



UCT

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE REINTEGRO DE
REMUNERACIONES POR TRATO SALARIAL
DESIGUAL, EN EL EXPEDIENTE N° 02721-2011-0-2001-
JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA –
PIURA. 2020**

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

**AUTORA
MARIA ESTHEFANY RAMOS ZAPATA
COD. ORCID: 0000-0002-6787-439X**

**ASESOR
Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA
COD. ORCID: 0000-0001-6049-088X**

**PIURA – PERÚ
2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

María Esthefany Ramos Zapata

COD. ORCID: 0000-0002-6787-439X

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

ASESOR

Elvis Marlon Guidino Valderrama

COD. ORCID: 0000-0001-6049-088X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de
derecho y ciencias políticas, escuela profesional de derecho,
Piura, Perú

JURADO

Carlos César Cueva Alcántara

COD. ORCID: 0000-0001-5686-7488

Gabriela Lavallo Oliva

COD. ORCID: 0000-0002-4187-5546

Rafael Humberto Bayona Sánchez

COD. ORCID: 0000-0002-8788-9791

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

**Mgtr. CARLOS CÉSAR CUEVA ALCÁNTARA
PRESIDENTE**

**Mgtr. GABRIELA LAVALLE OLIVA
MIEMBRO**

**Mgtr. RAFAEL HUMBERTO BAYONA SÁNCHEZ
MIEMBRO**

**Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA
ASESOR**

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Sobre todas las cosas por haberme dado la vida

A la ULADECH Católica:

Por albergarme en sus aulas hasta alcanzar mi
objetivo, hacerme profesional.

María Esthefany Ramos Zapata

DEDICATORIA

A mis padres:

Juan y Maria, quienes han sido mis primeros maestros, a ellos por darme la vida, por ser mi fortaleza, mi motor y motivo, por brindarme su amor y apoyo incondicional.

A mi abuelito:

Juan de Dios, quien en vida fue mi mejor amigo, compañero y cómplice, Hoy que se encuentra en la eternidad, es mi mayor inspiración.

A mi hermana:

Cynthia, por siempre brindarme su cariño, ayuda y protección, por darme la dicha de ser tía de Sofía, Juan Diego, Ivana y Asira, quienes con sus risas y besos iluminan y alegran mis días.

A mi amor:

Daniel, por caminar conmigo de la mano y no soltarme ni en los peores momentos que he vivido, por comprenderme y brindarme su amor y apoyo incondicional.

María Esthefany Ramos Zapata

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02721-2011-0-2001- JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura, 2020. 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 alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy 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, pago de reintegro de remuneraciones, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a general objective, to determine the quality of the first and second instance sentences on payment of reimbursement of remuneