p>De acuerdo a los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación RESUELVE: CONFIRMAR la Sentencia contenida en la Resolución N° 4 de fecha 16 de julio de 2018, que obra a páginas 211 y siguientes, que declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene.</p> <p>NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento 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.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>				X						

Descripción de la decisión	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.											
	2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.											
	3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.											
	4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 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.											
							X					8

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 04393 -2017-0-1501-JR-LA-03 del Distrito Judicial de Junín, Lima.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 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: alta, y alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación);

evidencian mención expresa y la claridad se encontró; mientras que 1: a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, no se encontró.

Cuadro 7 Calidad de la sentencia de primera instancia, sobre Derechos Laborales en el expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, Distrito Judicial de Junín – Lima. 2019

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 Sentencia	Parte Expositiva	Introducción					X	10	[9-10]	Muy Alta						39
									[7-8]	Alta						
									[5-6]	Mediana						
		Postura de las Partes					X		[3-4]	Baja						
									[1-2]	Muy baja						
	Parte Considerativa	Motivación de los Hechos						20	[17-20]	Muy alta						
							X		[13-16]	Alta						
		Motivación de Derecho							[9-12]	Mediana						
							X		[5-8]	Baja						
									[1-4]	Muy baja						

	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de Congruencia	1	2	3	4	5	09	[9-10]	Muy alta					
					X		[7-8]		Alta						
		Descripción de la Decisión					X		[5-6]	Mediana					
									[3-4]	Baja					
									[1-2]	Muy baja					

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°04393-2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Junín – Lima.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre **DERECHOS LABORALES en el expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Junín - Lima** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

									[1-2]	Muy baja					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------	----------	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°04393-2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Junín – Lima.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** sobre **DERECHOS LABORALES en el expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Junín**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: muy alta, muy alta y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y alta; respectivamente.

4.2. Análisis de los Resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales en el expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, perteneciente al Distrito Judicial de Junín, Lima. 2019, ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el 2° Juzgado Transitorio Laboral de la ciudad de Huancayo, del Distrito Judicial de Huancayo (Cuadro 7).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1)

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; porque se hallaron 5 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte

demandante y de la parte demandada y la claridad; explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver.

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse que en la parte expositiva de la sentencia de primera instancia es de calidad muy alta eso se dio al cotejar la sentencia con la introducción y postura de las partes de fueron de calidad muy alta y muy alta respectivamente, eso nos da a entender que el juez ha tenido en cuenta las partes principales de la introducción como lo señala Hinostroza (2004), refiriéndose a la parte expositiva de la sentencia:

“Los antecedentes de hecho son la exposición, en párrafos separados, de los antecedentes del asunto, desde su inicio hasta el momento en que precisamente, se halla el tribunal. Esto es, el de dictar sentencia definitiva. Estos antecedentes son: sobre todo, procedimentales, lo que significa que las pretensiones de las partes y los hechos en que las funden, que hubieren sido alegados oportunamente, y que estén enlazados con las cuestiones que hayan de resolverse (...), aparecen al hilo de una descripción del desarrollo del proceso (...)”

También como señala Cárdenas (2008) que la parte expositiva de una sentencia contendría:

Por parte de la demanda:

1. Identificación de las partes, tanto del demandante y demandado, sólo en cuanto a sus nombres; en razón que las sentencias solo pueden surtir sus efectos respecto de las partes que intervienen en el proceso.
2. Identificar el petitorio de manera clara y concreta, lo que permite al Juez respetar y cumplir el principio de congruencia.
3. Descripción de los fundamentos de hecho, y de derecho; permite definir el marco fáctico y el legal.

4. Precisar mediante qué resolución se admitió a trámite. Para saber cuáles pretensiones serán materia del pronunciamiento.

Por parte de la contestación:

1. Descripción de los fundamentos de hecho y derecho, permite saber qué puntos fueron contradichos

En tanto en las posturas de las partes, se evidenció que en la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, se consignaron los puntos controvertidos que emerge de los hechos expuestos por ambas partes en el escrito de demanda y contestación de la demanda, esta observancia en la estructura de la sentencia acarrea exhaustividad, y completitud a la sentencia en sí como lo indica (Carrión, 2004)

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Al respecto se puede decir que el principio de motivación fue de calidad muy alta tanto para la motivación de los hechos y la motivación del derecho al cotejar la sentencia de

la parte considerativa de la sentencia con la lista de parámetros, en donde el juez ha consignado todos los parámetros establecidos, tal como lo refiere (Rodríguez, 2006), la motivación es el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión. Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

Cárdenas (2008) señala que en esta segunda parte, en la cual el Magistrado (Juez) plasma el razonamiento fáctico y/o jurídico efectuado para resolver la controversia.

La finalidad, de esta parte de la sentencia, es el de cumplir con el mandato constitucional (fundamentación de las resoluciones), contenido en el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución de 1993, el numeral 122 del Código Procesal Civil, y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Además de ello, va a permitir a las partes, y a la sociedad civil en general, conocer las razones por las cuales su pretensión ha sido amparada o desestimada.

Por ello se puede establecer que el juez el principal operador de la decisión judicial hizo un examen exhaustivo de los medios presentados por las partes en conflicto donde ha incorporado norma, doctrina y jurisprudencia para tener una mejor resolución en cuanto a la sentencia y sea imparcial para las partes tanto para el demandante y demandado.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango alto y muy alto, respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a

las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad, asimismo el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, mientras que 1: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada, no se encontró.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

En la parte resolutive de la sentencia de primera instancia es de calidad muy alta al cotejar la aplicación del principio de congruencia procesal que es de calidad alta y de la descripción de la decisión que es de calidad muy alta.

En la aplicación del congruencia procesal el juez ha consignado bien en tener en cuenta lo que se pide con lo que ha resuelto, como manifiesta Ticona (2004) en relación a la aplicación del principio de congruencia, el hecho de pronunciarse exclusivamente y nada más respecto de las pretensiones planteadas, evidencia su proximidad a los alcances normativos previstos en el T.P del artículo VI del Código Procesal Civil, en el cual está escrito que el Juez si bien puede suplir el derecho mal invocado o incorporar el derecho que corresponda; sin embargo deberá ceñirse el petitorio y a los hechos expuestos por las partes en el proceso.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Corte Superior de Justicia de Junín – Sala Laboral Permanente de Huancayo, perteneciente al Distrito Judicial de Huancayo (Cuadro 8).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alto y muy alto, respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; los aspectos del proceso, se encontró.

Asimismo en la postura de las partes, se encontró 5 de los 5 parámetros: evidencia el objeto de la impugnación;; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicita el silencio o inactividad procesal, la claridad, explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación se encontró

Respecto a los resultados obtenidos se puede afirmar que la parte expositiva es de calidad muy alta, en donde el operador de justicia no ha determinado todos los parámetros establecidos en la lista de cotejos, pero si se ha referido en la introducción, como el asunto, la individualización de las partes y la claridad; en lo que respecta a la postura de las partes se menciona los extremos impugnados por las partes. Dichas pretensiones siendo de suma importancia, puesto que deben encontrarse de forma explícita para el buen entendimiento de las demás partes de la sentencia y emitir un fallo que puedan guardar congruencia entre sí. Ya que la parte expositiva debe contener los aspectos preliminares para el desarrollo de la sentencia.

Como lo señala la norma del artículo 122 del Código Procesal Civil que trata sobre el contenido de las resoluciones, así tenemos que todas las resoluciones deben contener bajo sanción de nulidad las indicaciones que se expiden en el artículo 122 de Código Procesal Civil; así como la doctrina. Sagástegui (2003)

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alto y muy alto, respectivamente (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Conforme a estos resultados se puede acotar que la parte considerativa es de calidad muy alta esto quiere decir que el juez ha examinado lo que operador de primera instancia desarrollo y confirmo todos los medios probatorios como la valoración conjunta, las reglas de sana critica, la experiencia y todos los parámetros establecidos en la lista de cotejos como lo determina Igartúa (2009), que la motivación: La motivación debe ser expresa Cuando el juzgador expide un auto o una sentencia debe consignar taxativamente las razones que lo condujeron a declarar inadmisibile, admisible, procedente, improcedente, fundada, infundada, válida, nula, una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte, o resolución, según corresponda. La motivación debe ser clara Hablar claro es un imperativo procesal implícito en la redacción de las resoluciones judiciales, de modo que éstas deben emplear un lenguaje asequible a los intervinientes en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas. La motivación debe respetar las máximas de experiencia, no son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o

conocimiento se infieren por sentido común. Tal como se puede apreciar en la fundamentación de la motivación, y claridad.

Asimismo Cárdenas (2008) especifica que en la parte considerativa de una sentencia debe contener:

1. Una adecuada fijación de los puntos controvertidos, los que estarán íntimamente relacionados con los elementos constitutivos de la institución jurídica que se pretende (los que también podrán indicarse de manera expresa)

2. Estos puntos controvertidos, deben fijados en un orden de prelación, de tal manera que a la conclusión que se arribe luego del análisis de cada uno, determine si se prosigue con el análisis del siguiente. (Esto ya en su desarrollo mismo).

3. Este desarrollo, implica 4 fases, de la siguiente manera: Fase I: El listado de las situaciones de hecho que guardan relación sustancial con cada uno de los puntos controvertidos (y los elementos constitutivos), fijados.

Fase II: Respecto de cada una de las situaciones de hecho listadas, se debe efectuar la selección de los elementos probatorios idóneos cuyo análisis valorativo podría crear convicción en sentido positivo o negativo.

(Deber tenerse en cuenta que en el caso de alguna situación de hecho no ha sido materia de probanza, ya que fue asentida por las partes, en cuyo caso podría bastar para crear convicción en el Juzgador, a excepción del 2 párrafo del inciso 2° del artículo 190 del CPC).

Fase III: Una vez que ha creado convicción respecto de los hechos, se procederá al análisis del marco jurídico relativo al punto controvertido evaluado, emitiendo una conclusión del mismo (lo que es conocido como la SUBSUNCIÓN), lo que va a permitir proseguir con el análisis del siguiente punto controvertido (o elemento constitutivo), o en su caso expedir el fallo definitivo de ser el caso (en el caso que esta conclusión no fuera positiva).

Fase IV: El procedimiento detallado anteriormente, se deberá repetir para el análisis de cada uno de los puntos controvertidos, y con las conclusiones de cada uno de ellos, es decir las conclusiones parciales, se deberá emitir un considerando (especie de resumen) preliminar que permitirá a las partes el sentido del fallo definitivo.

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango alto y alto, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad, el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, mientras que 1: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio no se encontró.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado, la claridad, mientras que 1: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, no se encontró.

Analizando estos resultados se puede exponer que la parte resolutive es de calidad alta puesto que tanto para la aplicación del principio de congruencia como la descripción de la decisión es de calidad alta.

Cárdenas (2008) refiere que en esta última parte el juez, manifiesta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes, tiene por finalidad, cumplir con el mandato

3º párrafo del artículo 122 del CPC, también va a permitir a las partes conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho impugnatorio

Siguiendo con el autor señala que la parte resolutive, contendrá:

1. El mandato respectivo destinado a que la parte vencida desarrolle una determinada prestación y/o declarar el derecho correspondiente. Ello con respecto de cada una de las pretensiones, ya sean acumuladas o no.

2. La definición, respecto del momento a partir del cual surtirá efectos el fallo.

3. Pronunciamiento sobre las costas y costos, ya sea sobre la condena o su exoneración.

Como lo expresa Hinostroza (2004): que “Constituye la tercera y última parte de la sentencia (...) El magistrado, luego de fundar su fallo en los hechos probados y en el derecho vigente aplicable al caso, debe decidir (...) condenando o absolviendo, en todo o en parte, en forma expresa, positiva y precisa, con arreglo a las pretensiones planteadas”.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre **Derechos Laborales en el expediente N°04393-2017-0-1501-JR-LA-03, Distrito Judicial de Junín, Lima. 2019** fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 7 y 8).

5.1. En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 7 comprende los resultados de los cuadros 1, 2 y 3). Fue emitida por el Tercer Juzgado de Trabajo permanente de Huancayo, el pronunciamiento fue declarar fundada en parte la demanda de Derechos Laborales (**expediente N°04393-2017-0-1501-JR-LA-03, Distrito Judicial de Junín, Lima. 2019**).

5.1.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 1). En la introducción se halló los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. En la postura de las partes 5 de los 5 parámetros: explicitó y evidenció congruencia con la pretensión del demandante y la claridad; explicitó y evidenció congruencia con la pretensión del demandado; explicitó y evidenció congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, y la claridad; explicitó los puntos controvertidos o aspectos específicos a resolver, se encontró. En síntesis, la parte expositiva presentó 10 parámetros de calidad.

5.1.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (Cuadro 2). En la motivación de los hechos se halló los 5 parámetros previstos: las razones evidenciaron la selección de los hechos probados y/o improbadas; las razones evidenciaron la fiabilidad de las

pruebas, las razones evidenciaron aplicación de la valoración conjunta; y las razones evidenciaron aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad. En la motivación del derecho se halló los 5 parámetros: las razones se orientaron a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) fue(ron) seleccionada(s) de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas; y las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales y la claridad. En síntesis la parte considerativa presentó: 10 parámetros de calidad.

5.1.3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 3). En la aplicación del principio de congruencia, se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensión(es) ejercitada(s); el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad, el pronunciamiento evidenció correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; mientras que 1: el pronunciamiento evidenció resolución de toda(s) la(s) pretensión(s) oportunamente ejercitada, no se encontró. En la descripción de la decisión, se halló los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció mención clara de lo que se decidió y ordenó, el pronunciamiento evidenció a quién le correspondió cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidenció mención expresa y clara de la exoneración y la claridad. En síntesis la parte resolutive presentó: 9 parámetros de calidad.

5.2. En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y alta, respectivamente. (Ver cuadro 8 comprende los resultados de los cuadros 4, 5 y 6). Fue emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de

Junín, el pronunciamiento fue confirmar la sentencia de primera instancia contenida en la resolución N° 09 (Expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03).

5.2.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 4). En la introducción, se halló los 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; aspectos del proceso y la claridad. En la postura de las partes, se halló 5 de los 5 parámetros: evidenció el objeto de la impugnación; explicitó y evidenció congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentaron la impugnación/consulta; evidenció la(s) pretensión(es) de quién formuló la impugnación/consulta; y la claridad, evidenció la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicitó el silencio o inactividad procesal. En síntesis la parte expositiva presentó: 10 parámetros de calidad.

5.2.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta (Cuadro 5). En la motivación de los hechos, se halló los 5 parámetros previstos: las razones evidenciaron la selección de los hechos probados y/o improbadas; las razones evidenciaron la fiabilidad de las pruebas; las razones evidenciaron aplicación de la valoración conjunta; las razones evidenciaron aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. En la motivación del derecho se halló los 5 parámetros previstos: las razones se orientaron a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) fue(ron) seleccionada(s) de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad. En síntesis la parte considerativa presentó: 10 parámetros de calidad.

5.2.3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta (Cuadro 6). En la aplicación del principio de congruencia, se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones

ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidenció aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; el pronunciamiento evidenció correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidenció resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio/consulta, no se encontró. En la descripción de la decisión, se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció mención clara de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció a quién le correspondió el derecho reclamado; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, no se encontró. En síntesis la parte resolutive presentó: 8 parámetros de calidad.

Referencias Bibliográficas

- (Setiembre de 1992). Obtenido de Semanario judicial:
<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/218/218656.pdf>
- Abad, S. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. Lima, Perú: Gaceta Juridica.
- ledesma, M. (2015). Comentarios al Código Procesal Civil. Lima: Gaceta Juridica.
- Anacleto, V. (2015). Manual del derecho de trabajo. Lima: Lex & iuris.
- Arellano, C. (2016).
- Arévalo, J. (2011). Comentarios de la Nueva Ley Procesal del trabajo. Jurista Editores.
- Atahuaman, C. (2018). Gratificaciones. Obtenido de www.ccpl.org.pe
- Ávalos, O. (20 de Febrero de 2011). Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Obtenido de Blog: trabajo-seguridadsocial.blogspot.com
- Bardales., T. (2011). Metodología de la Investigación científica . Lima: San Marcos.
- Basombrío, C. (Diciembre de 2017). El principal problema de la justicia en el Perú es la corrupción. Obtenido de www.mininter.gob.pe
- Bazan, V. (2017). Problemas y soluciones al derecho de acceso a la justicia en el Perú. Perú.
- Bernuy, O. (Quincena de Julio de 2013). Descansos remunerados y vacaciones. Obtenido de Area Laboral: www.aempresarial.com/web/revitem
- Bernuy, O. (Junio de 2013). Las gratificaciones Legales. Obtenido de Actualidad Empresarial: aempresarial.com
- Cabel, J. (2016). legis.pe.

- Cahuana, E. (2016). La motivación de la reprobación civil en la sentencia condenatoria. Puno: UNA.
- Campos, H. (Agosto de 2018). Crisis de la justicia en Perú; un problema y una posibilidad. Obtenido de www.ambitojuridico.com
- Carlos, A. G. (2017). Teoría general del proceso. MEXICO.
- Cavero, E. (Enero de 2016). La justicia ausente. Lima, Perú: El comercio.
- Celaya. (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Mexico: Centro de Investigación.
- Centty, D. (2010). Manual metodológico para el investigador científico. Obtenido de www.eumet.net/libros/2010e/816
- Chiovenda, G. (2016).
- Cobrerros, E. (2008). FUNCIONAMIENTO ANORMAL DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA E INDEMINIZACION. ESPAÑA: UNIVERSIDAD DE VASCO.
- Constitucional, T. (2013). Sentencia del tribunal Constitucional. Lima: TC.
- DESA, L. (2016). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento sobre derechos laborales en el Expediente N° 926-2013. Chiclayo: Repositorio Virtual Uladech.
- Diccionario Jurídico. (2010). Obtenido de <http://web.uaemex.mx/abogado/docs/Diccionario%20pdf.pdf>
- Distancia, U. N. ((s.f)). Ingeniería de Software. Material Didáctico. Obtenido de Por la Calidad Educativa y la Equidad Social: <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404>
- Echandia, D. (2017). Teoría general de la prueba judicial. Buenos Aires: Temis.

- Espinoza, C. (2010). Teoría de la motivación de las resoluciones judiciales y jurisprudencia de casación y electoral. Quito: V & M gráficas.
- Fairen, V. (2010). Teoría General de Derecho Procesal. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Felices, M. (2011). La infracción del debido proceso en procesos por terrorismo. Lima: UNMSM.
- García Pérez, C. (20 de marzo de 2012). Obtenido de <http://www.acalsl.com/blog/2012/03/la-motivacion-de-las-sentencias-es-un-derecho-fundamental-2>
- Gómez, E. (Enero de 2018). Los desafíos de la justicia en 2018. Obtenido de www.razonpublica.com
- Gonzales, G. (2017). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneración por bonificación de especialidad. Chimbote, Perú: Repositorio virtual Uladech.
- Gutiérrez, C. (2015). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y reintegro de remuneraciones. Chimbote, Perú: Repositorio virtual Uladech.
- Hinojosa, A. (2010). Proceso Contencioso Administrativo. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Infantes, G. (2009). Medios Impugnatorios en el proceso Laboral. Obtenido de Actualidad Empresarial: www.aempresarial.com
- Juan, M. (2018). Los medios impugnatorios en el código procesal civil. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Documents/Downloads/15354-60953-1-PB.pdf>
- Juan, P. (2011). Manual de Derecho Procesal Laboral. Lima: Jurista Editores.
- LEDESMA. (2015).

- Ledesma, M. (2015). Comentarios al Código Procesal Civil. Lima: Gaceta Jurídica.
- Malca, V. R. (2017). Litigación y proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Jurista Editores.
- Mariscal, M. (2011). Aplicación del Test de proporcionalidad en la argumentación de las resoluciones judiciales en materia civil. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/622828>
- Mejía, J. (2004). Sobre la investigación cuantitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. Obtenido de www.revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe
- Mejía, J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. nuevos conceptos y campo .
- Moreno, V. (Marzo de 2017). Las mejoras en la administración de justicia siguen en dique seco. Obtenido de www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2017
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B. Uladech .
- Novo, M. (2005). sentencias judiciales:. España.
- Oelckers, O. (2018). Actos Administrativos Ilícitos.
- Ordoñez, J. (2015). Administración de Justicia , Gobernabilidad y Derechos Humanos en América Latina. Guatemala: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Orrego, J. (2005). Obtenido de TEORIA DE LA PRUEBA: <http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f79058004678c1b1a1ece793776efd47/Teor%C3%ADa+de+la+prueba.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f79058004678c1b1a1ece793776efd47>
- Oseda, D. (2011). Metodología de la Investigación. Huancayo: Pramide.
- Ossorio, M. (2016). Diccionario de Ciencias Jurídicas. Buenos Aires: Heliasta.

- Palacios Cristan. (22 de AGOSTO de 2017). Obtenido de <https://enfoquejuridico.org/2017/08/22/la-contestacion-de-la-demanda/>
- Pásara, L. (2003). Tres claves de justicia en el Perú. Obtenido de www.justiciaviva.org.pe/vlog
- Pásara, L. (2017). Reformas del sistema de justicia en América Latina. Cuenta y balance. Obtenido de Cuenta y balance.
- Peña, H. (2011). Manual de Derecho Procesal Laboral. Lima: Jurista Editores.
- Perú, G. d. (31 de Octubre de 2018). Valor Remuneración mínima vital. Obtenido de [gob.pe: https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital](https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital)
- Pinilla, N. (junio de 2013). La crisis del sistema judicial. Bogota, Colombia: Vniversitas.
- Poémape, A. (2017). La ejecución de las sentencias en proceso de alimentos en el Octavo Juzgado de Paz Letrado de Lima. Lima: Cesar Vallejo.
- Prat, M. (2015). Ejecución de Sentencias en el ámbito del derecho del trabajo: en particular la ejecución de sentencias por despido. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- pumarica, L. (2014). calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales. en el expediente N° 2009- 3686. Lima: Repositorio Virtual Uladech.
- Relaciones Laborales y contrato de trabajo. (s.f.). Obtenido de https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/03_LA_FOL_CAS_9911.pdf
- Reyes Mendoza, L. (2018). DERECHO LABORAL. LIMA: RED TERCER MILENIO.
- Roberto Hernández. Carlos Fernandez. María Del Pilar Baptista. (2010). Metodología de la Investigación. Mexico: Mc graw hill.

- Samir, F. (2016). La reforma de la justicia en America Latina. Bogota: Friedrich Ebert.
- SENCE. (20 de 07 de 2016). Ministerio del Trabajo y prevision Social. Obtenido de Instrumentos de Evaluación: <http://www.sence.cl/601/articles-4777recurso10.pdf>
- Supo, J. (2016). Seminarios de investigacion cientifica. Tipo de investigacion. Obtenido de www.simarios.de.investigacion.com/tipos.de.investigacion
- Tello, R. (2014). Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de remuneraciones y pago de beneficos sociales expediente 183420-2003. Lima: Repositorio virtual uladech.
- Toribio, O. T. (2011). DERECHO PROCESAL LABORAL. LIBRERIA JURIDICA GRIJLEY EIRL.
- TORIBIO, T. (2011). DERECHO PROCESAL LABORAL. LIBRERIA JURIDICA GRIJLEY EIRL.
- Torres, E. (27 de Junio de 2015). La tecnologia al servicio de la justicia. Obtenido de ¿Que es la E-Justicia en latinoamerica?: ejusticialatinoamerica.wordpress.com/2015
- Toyama Miyagusuku, J. (2016). RENUMERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES. LIMA: GACETA JURIDICA.
- Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Gaceta Juridica.
- Trueba, A. (1971).
- V, F. (2010). TEORIA GENERAL DEL DERECHO PROCESAL MEXICO. MEXICO.
- VALDERRAMA, L. V. (2018). REGIMEN LABORAL. GACETA JURIDICA.
- victor, A. (2015). Manual de Derecho del Trabajo. Lima: LEX & IURIS.

Villacorta, E. (2015). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por participacion de pesca. Chimbote, Peru: Repositorio virtual Uladech.

ANEXOS

ANEXO 01

Sentencias de primera y segunda instancia

EXPEDIENTE : 04393-2017-0-1501-JR-LA-03
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : Q
ESPECIALISTA : E
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A

Resolución Nro. 04

Huancayo, dieciséis de
julio

Del año dos mil dieciocho.-

El Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Huancayo, de la Corte Superior de Justicia de Junín, en nombre de la Nación, ha expedido la siguiente:

SENTENCIA No. -2018-3°JTH

I. ANTECEDENTES:

Por escrito de fecha veintitrés de diciembre del dos mil diecisiete obrante en hojas uno, subsanado mediante escrito del nueve de enero del dos mil dieciocho **R** en representación de **A** en la vía del Proceso Ordinario Laboral demanda:

- I) **SE DEJE SIN EFECTO DISGREGACIÓN DE COMPOSICIÓN;**
- II) **PAGO POR REINTEGRO DE REMUNERACIONES MENSAULES;**
- III) **PAGO POR REINTEGRO DE GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD;**
- IV) **PAGO POR REINTEGRO DE RETORNO VACACIONAL;**
- V) **PAGO POR MOVILIDAD;**
- VI) **PAGO DE REINTEGRO POR COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS; e**

VII) VII) INCLUSIÓN DE LOS AUMENTOS REMUNERATIVOS Y MOVILIDAD EN LA COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL DE MANERA CONTINUA. Más el pago de intereses legales, costos y costas del proceso. Contra **B**

II. ARGUMENTOS DE LA PARTE RECURRENTE:

Los oralizados en audiencia de juzgamiento (minuto 00:01:44) son:

1. Que, es contratada a plazo indeterminado y trabaja como responsable de mesa de partes de la filial de lima.
2. Que, trabaja ocho horas diarias con un haber mensual de S/. 1,620.00 soles.
3. Que, labora para la empresa desde octubre del 2011, siendo repuesta por mandato judicial bajo la condición de trabajadora a plazo indeterminado.
4. Que, bajo la real condición laboral reconocida, le corresponde que le sean extensivos todos los conceptos contenidos en convenios colectivos.

III. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:

Mediante escrito del trece de abril del dos mil dieciocho obrante en hojas ciento cincuenta y cinco la demandada a través de su apoderado, absuelve la demanda y solicita que se realice las retenciones respectivas, la cual ha sido incorporada a autos en audiencia de conciliación según acta de hojas doscientos. Siendo oralizada en audiencia de juzgamiento (minuto 00:03:44), bajo los siguientes fundamentos:

1. Que, es cierto que la demandante es trabajadora de su institución a plazo indeterminado, empero no tuvo la condición de sindicalizada al momento en que los convenios que reclama entraron en vigencia.
2. Que, la demandante no ha sufrido una disminución de su remuneración, sino solamente ha ocurrido un sinceramiento de la estructura remunerativa.
3. Que, en caso se ampare la demanda corresponde declarar la retención previsional y tributaria correspondiente.

4. ACTUACIÓN PROBATORIA:

- 4.2. En audiencia de conciliación llevada a cabo el trece de abril del dos mil dieciocho, con la asistencia de ambas partes, no se arribó a acuerdo conciliatorio, pasándose a fijar la pretensión materia de juicio conforme a lo precisado en el numeral I de la presente y se señala fecha para la realización de audiencia de juzgamiento.

4.3. En audiencia de juzgamiento llevada a cabo el veintiuno de junio del dos mil dieciocho, con la asistencia de ambas partes, se determinó como:

➤ **Hechos que no requieren de actuación probatoria (minuto 00:05:16)**

4.3.1. La relación laboral de la demandante y la demandada.

4.3.2. La prestación de servicios en el cargo de responsable de mesa de partes filial Lima es desde el 01/10/2011 y a partir del 20/04/2017 paso a ser trabajadora a plazo indeterminado.

➤ **Hechos que requieren de actuación probatoria (minuto 00:06:44)**

- a. Determinar si los convenios colectivos invocados por la demandante le son aplicables.
- b. Determinar si corresponde ordenar el pago o reintegro de los INCREMENTOS DE REMUNERACIONES contenidos en los oficios que aprueban los Convenios Colectivos siguientes: a) Oficio N° 280-SG/UPLA-2016, b) Oficio N° 281-SG/UPLA2016 y c) Oficio N° 282-SG/UPLA-2016.
- c. Determinar si corresponde ordenar el reintegro de los beneficios sociales comprendidos en los siguientes extremos: Reintegro por Fiestas Patrias y Navidad, Por Retorno Vacacional, CTS y pago por Movilidad.
- d. Determinar si corresponde ordenar la inclusión de los aumentos provenientes de los oficios N° 280-SG/UPLA-2016, 281-SG/UPLA-2016 y 282-SG/UPLA-2016, así como del rubro de Movilidad en la composición remunerativa mensual de la actora manteniendo la continuidad.
- e. Determinar si corresponde ordenar que se deje sin efecto la disgregación de la composición de las remuneraciones de la accionante de las remuneraciones mensuales que la demandada realizó de S/. 1,400.00 soles a S/. 750.00 soles.
- f. Determinar si corresponde ordenar a la demandada cumpla con retener conceptos previsionales o tributarios de corresponder.

5. **FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN DE FONDO:**

Se procede a desarrollar cada uno de los puntos señalados como hechos que requieren actuación probatoria:

1. DETERMINAR SI LOS CONVENIOS COLECTIVOS INVOCADOS POR LA DEMANDANTE LE SON APLICABLES.

- A.** En el presente punto, la parte demandada a cuestionado el alcance de los convenios colectivos reclamados por la actora en razón a: El no alcance general de los convenios colectivos suscritos por SINDICATOS que no agrupan a la mayoría de trabajadores al

momento de celebrarlos conforme al marco jurisprudencial establecido como principio jurisprudencial por parte de la Corte Suprema el cual precisó que dichos convenios solo son alcanzables a los trabajadores sindicalizados, al no tener la organización sindical que los pacto la condición de organización representativa y no tener la demandante la condición de sindicalizada. Ante lo cual, la parte demandante a precisado que recién es parte del sindicato desde noviembre del 2017 (minuto 00:03:38), empero le corresponde el alcance de los convenios colectivos que pretende en razón de sentencias jurisdiccionales establecidas precedentemente donde no es un requisito ser sindicalizado y la razón de no estar frente a un solo sindicato dentro de la demandada.

Sobre el alcance de los convenios colectivos al demandante por efecto de ser únicamente un trabajador(a) bajo el principio de igualdad o su no alcance por estar frente a un sindicato minoritario que no tiene la condición de ser representativo.

B. La Corte Suprema de Justicia de la República a través de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria ha emitido la Cas Lab. N° 4255-2017-LIMA (invocado por la parte demandada) donde declararon que los considerandos décimo quinto y décimo sexto de dicha casación contienen **principios jurisprudenciales** relativos a la debida interpretación de la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo y a los alcances de la convención colectiva celebrado por un sindicato minoritario. Dichos principios jurisprudenciales vienen a ser: *“Décimo Quinto: Teniendo en cuenta que uno de los fines del recurso de casación es la unificación de la jurisprudencia laboral nacional de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República establece que la interpretación de la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo prevista en el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, debe hacerse conforme al criterio siguiente: La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes de la convención colectiva, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza”* y *“Décimo Sexto: En cuanto a los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria, este Colegiado Supremo en la Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO, de fecha veintiséis de abril del dos mil diecisiete ha establecido en calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente: (...) cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la*

representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a la organización sindical, pues igual modo gozaría de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato. Esta Sala suprema ratifica como Doctrina Jurisprudencial, el criterio previsto en el párrafo anterior en los términos siguientes: Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores. En consecuencia tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora". Criterio que la sala citada ya venía sosteniendo en las Casaciones Laborales. N° 12885-2014-CALLAO y N° 1315-2016-LIMA.

- C. Para poder tener un adecuado entendimiento de los **principios jurisprudenciales**, es necesario tener presente el Art. 37° del TUO de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo D. Supremo N° 013-2008-JUS que prescribe: *“Cuando la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema fije en sus resoluciones principios jurisprudenciales en materia contencioso administrativa, constituyen precedente vinculante. Los órganos jurisdiccionales podrán apartarse de lo establecido en el precedente vinculante, siempre que se presenten circunstancias particulares en el caso que conocen y que motiven debidamente las razones por las cuales se apartan del precedente”*. Sin embargo dicho mandato legal no puede ser extendido a los procesos que se rigen bajo el sistema de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 (en adelante la NLPT) **en tanto que el precedente vinculante para los procesos guiados bajo el marco normativo citado se rige por lo prescrito en su Art. 40° consistente en:** *“La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca del recurso de casación puede convocar al pleno de los jueces supremos que conformen otras salas en materia constitucional y social, si los hubiera, a efectos de emitir sentencia que constituya o varié un precedente judicial. La decisión que se tome en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos Jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otro precedente”*. Con lo cual y atendiendo a la siguiente precisión doctrinal: *“(…) Ciertamente es que no existe ningún precedente vinculante o pleno al respecto, pero no por ello se podría prescindir de la jurisprudencia de la Corte Suprema sobre el tema materia de análisis. Así el hecho de que un pronunciamiento de la Corte Suprema en materia laboral no constituya,*

legalmente, un precedente vinculante, no implicaría que sus efectos, por las características de la controversia, se agotarán en el caso concreto. Por el contrario, en la mayoría de los casos aquello solo significaría que no se aplicó la herramienta legalmente establecida para establecer un determinado criterio jurisprudencial como obligatorio cumplimiento. En buena cuenta, no será un precedente vinculante desde el punto de vista legal pero sí lo será desde el punto de vista fáctico”¹. Es posible afirmar que desde un aspecto estrictamente legal un principio jurisprudencial no es en esencia un precedente vinculante al no haber sido concebido bajo la fórmula establecida en el Art. 40° de la NLPT; empero por dicha condición no puede ser dejado de lado por el Juez que resuelva un caso semejante al que motivo su expedición, en razón que si bien no tendrá la fuerza obligatoria del precedente vinculante (que es relativa conforme al Art. 22° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial) si tiene la fuerza de ser por lo menos observada por el magistrado que resuelva el caso similar, a efectos de que pueda fundamentar su adhesión o en caso contrario su apartamiento al mismo, último supuesto que debe realizarse bajo el amparo del articulado citado.

D. El Art. 22° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial prescribe: “(...). *Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan*”. Base normativa que nos permite realizar las siguientes precisiones:

a. Se debe tener presente que, el Art. 26° de la Constitución Política del Estado recoge el principio de Igualdad dentro de toda relación laboral, el cual recae directamente en la igualdad de trato en las relaciones laborales, prohibiéndose entonces **al empleador un trato desfavorable arbitrario o sin causa justificada, de un trabajador o de un grupo de trabajadores frente a sus pares que se encuentran en situación comparable**. Prohibición que cobra vigencia práctica en aquellas ocasiones en que el empleador reconoce derechos a sus trabajadores, a través de una actuación colectiva, es decir, una actuación referida no a un trabajador en particular, sino a un grupo de trabajadores en situación comparable, **garantizando que el beneficio o condición reconocida voluntariamente a favor de los trabajadores mediante convenio colectivo alcance por principio a todos los trabajadores que tengan las mismas condiciones dentro de la empleadora y les sea aplicable el convenio colectivo (no**

¹ Alonso Y. Higa García, “PERO NO ES PRECEDENTE VINCULANTE ¿IMPORTA? – EL CRISTAL ROTO.

se encuentren dentro de las excepciones establecidas por ley). Aunado a ello, se debe tener presente lo dispuesto en el Art. 79° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto de los Derechos y Beneficios de los trabajadores que hayan contratado mediante contratos modales, y las disposiciones que engloban el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos contenido en el Artículo 26° Inc. 2 de la Constitución Política del Estado, que hace referencia a la imposibilidad del trabajador de renunciar a los derechos establecidos a su favor, tanto por la constitución y la ley, en tal sentido el empleador debe de respetar su contenido, teniendo en cuenta que las normas laborales están dotadas de un mandato superior.

- b. El principio de igualdad, es el que debe ser y es la columna vertebral para determinar el alcance de los convenios colectivos y no la voluntad de las partes que lo celebraron,** conforme se desprende de la Cas. N° 1381-2005 Cono Norte-Lima²; la Cas. Lab. N° 2864-2009-Lima³ que establece fundamentos doctrinarios

² “DÉCIMO.- Que, es entonces a la luz de este canon interpretativo que configura el principio de igualdad que debe examinarse el artículo veintiocho del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas aprobado por Decreto Supremo número cero once – noventidós – TR que establece que “la fuerza vinculante que se menciona en el artículo cuarentidós de la ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley. (...). UNDÉCIMO.- Que, a partir de lo anterior aparece claro que el artículo veintiocho del Reglamento de Relaciones Colectivas de Trabajo viene a precisar los contornos, alcances y límites de la eficacia del convenio colectivo (fuerza vinculante) regulada en el artículo cuarentidós del Decreto Ley número veinticinco mil quinientos noventitrés, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que señala que la Convención Colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las Empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, por lo que obviamente su examen no puede discurrir de forma aislada de la norma a la cual se encuentra íntima y estrechamente vinculada. DUODÉCIMO.- Que, en este contexto y a la luz de una lectura sistemática de estas normas es claro que la fuerza vinculante de una Convención Colectiva alcanza no solo a los trabajadores en nombre de quienes se celebró, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las Empresas comprendidas en la misma, sino también a quienes les sea aplicable entendiéndose por tales entre otros supuestos por la textura abierta de tal prescripción a los trabajadores que comparten objetivamente la misma calidad profesional y condiciones en el centro de labores con aquellos en cuyo nombre se concluyó la Convención Colectiva (...).DÉCIMO QUINTO.- (...) La convención colectiva de trabajo modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide: los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador (...).” Publicado en el Diario Oficial El Peruano, 31/10/2006.

³ SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA. CAS. LAB. N° 2864-2009 LIMA. Vista la causa en la fecha en audiencia pública con los Magistrados Vásquez Cortez, Presidente; Távara Córdova,

Rodríguez Mendoza, Acevedo Mena y Mac Rae Thays; y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia: 1. MATERIA DEL RECURSO: Se trata del recurso de casación interpuesto por don Ariste Peña Ríos, corriente a fojas seiscientos dieciséis, contra la sentencia de vista expedida por don Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, su fecha primero de julio del dos mil nueve, que revocando la apelada del veintiocho de enero del dos mil ocho, declara infundada la demanda sobre pago de beneficios económicos. (...).DECIMO: Que en tal sentido, el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, únicamente regula los supuestos de representación del sindicato dentro del proceso

respecto de los alcances del Convenio Colectivo y sus límites con el Principio de Igualdad; la Cas. Lab. N° 602-2010-Lima y la Cas N° 8796-2013-Moquegua⁴ (Todas emitidas por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República). De las cuales con referencia a las dos últimas casaciones el profesor Alejandro J. Navarrete Maldonado precisó: *“En diversas oportunidades la Corte Suprema (en adelante CS) ha establecido que el convenio colectivo celebrado con un sindicato minoritario no tiene eficacia limitada, por lo que es extensible incluso a trabajadores no afiliados, conclusión a la que arriban al interpretar los artículos 9 y 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, LRTC), a la luz del principio de igualdad”*⁵. A partir de los cuales es posible afirmar que pese a la existencia de la facultad de fijación del alcance de los convenios colectivos por las partes con calidad de carácter normativo e incluso de la calidad del sindicato que lo celebra (minoritario o mayoritario). **Todo convenio colectivo tiene una naturaleza abierta y no limitativa en cuanto a su alcance**, al no poder contravenir el alcance que las partes determinen, los dispositivos y principios consagrados en la constitución, norma de máximo rango que garantiza la adecuada protección de los derechos de los trabajadores [permanentes, temporales, sindicalizados o no sindicalizados], que se encuentran dotados de un carácter igualitario e irrenunciable. En este orden de ideas y teniendo presente el Art. 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas – D° Supremo N° 010-2003-TR concordante con el literal a) del Art. 43° del mismo marco normativo, **se infiere que en su sentido delimitador, la sola incorporación a la empleadora como trabajador(a) hace pasible a la persona (trabajador(a)) de ser beneficiario de los aumentos remunerativos o disposiciones laborales que se encuentren en los convenios colectivos vigentes a**

de negociación colectiva, no así los efectos del convenio colectivo, aspecto reservado al artículo 42 de la citada Ley, y al artículo 28 de su Reglamento, cuya interpretación, a la luz de del principio de igualdad, no admite limitación por razón de la representación sindical. UNDÉCIMO: Que corroborando esta tesis, el Tribunal Constitucional al interpretar el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Estado, ha establecido que los convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, y por tanto, obliga a las personas celebrantes de la convención colectiva, a las personas representadas en su suscripción, así como a las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de esta (STC N° 04635-2004-AA), precisando la naturaleza abierta y no limitativa del ámbito subjetivo de aplicación del convenio colectivo en concordancia con lo señalado en el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

⁴ Mencionados por ALEJANDRO J. NAVARRETE MALDONADO en su artículo de “LA EXTENSIÓN DEL PRODUCTO DE UNA NEGOCIACION COLECTIVA DE UN SINDICATO MINORITARIO A LOS TRABAJADORES NO AFILIADOS: ¿IGUALDAD O DESINCENTIVO A LA SINDICALIZACION?, dado en la Revista Soluciones Laborales, Gaceta Jurídica S.A., Año 8, Número 95, Noviembre del 2015, Pág.

62.

⁵ Ídem.

la fecha de su incorporación y vengan siendo aplicados a los trabajadores que se encuentren bajo su mismo régimen laboral así como aquellos convenios colectivos que durante el transcurso de su vínculo laboral puedan entrar en vigencia, sin importar el tipo de contrato laboral que ostente o la condición de la misma, esto último al amparo del Art. 79° del TUO del D. Legislativo N° 728 - D. Supremo N° 003-97-TR. Lo que conlleva a poder afirmar que para que el alcance de un convenio colectivo (en su sentido delimitador no temporal) a un(a) trabajador(a) sea dado, **no es necesario que este se encuentre sindicalizado (aun cuando estemos frente a un único sindicato que no reúne dentro su núcleo a la mayoría de los trabajadores) u ostente la condición de trabajador a plazo indeterminado**, sin perder de vista el sentido del alcance temporal de los convenios colectivos.

- c. Existe una clara diferencia en el sentido de la interpretación del Art. 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 0102003-TR, por parte de Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, en tanto que la segunda sala emite una interpretación en un sentido restrictivo, la primera lo emite en un sentido extensivo. De los que mientras no exista una unidad, la presente magistratura mantendrá el criterio que se ha venido adoptando no solo en el presente juzgado sino también en los demás juzgados laborales e incluso en la Sala Laboral de la ciudad de Huancayo, **consistente en que la interpretación del articulado citado referido al alcance de los convenios colectivos debe ser conforme a la Constitución Política del Estado en la forma más extensiva posible**, tanto más si se tiene presente el principio PRO HOMINE⁴ y **el hecho de que adoptar el criterio contrario implicaría generar una clara inconsistencia en el trato entre trabajadores de una misma unidad empleadora como es la Universidad Peruana Los Andes**, dado que mientras a los trabajadores que demandaron el cumplimiento de convenios colectivos mucho antes del criterio jurisprudencial restrictivo citado se le vino otorgando los mismos sin importar la condición del sindicato o su condición de afiliados al mismo, que incluso provocó que la demandada ya venga otorgando los convenios colectivos por propia voluntad a todos sus trabajadores, a aquellos que vienen demandado en la actualidad se les tendría que denegar su alcance en atención al criterio restrictivo, que evidentemente implicaría la existencia de un desequilibrio del trato dentro de las

⁴ Según la cual el intérprete ha de preferir la interpretación que más optimice un derecho fundamental (y que se plasma en los subprincipios de *favor libertatis*, de protección a las víctimas o *favor debilis*, de prohibición de aplicación por analogía de normas restrictivas de derechos, de *in dubio pro operario*, de *in dubio pro reo*, de *in dubio pro actione*, etcétera).

relaciones laborales que los trabajadores tienen con la demandada, que no puede permitirse que suceda, tanto más si dicha adopción puede generar que la demandada empiece a dejar de otorgar los derechos que por convenios colectivos ha venido extendiendo por propia voluntad a aquellos trabajadores que no se encuentran sindicalizados, amparados en el hecho de que el mismo no les alcanza debido a la interpretación restrictiva desarrollada, **que evidentemente generaría mayores conflictos que soluciones.**

- d. Finalmente se debe precisar que la presente magistratura con el mayor respeto a los señores magistrados que integran la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, **no comparte con la siguiente precisión:** “(...) pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a la organización sindical, pues igual modo gozaría de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato”. Dado que en atención al derecho a la Libertad Sindical prescrito en el numeral 1 del Art. 28° de la Constitución Política del Estado y desarrollado por la doctrina en el siguiente sentido: “La Libertad sindical o de asociación profesional puede enfocarse en dos sentidos; colectivamente (...); individualmente se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva o negativa para los derechos y deberes de quién se asocia o de quien no se incorpora”⁵, no se puede exigir al trabajador que se sindicalice a efectos de que pueda acceder a los convenios colectivos que el sindicato firmo con su empleador con la finalidad de que dicho sindicato se fortalezca en la cantidad de sus miembros, que es el mensaje que en puridad se está transmitiendo mediante los párrafos citados, pues esto implicaría una clara exigencia

al trabajador que pretende los convenios colectivos consistente en que aún en contra de su voluntad debe sindicalizarse con la finalidad de acceder a los mismos, **lo que evidentemente es una clara contrariedad al derecho a la libertad sindical;** y por otro lado conforme al marco doctrinal referido el que se afilie o no un trabajador a un sindicato no puede influir en el trato en el que el empleador debe darle al trabajador en cuanto a los derechos que este se obligó a otorgar a sus trabajadores ya sea por voluntad propia o mediante negociaciones de carácter colectivo, en tanto que se debe tener en claro la diferenciación de la relación existente entre los trabajadores con el sindicato y del empleador con el trabajador que si bien se relacionan entre sí no son

⁵ Guillermo Cabanellas, citado por: Víctor Anacleto Guerrero, “MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO”, Editorial LEX & IURIS, Agosto – 2015, Lima –Perú, Pág. 604.

relaciones sustancialmente iguales, con lo que, lo no sucedido en la primera relación no puede afectar lo sucedido en la segunda relación aun cuando el derecho nacido tenga de base el actuar del sindicato, a cuya razón no es posible validar un trato diferenciado del empleador para con los trabajadores dentro de su relación laboral propiamente dicha, bajo la condicionante de estar sindicalizado o no, **pues es contrario al derecho a la igualdad**, que solo admite el trato diferenciado por razones del tiempo de servicio prestado en razón de a mayor antigüedad laboral mayores beneficios y viceversa. **No está demás precisar que la presente magistratura es del criterio de que los Magistrados no estamos llamados a fortalecer los sindicatos laborales por ser tarea exclusiva de los integrantes de dichos sindicatos al ser nuestro deber el de solucionar conflictos jurídicos en atención a una interpretación concordante con las normas vigentes y la Constitución Política del Estado.**

- e. Conforme a los cuales, **el presente juzgado se aparta del Principio Jurisprudencial de interpretación restrictiva del Art. 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR dado por la**

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República a través de la Cas Lab. N° 4255-2017-LIMA, y mantiene el criterio de su interpretación extensiva dada por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme a las casaciones citadas en el literal b) del presente considerando.

- E .En este orden de ideas, así como no existir duda alguna que la actora tiene una relación laboral con la demandada desde el **01/10/2011, el cual se mantuvo hasta el 30 de abril del 2015 según fundamento "G" del numeral primero de hojas 106 al 116 y después repuesta desde el 20/04/2017 a la actualidad.** Se concluye que para determinar el alcance de los convenios colectivos a favor de la demandante, **es indiferente evaluar si el sindicato que los suscribió sea de representación mayoritaria (representativa) o no**, careciendo ya de objeto evaluar el oficio N° 069-SR-UPLA-2017 y sus anexos obrantes en páginas 165 al 173 referidos a la cantidad de trabajadores administrativos de la UPLA y los que tienen la condición de sindicalizados. Por lo que, **salvo por el aspecto temporal del alcance de los convenios colectivos, a la actora por principio si le son alcanzables los convenios colectivos que pretende y se encuentren vigentes dentro del periodo en que prestó servicios efectivos** (conforme a las resoluciones y oficios de hojas 42 al 54), citado en el presente considerando, **debido a su única condición de ser trabajadora de la entidad demandada sujeto al D. Legislativo N° 728 y en aplicación del principio de igualdad,**

a no ser que por efectos del tiempo laborado se impida la aplicación a su favor de alguno de los incrementos remunerativos evaluados contenidos en Convenios Colectivos pretendidos por la actora, que no será tema de evaluación en razón de no haber sido planteado por la demandada dentro de su teoría del caso.

Conclusión del alcance de los Convenios Colectivos a favor de la demandante.

F. Teniendo como base lo desarrollado y concluido en los considerandos precedentes, se determina que a la demandante le son alcanzables los Incrementos Remunerativos y Condiciones Laborales que pretende, contenidas en los convenios colectivos que invoca. Por lo que **la demandada tiene el deber de cumplir con el pago de los incrementos remunerativos y condiciones laborales contenidos en los convenios colectivos que le son alcanzables a la demandante e invocados por esta última.**

2. DETERMINAR SI CORRESPONDE ORDENAR EL PAGO O REINTEGRO DE LOS INCREMENTOS DE REMUNERACIONES CONTENIDOS EN LOS OFICIOS QUE APRUEBAN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SIGUIENTES: A) OFICIO N° 280SG/UPLA-2016, B) OFICIO N° 281-SG/UPLA-2016 Y C) OFICIO N° 282-SG/UPLA-2016.

A. En el presente punto, los incrementos remunerativos contenidos en los oficios múltiples que no fueron negados en cuanto a su alcance a la demandante en el numeral anterior, **le corresponden a la actora por serle alcanzable.** Siendo únicamente el tema de debate **centrado en el periodo aplicable de cada incremento que le corresponde a la accionante y el cumplimiento de su pago o no por parte de la demandada,** los cuales deben ser analizados en base al principio de literalidad y el literal a) del numeral 23.4 del Art. 23° de la NLPT que impone a la parte demandada cuando tiene la condición de empleadora probar el pago y/o cumplimiento de las normas legales y obligaciones contractuales. En base al cual se procede a desarrollar los siguientes considerandos.

B. El demandante pretende el pago de: **1)** El incremento remunerativo contenido en el Oficio Múltiple N° 0280-SG/UPLA-2016 ascendente a S/. 150.00 soles mensuales en forma permanente referido al convenio colectivo del 2013 desde el 16/10/2013 a 31/12/2017 (conforme a propuesta de liquidación de hojas 08 al 12); **2)** El incremento remunerativo contenido en el Oficio Múltiple N° 0281-SG/UPLA-2016 ascendente a S/. 150.00 soles en forma permanente referido al convenio colectivo del 2014 desde el 08/09/2014 al 31/12/2017 (conforme a propuesta de liquidación de hojas 08 al 12) y **3)** El incremento remunerativo contenido en el Oficio Múltiple N° 0282-SG/UPLA-2016 ascendente a S/. 150.00 soles en

forma permanente referido al convenio colectivo del 2015 desde el 26/10/2015 al 31/12/2017 (conforme a propuesta de liquidación de hojas 08 al 12).

- C. El primer oficio Múltiple citado precedentemente se encuentra obrante en hojas 42 al 43 donde consta el monto alegado por el demandante así como su carácter permanente desde el 16/10/2013; el segundo oficio Múltiple precisado en el considerando anterior se encuentra obrante en páginas 44 al 45 donde se confirma el monto y carácter permanente del incremento en cuestión desde el 08/09/2014; finalmente el último oficio Múltiple citado en el considerando precedente y obrante en páginas 46 al 47, corrobora lo desarrollado por el demandante en cuanto a monto y condición de permanente con fecha de inicio desde el 26/10/2015. **Con los cuales se concluye que a la actora le corresponde los incrementos remunerativos citados desde la fecha en que entraron en vigencia.**
- D. Conforme a lo resuelto en el literal precedente y teniendo en cuenta que el periodo de reconocimiento de labores a favor de la actora viene a ser del **01/10/2011 hasta el 30 de abril del 2015 según fundamento "G" del numeral primero de hojas 106 al 116 y después repuesta desde el 20/04/2017 a la actualidad, teniendo como fecha límite para efectos del cálculo el 31/12/2017** (por ser hasta el cual la demandante pretende el pago del concepto evaluado), **es que se concluye que a la actora le correspondería para efectos de la evaluación del pago respectivo el alcance de los incrementos remunerativos evaluados de la siguiente forma: 1) Para el Oficio Múltiple N° 0280SG/UPLA-2016 desde el 16/10/2013 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017; 2) Para el Oficio Múltiple N° 0281-SG/UPLA-2016 desde el 08/09/2014 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017 y 3) Para el Oficio Múltiple N° 0282-SG/UPLA-2016 desde el 20/04/2017 al 31/12/2017.** Y en ese orden de ideas, **se precisa que la evaluación de pago exigido a la demandada se realizará bajo los periodos citados**, al ser en los cuales corresponde exigir los incrementos remunerativos evaluados.
- E. Por su parte la demandada durante el desarrollo de la audiencia de juzgamiento (minutos 00:16:28 de la primera audiencia y 00:08:01 de la segunda audiencia), ha precisado que no vienen pagando a la demandante alguno de los incrementos remunerativos que reclama en razón de no corresponderle, lo que ya ha quedado superado por lo resuelto en los considerandos del numeral precedente, en cuya razón es que estando a que lo oralizado prima por encima de la escrito dentro de los procesos laborales regidos por la NLPT N° 29497 en aplicación de su literal 12.1 del Art.12°, **se infiere que la demandada no ha cumplido con el pago de los incrementos remunerativos materia de análisis a favor de la demandante por los periodos en que le corresponde, a pesar de ser su deber.**
- F. En este orden de ideas, la demandante por los incrementos remunerativos que le corresponden y son materia de análisis, **debe percibir pago por los siguientes conceptos y periodos: 1)**

El incremento remunerativo contenido en el Oficio Múltiple N° 0280SG/UPLA-2016 ascendente a S/. 150.00 soles desde el 16/10/2013 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017; 2) El incremento remunerativo contenido en el Oficio Múltiple N° 0281-SG/UPLA-2016 ascendente a S/. 150.00 soles desde el 08/09/2014 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017, y 3) El incremento remunerativo contenido en el Oficio Múltiple N° 0282-SG/UPLA-2016 ascendente a S/. 150.00 soles desde el 20/04/2017 al 31/12/2017. Cuyo cálculo se efectuara más adelante.

3. DETERMINAR SI CORRESPONDE ORDENAR EL REINTEGRO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES COMPRENDIDOS EN LOS SIGUIENTES EXTREMOS: REINTEGRO POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD, POR RETORNO VACACIONAL, CTS Y PAGO POR MOVILIDAD.

- A. **Reintegro de Movilidad.-** De acuerdo con el convenio colectivo aprobado mediante resolución N° 026-88-PCO obrante en hojas 52 al 54, se tiene que en el punto 11 del convenio citado se determinó otorgar a los trabajadores un importe de 4 pasajes urbanos diarios, cuyo importe conforme al numeral 5) del petitorio de la demanda obrante en hojas 03 es el ascendente a: S/. 39.68 soles mensuales, lo que no ha sido cuestionado por la demandada en su escrito de contestación obrante en páginas 155 al 157, dando se por cierto en atención al segundo párrafo del Art. 19° de la NLPT. Ante lo cual, se debe tener presente que es deber de la demandada de mostrar que ha cumplido con el pago del presente concepto a favor de la actora en atención al literal a) del numeral 23.4 del Art. 23° de la NLPT, deber que estando a la revisión de boletas obrantes entre hojas 19 al 41 repetidos en hojas 175 al 198, donde no se observa pago alguno a la favor de la actora por el concepto en mención, **se tiene por no cumplido.** Por lo que, en atención a que la demandante pretende el presente concepto por el periodo del 11/04/2011 hasta el 31/12/2017 dentro del cual sucedió que el periodo de labores reconocido a favor de la actora viene a ser del 01/10/2011 hasta el 30 de abril del 2015 según fundamento "G" del numeral primero de hojas 106 al 116 y después repuesta desde el 20/04/2017 a la actualidad, **se determina que solo corresponde ordenar el pago del presente concepto a favor de la actora por el periodo del 01/10/2011 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017 y bajo el monto mensual de S/. 39.68 soles mensuales.**
- B. **Reintegro de Asignación Vacacional (retorno vacacional).-** El convenio colectivo aprobado mediante Resolución N° 363-98-CU, conviene en otorgar una asignación por vacaciones correspondientes al 100% del haber mensual en base a normas de asistencia y puntualidad conforme se encuentra establecido en su punto 7mo. De la que la parte demandante lo pretende a razón del cumplimiento del año efectivo de labores entre abril del 2012 a abril del 2017, y la parte demandada no ha precisado que realizaba pago alguno ni mucho menos otra causal más allá de la ya superada en el numeral primero de la presente sentencia que impida su alcance a favor de la actora. Con lo cual, estando a que el periodo de

labores reconocido a favor de la actora viene a ser del 01/10/2011 hasta el 30 de abril del 2015 según fundamento "G" del numeral primero de hojas 106 al 116 y después repuesta desde el 20/04/2017 a la actualidad, **se determina que a la actora si le corresponde percibir el presente concepto teniendo como base el periodo del 01/10/2011 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017**, correspondiendo realizar más adelante el cálculo.

- C. **Reintegro de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad así como Reintegro de Compensación por Tiempo de servicios.**- Al existir incrementos remunerativos pendientes de pago según lo precisado en los considerandos del numeral 2 de la presente sentencia, **le corresponde a la demandante percibir el pago de los conceptos analizados pero únicamente por el periodo en que se otorga el incremento y solamente por los montos que obedecen a dicho concepto**, al no ser las condiciones laborales supuestos que incidan en la remuneración computable destinada al cálculo de los beneficios citados. Cuya liquidación a efectuar se ha de realizar al amparo del siguiente marco normativo: Ley N° 27735, el Decreto Supremo N° 007-2009-TR, el TUO del D. Legislativo N° 650 – D. Supremo N° 001-97-TR y el Decreto Supremo N° 004-97TR.

4. DETERMINAR SI CORRESPONDE ORDENAR LA INCLUSIÓN DE LOS AUMENTOS PROVENIENTES DE LOS OFICIOS N° 280-SG/UPLA-2016, 281SG/UPLA-2016 Y 282-SG/UPLA-2016, ASÍ COMO DEL RUBRO DE MOVILIDAD EN LA COMPOSICIÓN REMUNERATIVA MENSUAL DE LA ACTORA MANTENIENDO LA CONTINUIDAD.

Al establecerse en los considerandos del numeral segundo que al actor si les corresponde los incrementos remunerativos contenidos en los oficios N° 280-SG/UPLA-2016, N° 281SG/UPLA-2016 y N° 282-SG/UPLA-2016 así como el concepto de movilidad en la suma de S/. 39.68 soles mensuales conforme a lo desarrollado en el considerando "A" del numeral precedente, los cuales no han venido siendo pagado por la actora ni tampoco forman parte de la estructura remunerativa de la actora a la fecha. **Por lo que se determina que corresponde ordenar su inclusión en la composición remunerativa mensuales de la actora en forma continua.**

5. DETERMINAR SI CORRESPONDE ORDENAR QUE SE DEJE SIN EFECTO LA DISGREGACIÓN DE LA COMPOSICIÓN DE LAS REMUNERACIONES DE LA ACCIONANTE DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES QUE LA DEMANDADA REALIZÓ DE S/. 1,400.00 SOLES A S/. 750.00 SOLES.

- A. Con la finalidad de evaluar el presente punto, se debe tener presente que la parte demandante a través de su señor abogado (minuto 00:03:47 de la segunda audiencia) ha precisado que venía percibiendo la suma de S/. 1,400.00 soles que fue disgregado en el 2014 a un sueldo básico de S/. 750.00 soles y un rubro aparte de S/. 450.00 soles por otros pactos, más otros conceptos, el cual debe ser dejado sin efecto en razón que la demandada sin consulta o motivo

justificatorio reduce el haber de la demandante a un básico de S/. 750.00 soles en forma contraria a la constitución, debiéndose declarar nulo dicha descomposición; por su parte la demandada en audiencia de juzgamiento (minuto 00:08:18 de la segunda audiencia) ha precisado que para el presente concepto se debe tener en cuenta que si se solicita la nulidad de un contrato de trabajo se debe observar si configura una causal de nulidad de un acto jurídico e invocar su causal, lo que no se ha efectuado.

- B. Al respecto se debe tener presente que en atención al numeral 2 del Art. 26° de la Constitución Política del Estado los derechos reconocidos por la constitución y la ley son irrenunciables como principio básico dentro de toda relación laboral, así es el caso de la remuneración reconocida como un elemento fundamental de la relación laboral en el Art. 6° del D. Supremo N° 003-97-TR de la siguiente forma: *"Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o la denominación que la tenga, siempre que sea de su libre disposición. (...)"*. Bajo este marco, es que en doctrina se tiene el siguiente concepto: *"Una 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. La remuneración viene al final, cuando el trabajo está culminado y quien lo realiza recibe su recompensa o pago"*⁶.
- C. Para el presente punto, revisado las boletas de hojas 175 al 198 se observa que la actora en agosto del 2012 paso a percibir una remuneración ascendente de S/. 1,200.00 soles, para luego a partir de febrero del 2013 tener una remuneración de S/. 1,400.00 soles, que se mantendría hasta diciembre del 2013, dado que en atención contrato de enero del 2014 en adelante obrante en hojas 174 el monto de S/. 1,400.00 soles paso a ser descompuesto en: S/. 750.00 soles como sueldo básico, S/. 200.00 soles como Política Institucional - Res. N° 1284.2012.cu.Vrad y S/. 450.00 por otros pactos. **Con lo que en primer instancia se observa que la demandante a enero del 2014 no sufrió una rebaja en su composición remunerativa sino por el contrario una descomposición de los conceptos que formaban el monto que venía percibiendo como remuneración a diciembre del 2013.**
- D. No obstante lo concluido en el considerando precedente, el presente juzgado tendrá en cuenta los fundamentos 24 y 25 de la sentencia de vista N° 314-2018 emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo en el expediente N° 02410-2017-0-1501JR-LA-03 (referido a un caso similar al presente) consistentes en: *"24. Posteriormente, la demandada suscribe nuevo Contrato de Trabajo de fecha 7 de enero de 2013 (p. 110), mediante el cual*

⁶ <http://conceptodefinicion.de/remuneracion/>.

se incrementa la remuneración del actor a la suma de S/ 200.00 soles, desde enero de 2013 (véase boletas de pago obrantes a pp. 92 a 95); ahora bien, dicho incremento tiene como fuente según los contratos el convenio del 2011 (Resolución N° 1284-2012-CU de fecha 29 de noviembre de 2012 que obra a pp. 37 y 38), el cual resolvió aprobar el acta de trato directo del pliego de reclamos 2011. En este punto debemos precisar, que desde enero de 2013, la demandada paga al actor una remuneración básica mensual de S/ 1,000.00 soles, más un incremento por convenio de 2011 en la suma de S/ 200.00 soles; haciendo un monto total de S/ 1,200.00 soles mensuales, pero que en las boletas de pago se consigna solo como concepto de "remuneración", desde enero a diciembre de 2013. (véase boletas de pp. 186 y ss.) y 25. Ahora bien, la demandada mediante nuevo Contrato de Trabajo para el periodo enero diciembre 2014 (pp. 108), estima seguir pagando al trabajador la suma de S/ 1,200.00 soles mensuales; sin embargo, realiza la siguiente disgregación de los conceptos remunerativos que la componen: Sueldo básico : S/ 750.00 soles Política Institucional (convenio 2011) : S/ 200.00 soles Otros Pactos : S/ 250.00 soles Esta nueva composición de la estructura remunerativa, se ve contemplada en las boletas de pago de enero a diciembre de 2014, (véase pp. 190 a 194). Aquí, resulta de vital importancia señalar, que si bien el actor desde enero de 2014 sigue percibiendo lo mismo que hasta diciembre de 2013, no es cierto que se haya solo disgregado la estructura remunerativa, como mal ha considerado la juez de instancia; sino que hubo una reducción "nominal" del básico mensual del demandante de S/ 1,000.00 soles a S/ 750.00 soles, que si bien no repercutieron negativamente en los ingresos básicos del actor, porque los restantes S/ 250.00 soles se pagaban como "otros pactos", si lo harán cuando se pretenda el cálculo de los beneficios derivados de convenios colectivos que tengan como base de cálculo el porcentaje (%) de la remuneración básica del trabajador, como por ejemplo la bonificación por quinquenio que se paga en base al 5% de la remuneración básica del actor". A efectos de poder precisar que si bien la descomposición del monto remunerativo de S/. 1,400.00 soles desde enero del 2014 en adelante por parte de la demandada no ha afectado el ingreso total que la actora venía percibiendo hasta antes de dicha fecha, pues no existe una rebaja del monto citado, **si lo ha hecho en cuanto al monto de remuneración básica propiamente dicha que la actora debe percibir así como los efectos de este para los conceptos colaterales que tiene como base de cálculo el monto remunerativo**, esto en razón de que al revisar la descomposición citada **no se encuentra la necesidad de descomponer el monto de S/. 1,400.00 soles en el rubro de básico de S/. 750.00 soles y el de otros pactos en S/. 450.00 soles, pues no se haya documento alguno que sustente la existencia del rubro de otros pactos**; lo que si sucede para el caso del tercer rubro citado de S/. 200.00 soles como Política Institucional - Res. N° 1284.2012.cu.Vrad, dado que a razón de la resolución citada de cuya existencia no se ha puesto en duda se tiene debidamente justificada la razón del porque la remuneración inicial

de la actora de S/. 1,200.00 soles paso a una de S/. 1,400.00 desde enero del 2013. Con lo que, **se tiene que a la actora en la realidad desde enero del 2014 le correspondió una remuneración básica de S/. 1,200.00**, al no encontrar sustento alguno en la disgregación de la misma en dos rubros, **más un incremento de S/. 200.00 soles por pacto colectivo**.

- E. Ante lo desarrollado en el considerando precedente, **no corresponde una declaratoria consistente en dejar sin efecto la disgregación efectuada por la demandada en enero del 2014**, tanto más si como lo plantea el señor abogado de la parte demandada no se ha planteado causal alguna de nulidad orientada a dicha finalidad que conforme a la teoría del caso del actor no busca la nulidad de todo el contrato laboral de hojas 174 sino únicamente de su cláusula octava que en puridad sería un pedio de nulidad parcial del acto jurídico permitido por el Art. 224 del Código Civil que prescribe: *"La nulidad de una o más de las disposiciones de un acto jurídico no perjudica a las otras, siempre que sea separables. (...)"*. Pero si corresponde **ordenar que se deje sin efecto la descomposición de la remuneración básica de la actora de S/. 1,200.00 soles en los rubros de S/. 750.00 como sueldo básico y S/. 450.00 soles por otros pactos**, no con la finalidad de que se genere una declaración de nulidad, **sino que únicamente se procede a recomponer la remuneración básica de la actora en la suma que efectivamente le corresponde que viene a ser de S/. 1,200.00 soles**, manteniéndose evidentemente todos los demás conceptos que puedan integrar la composición remunerativa de la actora como los incrementos remunerativos y condiciones laborales.
- F. No está demás precisar que lo desarrollado y concluido en los considerandos precedentes, **generan que la presente magistratura varié de criterio en cuanto al punto materia de análisis**, que se realiza, al amparo del Inc. 2 del Art. 139 de la Constitución Política del Estado que prescribe: *" Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 2. La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. (...)"*, concordante con el Art. 16 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial D. Supremo N° 017-093-JUS que regulan el principio de imparcialidad Jurisdiccional de la siguiente manera: *"Los Magistrados son independientes en su actuación jurisdiccional dentro de su competencia. Ninguna autoridad, ni siquiera los Magistrados de instancia superior, pueden interferir en su actuación. Están obligados a preservar esta garantía, bajo responsabilidad, pudiendo dirigirse al Ministerio Público, con conocimiento del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, sin perjuicio de ejercer directamente los derechos que les faculta la ley."*, así como el segundo y tercer párrafo del Art. 22 del marco normativo en mención que regulan la facultad del apartamiento en forma motivada de principios judiciales de obligatorio cumplimiento aun por la propia Sala Especializada de la Corte Suprema que la emitió, en

atención al siguiente marco: *"Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio criterio jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones, también en el Diario Oficial "El Peruano", en cuyo caso debe hacer mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan"*. Facultad que también puede ser extendida a los órganos jurisdiccionales especializados como es el caso de la presente magistratura a efectos de poder adoptar nuevo criterio frente a un determinado caso; máxime cuando dicha adopción asegura la uniformación de criterios con la finalidad de que no se perjudique al justiciable ante una incertidumbre sobre sus pretensiones.

6 DETERMINAR SI CORRESPONDE ORDENAR A LA DEMANDADA CUMPLA CON RETENER CONCEPTOS PREVISIONALES O TRIBUTARIOS DE CORRESPONDER.

- A.** Según sentencia del Tribunal Constitucional N° 01538-2010-PA/TC LIMA, relativo a que el pedido de deducción (pago por concepto de prestaciones de salud, ONP O AFP y pagos por impuestos a la renta), constituyen un asunto cuya diludación esta inminentemente vinculada al fondo de la cuestión controvertida en el proceso judicial subyacente, por lo que debía ser discutida en el mismo proceso judicial y no en la etapa de la ejecución de sentencia. **Corresponde resolver el tema en la presente**, de la siguiente forma.
- B.** Existen normas públicas, que no pueden ser alteradas ni desconocidas por las partes, compartiendo esta naturaleza las normas tributarias, dado que su cumplimiento es imperativo y no facultativo, de lo cual se desprende que la renta de quinta categoría, es el impuesto retenido de los servicios del trabajador, este monto retenido será a cargo del agente de retención, conforme lo establece el Art. 10° del Código Tributario, es así que, el agente retenedor se obliga por su estatus al cumplimiento respectivo del deber, no pudiendo el agente eximirse del cumplimiento de dicha obligación, en tanto emana de una norma de orden público, por lo que, las retenciones del Impuesto a la Renta, son por las cuales el empleador se encuentra obligado a retener el impuesto a la renta de quinta categoría de los sujetos que mantienen una relación de subordinación con esta, como ya se señaló, esta norma resulta imperativa, por lo que el empleador se encuentra obligado a

hacerlo, caso contrario se verá multado y responderá solidariamente por el monto dejado de pagar; en tal sentido, corresponde a la Judicatura determinar si procede o no las retenciones previsionales y tributarias, tanto más si se tiene en consideración que se encuentra en debate el pago de los conceptos remunerativos.

- C.** La Universidad demandada tiene la calidad de agente retenedor, por lo que ostenta la obligación de retener el impuesto de quinta categoría al amparo del Art. 75° de la Ley del Impuesto a la Renta, sin perjuicio de lo señalado, se debe tener en claro que el impuesto a la renta se retiene una sola vez en el ejercicio del impuesto fiscal, siempre y cuando el monto percibido por el trabajador, supere las 7 UIT, es decir si el actor en la acumulación de los devengados remunerativos que pretende por cada año, hubiera superado en su totalidad las 7 UIT, **la demandada podrá ejercer la retención tributaria año por año**, mas no podrá realizar la retención tributaria de la liquidación por la totalidad de años devengados, ya que contravendría las normas de orden público.
- D.** Ahora bien en cuanto a las retenciones previsionales (pensionarias), conforme se verifica de las boletas de pago del demandante obrantes en hojas 19 al 53 repetido en hojas 175 al 198, se advierte que se encuentra afiliada al Sistema Nacional de Pensiones (AFP INTEGRAL), siendo una asegurada obligada, razón por la cual, la demandada en calidad de empleadora debe de retener y depositar las aportaciones previsionales de la actora, efectuando previamente las retenciones del 13.00% de las remuneraciones, con la salvedad, que las retenciones pensionarias se hacen por cada remuneración mensual; ahora bien, en el presente caso, tal como se ve de las boletas de pago ya precisadas precedentemente, la demandada ha realizado las retenciones pensionarias de la demandante, en base a la remuneración que percibía mensualmente y en su oportunidad; sin embargo, al haberse amparado el reintegro de las remuneraciones por la existencia de incrementos remunerativos, la demandada deberá realizar la retención previsional, sobre dicha base.
- E.** No está demás precisar que las gratificaciones no se encuentran afectas a descuento de cualquier índole en conformidad al Art. 1° de la Ley N° 29351 y el Art. 1° de la Ley N° 30334, ni tampoco la CTS.

7. DETERMINAR SI CORRESPONDE ORDENAR EL PAGO DE LOS INTERESES LEGALES, COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO.

De conformidad con el Art. 14° de la NLPT, se establece de manera expresa costos y costas (tasas y gastos judiciales) del proceso, las que deberán ser liquidados conforme a los Arts. 410°, 411°, 417° y 418° del Código Procesal Civil; Por lo que al existir montos pendientes de pago conforme a la pretensión realizada por la actora, corresponde **condenar** a la demandada Universidad Peruana Los

Andes al pago de **costos y costas** del proceso, que se determinara en ejecución de sentencia en forma proporcional a las pretensiones que han sido amparadas.

Estando a que existen obligaciones de pago por parte de la demandada, **corresponde ordenar el pago de los intereses legales**, mismos que se liquidaran en ejecución de sentencia.

LIQUIDACIÓN DE LOS CONCEPTOS AMPARADOS

REINTEGROS REMUNERATIVOS							
AÑO	MES	Tiempo Efectivo		Of. Mult. N° 0280-SG/UPLA-2016 C.C. 2013	Of. Mult. N° 0281-SG/UPLA-2016 C.C. 2014	Of. Mult. N° 0282-SG/UPLA-2016 C.C. 2015	Total Remuneración
		Mes	Día	S/. 150.00 SOLES MENSUALES, PERIODO (16/10/13 AL 30/04/2015 y 20/04/2017 AL 31/12/17)	S/. 150.00 SOLES MENSUALES, PERIODO (08/09/14 AL 30/04/2015 y 20 /04/2017 AL 31/12/17)	S/. 150.00 SOLES MENSUALES, PERIODO (20/04/17 AL 31/12/17)	
2013	octubre	1	15	S/. 75.00			S/. 75.00
	noviembre	1		S/. 150.00			S/. 150.00
	diciembre	1		S/. 150.00			S/. 150.00
2014	enero	1		S/. 150.00			S/. 150.00
	febrero	1		S/. 150.00			S/. 150.00
	marzo	1		S/. 150.00			S/. 150.00
	abril	1		S/. 150.00			S/. 150.00

	mayo	1		S/. 150.00			S/. 150.00
	junio	1		S/. 150.00			S/. 150.00
	julio	1		S/. 150.00			S/. 150.00
	agosto	1		S/. 150.00			S/. 150.00
	setiembre	1	23	S/. 150.00	S/. 115.00		S/. 265.00
	octubre	1		S/. 150.00	S/. 150.00		S/. 300.00
	noviembre	1		S/. 150.00	S/. 150.00		S/. 300.00
	diciembre	1		S/. 150.00	S/. 150.00		S/. 300.00
2015	enero	1		S/. 150.00	S/. 150.00		S/. 300.00
	febrero	1		S/. 150.00	S/. 150.00		S/. 300.00
	marzo	1		S/. 150.00	S/. 150.00		S/. 300.00
	abril	1		S/. 150.00	S/. 150.00		S/. 300.00
	mayo	1					
	junio	1					
	julio	1					
	agosto	1					
	setiembre	1					
	octubre	1	5				
noviembre	1						
diciembre	1						
2016	enero	1					
	febrero	1					
	marzo	1					
	abril	1					

	mayo	1					
	junio	1					
	julio	1					
	agosto	1					
	setiembre	1					
	octubre	1					
	noviembre	1					
	diciembre	1					
2017	enero	1					
	febrero	1					
	marzo	1					
	abril	1	10	S/. 50.00	S/. 50.00	S/. 50.00	S/. 150.00
	mayo	1		S/. 50.00	S/. 50.00	S/. 150.00	S/. 250.00
	junio	1		S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 450.00
	julio	1		S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 450.00
	agosto	1		S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 450.00
	setiembre	1		S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 450.00
	octubre	1		S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 450.00
	noviembre	1		S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 450.00
	diciembre	1		S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 450.00
TOT		AL	S/. 3,925.00	S/. 2,315.00	S/. 1,250.00	S/. 7,490.00	

ASIGNACION Y/O RETORNO VACACIONAL

PERIODO	AÑO DE DERECHO	Tiempo Efectivo	Remuneración	Reintegros	Total Remuneración	Retorno vacacional
01/10/11-30/09/12	2011-2012	1A	S/. 1,200.00		S/. 1,200.00	S/. 1,200.00
01/10/12-30/09/13	2012-2013	1A	S/. 1,200.00	S/. 200.00	S/. 1,400.00	S/. 1,400.00
01/10/13-30/09/14	2013-2014	1A	S/. 1,200.00	S/. 500.00	S/. 1,700.00	S/. 1,700.00
01/10/14-30/04/15		07M	S/. 1,200.00	S/. 500.00	S/. 1,700.00	S/. 991.67
20/04/17-31/12/17		08M Y 11D	S/. 1,200.00	S/. 650.00	S/. 1,850.00	S/. 1,289.86
Total Vacaciones						S/. 6,581.53

Conforme a boletas de autos

GRATIFICACIONES

PERIODO	Tiempo Efectivo	Reintegro de Remuneración	de Remuneración Computable	GRATIFICACIÓN
PERIODO (16/10/2013 AL 30/04/2015 Y 20/04/2017 AL 31/12/2017)				
diciembre 2013	02M	S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 50.00
julio 2014	06M	S/. 150.00	S/. 150.00	S/. 150.00
diciembre 2014	06M	S/. 300.00	S/. 300.00	S/. 300.00
julio 2015	04M	S/. 300.00	S/. 300.00	S/. 200.00

julio	2017	02M	S/. 450.00	S/. 450.00	S/. 150.00
diciembre		06M	S/. 450.00	S/. 450.00	S/. 450.00
Total Gratificación					S/. 1,300.00

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

Depósito	Periodo	Tiempo Efectivo	Reintegro de Remuneración	1/6 Gratificación	Remuneración Computable	Reintegro de CTS
PERIODO (16/10/2013 AL 30/04/2015 Y 20/04/2017 AL 31/12/2017)						
oct-13	16/10/13 31/10/13	15D	S/. 75.00		S/. 75.00	S/. 3.13
abr-14	01/11/13 30/04/14	06M	S/. 150.00	S/. 8.33	S/. 158.33	S/. 79.17
oct-14	01/05/14 31/10/14	06M	S/. 300.00	S/. 25.00	S/. 325.00	S/. 162.50
abr-15	01/11/14 30/04/15	06M	S/. 300.00	S/. 50.00	S/. 350.00	S/. 175.00
abr-17	20/04/17 30/04/17	10D	S/. 150.00		S/. 150.00	S/. 4.17
oct-17	01/05/17 31/10/17	06M	S/. 450.00	S/. 25.00	S/. 475.00	S/. 237.50
abr-18	01/11/17 31/12/17	02M	S/. 450.00		S/. 450.00	S/. 75.00
Total Reintegro de CTS						S/. 736.46

RESUMEN GENERAL

CONCEPTO REMUNERATIVO		Liquidado	Liquidación
1.-	Reintegro de remuneraciones mensuales	S/. 7,490.00	S/. 7,490.00
2.-	Movilidad	S/. 1,706.24	S/. 1,706.24
3.-	Asignación Vacacional o Retorno Vacacional	S/. 6,581.53	S/. 6,581.53
4.-	Gratificaciones	S/. 1,300.00	S/. 1,300.00
5.-	CTS	S/. 736.46	S/. 736.46
TOTAL		S/. 17,814.23	S/. 17,814.23

MENOS

6.- Depósito de CTS	S/. 736.46
7.- Retención de Impuesto a la renta de 5 Cat.	----- -
8.- Retención de Asignación Previsional	S/. 973.70
TOTAL GENERAL	S/. 16,104.07

Cuyo monto de pago será ordenado al amparo del último párrafo del Art. 31° de la NLPT que prescribe: "(...). *El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error de las normas aplicables*".

VI. DECISIÓN:

En base a los fundamentos antes expuestos, el Juzgado, impartiendo justicia a nombre de la Nación **DECLARA**:

1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **A.**

en representación de **A** contra **B**, sobre: **I) DEJAR SIN EFECTO LA DESCOMPOSICION DE LA REMUNERACIÓN BASICA DE LA ACTORA DE S/. 1,200.00 SOLES EN UN CONCEPTO DE SUELDO BÁSICO Y OTROS PACTOS; II) PAGO POR REINTEGRO DE REMUNERACIONES MENSAULES** en cuanto al Oficio Múltiple N° 280-SG/UPLA-2016 (del 16/10/2013 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017), Oficio Múltiple N° 281-SG/UPLA-2016 (del 08/09/2014 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017) y Oficio Múltiple N° 282-SG/UPLA-2016 (del 20/04/2017 al 31/12/2017) ; **III) PAGO POR REINTEGRO DE GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD** por los periodos amparados para los incrementos remunerativos;

IV) PAGO POR REINTEGRO DE RETORNO VACACIONAL por el periodo del 01/10/2011 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017; **V) PAGO POR MOVILIDAD** por el periodo del 01/10/2011 al 30/04/2015 y del 20/04/2017 al 31/12/2017; **VI) PAGO DE REINTEGRO POR COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS** por los periodos amparados para los incrementos remunerativos; **e VII) INCLUSIÓN DE LOS AUMENTOS REMUNERATIVOS Y MOVILIDAD EN LA COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL DE MANERA CONTINUA.** Más el pago de intereses legales, costos y costas del proceso. En consecuencia.

f) ORDENO que la demandada, **DEJE** sin efecto la descomposición de la remuneración básica de la actora de S/. 1,200.00 soles en los rubros de S/. 750.00 como sueldo básico y S/. 450.00 soles por otros pactos, **RECOMPONIENDO** la remuneración básica de la demandante en la suma de S/. 1,200.00 soles y **MANTENIENDO** en forma expresa todos los demás conceptos que puedan integrar la composición remunerativa de la actora como los incrementos remunerativos y las condiciones laborales.

g) ORDENO que la demandada, **PAGUE** a favor de la demandante, la suma de S/. 16,104.07 soles, por los conceptos amparados a excepción del reintegro de CTS. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

h) ORDENO que la demandada, **DEPOSITE** en la cuenta de CTS de la demandante o en su defecto la que indique la actora, la suma de S/. 736.46 soles por el concepto de reintegro de CTS. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

i) ORDENO que la demandada, **RETENGA** la suma de S/. 973.70 soles del monto total liquidado en el cuadro de resumen general que asciende a la suma de S/. 17,814.23 soles,

por concepto de retención previsional, que deberá de ser depositado en la entidad correspondiente.

j) ORDENO que la demandada, **INCLUYA** en la composición remunerativa de la actora: Los incrementos remunerativos contenidos en los Oficios Múltiples N° 0280-SG/UPLA-2016, N° 0281SG/UPLA-2016 y N° 0282SG/UPLA-2016, como también el concepto de Movilidad en la suma de S/. 39.68 soles mensuales, en forma continua.

- 3. INFUNDADA** la misma demanda, con respecto a: **1)** El pago del concepto de reintegro remunerativo por el periodo del 01/05/2015 al 19/04/2017; **2)** El pago de reintegro por gratificaciones por los periodos no amparados en el reintegro de remuneraciones; **3)** El pago de pago de Retorno Vacacional por el periodo del 01/05/2015 al 19/04/2017; **4)** El pago de Movilidad por el periodo del 11/04/2011 al 30/09/2011 y 01/05/2015 al 19/04/2017; **5)** El pago de reintegro por CTS por los periodos no amparados en el reintegro de remuneraciones y **5)** Dejar sin efecto la disgregación de composición remunerativa de S/. 1,400.00 soles.
- 4. IMPROCEDENTE** el pedido de **RETENCIÓN TRIBUTARIA** realizada por la parte demandada.
- 5. CONDENESE** a la parte vencida al pago de costos y costas procesales, que se liquidarán en ejecución de sentencia en base a las pretensiones amparadas precedentemente.
- 6. Notifíquese** a las partes por intermedio de la secretaría a cargo del área de trámites con las formalidades de Ley. –



PODER JUDICIAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN

1° Sala Laboral Permanente de Huancayo

Jirón Parra del Riego N° 400, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

SUMILLA: *Los beneficios obtenidos a favor del sindicato minoritario son de alcance al trabajador no afiliado, a razón de que se debe tener presente que ante la existencia de jurisprudencia divergente el órgano jurisdiccional debe preferir el lineamiento que concede mayor protección para el trabajador. Así también se debe considerar el carácter vinculante de la convención colectiva al que hace referencia el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ello en correspondencia al artículo 2 de la Constitución Política del Perú.*

Expediente N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03

JUECES : C
PROVIENE : 3° Juzgado de Trabajo de Huancayo
GRADO : SENTENCIA APELADA
JUEZ PONENTE : N

RESOLUCIÓN N° 9

Huancayo, 4 de setiembre de 2018

En los seguidos por A contra B, sobre pago de reintegro de remuneraciones y otros, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:

SENTENCIA DE VISTA N° 474 - 2018

I. ASUNTO

Materia del Grado

1.- Viene en grado de apelación la Sentencia contenida en la Resolución N° 4 de fecha 16 de julio de 2018, que obra a páginas 211 y siguientes, que declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene.

Fundamentos de la Apelación

2.- La Sentencia es apelada por la parte demandada, mediante recurso de págs. 234 y ss., cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:

- a. Los incrementos colectivos productos de convenios suscritos por una organización sindical no representativa no son extensivos al universo de trabajadores de B (considerando el principio de autonomía colectiva). En ese sentido alega que es impertinente la aplicación del artículo 79 del DS N° 003-97-TR y el principio de irrenunciabilidad de derechos; de modo que no existe justificación para apartarse del criterio establecido en la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima.
- b. Es viable la disminución de la remuneración aceptada por la trabajadora, conforme al contrato de enero de 2014 y la Ley N° 9463.

II. FUNDAMENTOS

TEMA DE DECISIÓN:

6. Determinar si los beneficios otorgados mediante convenios colectivos para un sindicato minoritario es de alcance para la actora.

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:

3. Antes de proceder al análisis de la presente cuestión, es necesario tener en cuenta que el Código Procesal Civil en su artículo 364, de aplicación supletoria, prescribe que: *“el objeto del recurso de apelación es que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente”* (énfasis agregado).

4. El citado artículo contempla el principio de congruencia procesal⁷, por el cual el superior jerárquico debe pronunciarse solo sobre los agravios expuestos por el impugnante en el recurso interpuesto, así pronunciarse sobre otras cuestiones no invocadas no solo implicaría infringir este principio, sino que también, configuraría una afectación al derecho de defensa⁸ y en determinadas ocasiones al derecho a ser juzgado por un juez imparcial⁹. Sin embargo, de advertir flagrante contravención a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso el juez de segunda instancia puede emitir pronunciamiento respecto a dicho extremo, en razón de que el juez garantiza el cumplimiento de la Constitución y la Ley.

5. El Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N° 00008-2005-PI/TC, en cuyo fundamento 33 ha señalado:

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

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.

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

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

⁷ Casación N° 3437-2013-Lima, 30 de abril de 2014

“SEXTO: (...) se advierte que la Sala Superior se ha pronunciado sobre asuntos que no fue materia de agravio, como expresamente se reconoce en el considerando quinto de la resolución impugnada, por lo que infringe el principio de congruencia procesal, en tanto la sentencia de vista, sólo puede pronunciarse sobre los puntos y cuestiones planteadas lo que supone limitación a la actividad jurisdiccional y correspondencia entre las cuestiones impugnadas y lo que se decide, salvo, es verdad, que se atente contra el debido proceso o exista indefensión, pero en ese caso debe realizar fundamentación al respecto, lo que no ha ocurrido (...)”.

⁸ Ver sentencia N° 686-2007-PA/TC, fundamento 8.

⁹ Al respecto es pertinente citar lo sostenido por el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 3151-2006-PA/C, fundamento 5: “El Tribunal, con base en su jurisprudencia, ha subrayado que el deber de respetar el principio de congruencia se encuentra garantizado por el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. Sin embargo no es este último derecho el que sólo puede resultar lesionado a consecuencia de no respetarse el referido principio de congruencia. En efecto, en el ámbito del proceso civil, la infracción del deber de congruencia supone no sólo la afectación del principio dispositivo al cual también se encuentra sumergido el proceso civil, sino que a consecuencia de ello se puede afectar otros derechos constitucionalmente protegidos, verbigracia el derecho de defensa y, en determinadas ocasiones, el derecho a ser juzgado por un juez imparcial. (...) En este sentido, un Juez que base su decisión en hechos que no se encuentran acreditados, o se refiera a alegaciones no formuladas por las partes, estará realizando una motivación aparente (inexistente en términos formales) y, por tanto, estará actuando de manera arbitraria.”

Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora, pero no su disminución. Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza (...).

6. Ahora bien, respecto a la fuerza vinculante y el principio de libertad negocial de los convenios colectivos la Corte Suprema en la CAS. N° 3425-2009/ LIMA NORTE, ha establecido:

“SÉTIMO: Que, conforme a lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, los convenios colectivos tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, esto es, son de obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a la empresa pactante, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

(...)

UNDÉCIMO: Que en tal orden de cosas, conforme lo ha establecido la sentencia de vista, en la aplicación del inciso d) del artículo 43 de Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el acuerdo celebrado el treintiuno de mayo de dos mil seis, fue modificado por voluntad expresa de las mismas partes que lo celebraron, quienes en virtud del principio de libertad negocial, convinieron a sustituir el incremento de remuneraciones por una bonificación de ser percibida por única vez, por los trabajadores afiliados a los sindicatos; norma jurídica que si bien regula caducidad automática de la convención colectiva al vencimiento de su plazo, no menos cierto es, que esta no prohíbe que el convenio puede ser modificado, como en el caso concreto antes de vencerse el plazo de vigencia, ello en virtud del principio de libertad negocial de las partes.”

7. En ese mismo sentido, respecto a la fuerza vinculante de la convención colectiva la citada Corte por medio de la CAS. N° 8796- 2013, ha sostenido que:

“**UNDÉCIMO:** En cuanto a sus efectos, el artículo 28 de la constitución política, señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Sumado a ello, el artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N° 010-2003- TR, prevé que: La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes se les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”, marco normativo que debe ser interpretado tomando en consideración el Principio de Igualdad previsto en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política, entendido como derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones; máxime si, por el carácter normativo que el artículo 41 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo le reconoce a la convención colectiva, debe ser aplicable a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito subjetivo, y que comparten objetivamente la misma calidad profesional dentro de la empresa.”

8. En el presente caso, la apelante señala sustancialmente que no existe justificación para apartarse del criterio establecido en la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima, siendo así, se entiende que la demandada solo está cuestionado que a la demandante no le corresponde los beneficios del sindicato minoritario por no encontrarse afiliada, pues sustenta su alegación en la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima que ratifica el criterio establecido en la Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO y establece como doctrina jurisprudencial lo siguiente:

“Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores. En consecuencia tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora.”

9. Es menester precisar que, la Corte Suprema ha emitido fallos divergentes respecto a los alcances del convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario, pues en la citada Casación restringe los alcances a los trabajadores no afiliados, mientras que en las Casaciones Nros 602-2010-Lima, 2864-2009-Lima y 11477-2013-Callao, estableció una postura contraria, vale decir, que los convenios celebrados por un sindicato minoritario si son de alcance para los trabajadores no afiliados.

10. Cabe resaltar que la Cas. 11477-2013-Callao ha sostenido que el sindicato de trabajadores (independientemente si es mayoritario o minoritario) persigue mediante el convenio colectivo o laudo arbitral compensar la desigualdad real existente entre trabajadores y empleadores, y en función de ello, ha acuñado lo que se denomina como principio de solidaridad, por el cual las organizaciones sindicales procuran obtener del empleador beneficios pendientes a repartirse entre todos los trabajadores, sin distinción de alguna clase, de no ser así se contravendría la esencia misma de las organizaciones sindicales, esto es, la repartición equitativa y justa de los beneficios obtenidos en función al trabajo realizado.

11. La Casación N° 2864-2009-Lima establece que es viable que se extienda los beneficios a los trabajadores no afiliados al sindicato minoritario, pues se debe tomar en cuenta el principio de igualdad (artículo 2 de la Constitución), el cual es entendido como aquel derecho que obliga tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un acuerdo paritario con respecto a las personas que se encuentren en las mismas condiciones o situaciones, ello implica que el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es una fórmula abierta y no limitativa para la eficacia de los acuerdos, específicamente para el caso de aquellos trabajadores que no formaron parte del sindicato minoritario que celebró el convenio y de aquellos que con posterioridad a la celebración se incorporaron al sindicato.

12. Se contempla que la Corte Suprema se sustenta en el principio de igualdad, en ese sentido, cabe enfatizar que el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado “Protocolo de San Salvador”, en cuyo preámbulo los países signatarios, como el nuestro, reafirman su propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto a los derechos esenciales del hombre. En este marco conceptual fundamental, su artículo 7°, literal a, prescribe sobre las Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias del Trabajo, en particular la fórmula de equidad “a igual trabajo igual remuneración”, y que citamos en su parte pertinente.

“Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;”

13. Concepto similar contiene la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, al exigir a los Estados Partes la prohibición y la eliminación de la discriminación racial y a garantizar a toda persona, sin distinción de raza, color u origen nacional o

étnico, sus derechos fundamentales, entre ellos el de “*igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria*”.

14. Asimismo, respecto al Principio de no discriminación, el Art. 1 del convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define que la discriminación es “...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”, similar definición la encontramos en el Art. 2 de la Ley 26772 modificado por la Ley 27270, a saber:

Artículo 2.- Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole

15. Estando a lo expuesto, y considerando que la jurisprudencia no es uniforme, este Colegiado para resolver el presente caso debe tomar en cuenta el principio de independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, el cual se encuentra recogido en el numeral 2) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, así como el artículo 22 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que establece en el segundo párrafo que los órganos jurisdiccionales pueden apartarse de los principios jurisprudenciales motivando su decisión.

16. Ahora bien, no se debe perder de vista el principio *pro homine* desarrollado ampliamente por el Tribunal Constitucional¹⁰ mediante el cual se busca aplicar aquella norma que en mayor medida proteja los derechos de las personas y el principio *favor libertatis*” el cual determina que ante la existencia de diversos sentidos interpretativos en una determinada norma (disposición normativa,

¹⁰ “El principio *pro homine* es un principio hermenéutico que al tiempo de informar el derecho de los derechos humanos en su conjunto, ordena que deba optarse, ante una pluralidad de normas aplicables, siempre por aquella norma *iusfundamental* que garantice de la manera más efectiva y extensa posible los derechos fundamentales reconocidos; es decir aquella que despliegue una mayor eficacia de la norma. O como reiteradamente ha señalado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el principio *pro homine* implica que los preceptos normativos se tengan que interpretar del modo que mejor se optimice el derecho constitucional y se reconozca la posición preferente de los derechos fundamentales [STC N.º 1049-2003-PA, fundamento 4]. Asimismo pero de manera inversa, también implica que debe preferirse la norma o interpretación más restringida cuando de los que se trata es de fijar restricciones al ejercicio de los derechos, sean éstas de carácter permanente o extraordinario. Esta directriz de preferencia de normas o de interpretación alcanza a ser aplicable incluso en los casos de duda sobre si se presenta una situación en que se encuentran en juego derechos fundamentales u otros derechos”. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL sentencia recaída en el EXP. N.º 02005-2009-PA/TC f. j. 33

jurisprudencia, etc.) se debe optar por aquella que de mayor protección a los derechos fundamentales de la persona. Este principio ha sido aplicado en diversas ocasiones por el Tribunal Constitucional¹¹.

17. En ese sentido, se debe establecer que es factible que se otorgue los beneficios obtenidos a favor del sindicato minoritario, a pesar de que la trabajadora no estuvo afiliada, dado que se debe tener presente que ante la existencia de jurisprudencia divergente el órgano jurisdiccional debe preferir el lineamiento que concede mayor protección para el trabajador, ello en correspondencia a los principios *pro homine y favor libertatis*. Así también, se debe considerar para resolver el presente debate el carácter vinculante de la convención colectiva al que hace referencia el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, artículo que resulta ser un modelo abierto para la eficacia del convenio. Además el artículo 2 de la Constitución Política del Perú prescribe como premisa fundamental el derecho a la igualdad, lo cual implica que las personas al encontrarse en las mismas situaciones es razonable que se extienda los beneficios del sindicato minoritario.

18. ***Respecto a la disgregación de la composición de remuneraciones***

La demandada refiere que la resolución impugnada no se encuentra debidamente motivada, ya que la jueza de la causa no ha advertido el artículo único de la Ley N° 9463, que contempla la posibilidad de disminución de la remuneración aceptada por la actora; por lo que la reducción de la remuneración básica de la actora se dio a través de un contrato de trabajo de fecha 6 de enero de 2014, donde la actora aceptó la reducción, por lo que no se puede dejar sin efecto este acto jurídico válidamente celebrado.

19. De la revisión de autos, se observa de las boletas de pago que obran de páginas 181 y ss. que la demandante en agosto del año 2012 paso a percibir una remuneración ascendente de S/. 1,200.00 soles, para luego a partir de febrero del 2013 tener una remuneración de S/. 1,400.00 soles, que se mantendría hasta diciembre del 2013.

Ahora, a página 174, se observa el Contrato a Plazo Determinado suscrito por la actora y la emplazada, en el que se consigna que la remuneración de S/. 1,400.00 estará conformada por lo siguientes conceptos:

- Sueldo básico S/. 750.00
- Política Institucional- Res N° 1284.2012.CU-Vrad (29.12.2012) S/. 200.00
- Otros pactos S/. 450.00 20. De ello, se aprecia que la demandante a diciembre de 2013, percibía una remuneración de S/. 1,400.00, sin embargo en enero de 2014, su remuneración (básica) fue reducida a S/. 750.00; ante ello, la emplazada refiere que esta reducción se suscitó en sustento del contrato; sin embargo, del contrato de fecha 06 de enero de 2014, no se aprecia ninguna

¹¹ Por ejemplo los Exp. 05175-2006/HC/TC, 1091-2008-HC/TC, 2115-2004-HC/TC, 2915-2004-HC/TC

cláusula ni mucho menos la aceptación expresa de la demandante respecto a la reducción de su básico.

21. Entonces, resulta de vital importancia señalar, que si bien la actora desde enero de 2014 sigue percibiendo lo mismo que hasta diciembre de 2013, se tiene claro que hubo una reducción “nominal” del básico mensual de la demandante, que si bien no repercutieron negativamente en los ingresos de la actora, si lo harán cuando se pretenda el cálculo de los beneficios derivados de convenios colectivos que tengan como base de cálculo el porcentaje (%) de la remuneración básica del trabajador.

22. En ese orden de ideas, también se de tener presente que la disgregación de la remuneración, afecta el principio de progresividad de los derechos, así el artículo 2.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), establece que:

“(…) cada uno de los estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr **progresivamente**, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos” [Énfasis es nuestro].

23. Por su parte, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevé que:

“**Artículo 26. Desarrollo Progresivo.** Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr **progresivamente** la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”. [Énfasis es nuestro].

24. De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como consecuencia la prohibición de regresividad de ellos. En función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos anterior se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar **positiva**, lo cual “está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales,

económicas o culturales” y la otra a la que podemos denominar *negativa* que se cristaliza a través de la “prohibición del retorno, o también llamado principio de no regresividad”¹²

25. Teniendo en cuenta que el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales tiene su base y sustento en el principio protector, es necesario citar el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, que establece:

“Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. **El estado promueve condiciones para el progreso** social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. **Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.** Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.” [Énfasis es nuestro].

26. Consecuentemente, en virtud de lo antes expuesto corresponde desestimar los agravios de la demandada y confirmar la recurrida.

III. DECISION:

De acuerdo a los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE: CONFIRMAR** la Sentencia contenida en la Resolución N° 4 de fecha 16 de julio de 2018, que obra a páginas 211 y siguientes, que declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene.

NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.

¹² TOLEDO TORIBIO, Omar. Principio de Progresividad y no Regresividad, en http://www.derechocambiosocial.com/revista023/progresividad_y_regresividad_laboral.pdf

ANEXO 2
DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</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. Si cumple</i></p>

			<p>Motivación de los hechos</p>	<p>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</p> <p>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</p> <p>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>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</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/</p>
		<p>PARTE CONSIDERATIV A</p>	<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>

		<p style="text-align: center;">PARTE RESOLUTIVA</p>	<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) 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/ 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.
			<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si 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 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 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 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 <i>su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>. Si cumple
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple 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>. Si cumple

		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</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> Si cumple</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple</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> Si cumple</p>

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

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LISTA DE PARÁMETROS – CIVIL Y AFINES SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Contencioso Administrativo

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. Sí cumple/No cumple*

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Sí 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). Sí 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. Sí 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. Sí cumple*

1.2. Postura de las partes

1. **Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Sí cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Sí cumple

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Sí cumple

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Sí 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. Sí 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). Sí 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). Sí 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). Sí 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). Sí 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). **Sí 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).* **Sí 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)* **Sí 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).* **Sí 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).* **Sí 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).* **Sí cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. *(Es completa)* **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)* **Sí cumple**

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Sí cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí cumple (*marcar “sí cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas*).

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*). **Sí cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Sí cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Sí cumple

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

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.* **Sí 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.* **Sí 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).* **Sí 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.* **Sí 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.* **Sí 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). **Sí cumple** (**la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas*).

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Sí cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Sí cumple

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explicita el silencio o inactividad procesal*. Sí 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*. Sí 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))*. Sí 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)*. Sí 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)* Sí 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)*. Sí 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. **Sí 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). **Sí 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) **Sí 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). **Sí 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). **Sí 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). **Sí 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) **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). Sí cumple

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Sí cumple (marcar “si cumple”, siempre que **todos** los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí 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). **Sí cumple**

3.2. Descripción de la decisión

1. **El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Sí cumple**

2. **El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Sí 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. Sí 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. 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. **Sí cumple.**

ANEXO 4

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
- 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.
- La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
- Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
- 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.*

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

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.

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.

Calificación:

- 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
- De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

Recomendaciones:

- Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
- Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 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.
- 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.

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

Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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	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.*

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 n	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy	Baja	Median	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de			X				7	[9 - 10]	Muy Alta

la dimensión:	Nombre de la sub							[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 subdimensiones,..... y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

❖ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), 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.

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ❖ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber

identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

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

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

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

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

❖ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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 1)

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			

		2x 1=	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							[13 - 16]	Alta
					X			[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 1), 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

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 ve 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.

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

Se realiza por etapas

Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

- ⌚ Recoger los datos de los parámetros.
- ⌚ Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- ⌚ Determinar la calidad de las dimensiones.
- ⌚ 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.

- 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.
- Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 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.
- 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

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

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* la autora del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre declaración de nulidad total o parcial o ineficacia de actos administrativos que declaro conocer el contenido 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.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar la naturaleza e impacto de las sentencias y de los procesos judiciales pertenecientes al derecho público o privado.*”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 04393-2017-0-1501-JR-LA-03, sobre: Derechos Laborales.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 16 de Agosto del 2019.

JULY MILAGROS RIVAS MALDONADO

DNI 46285195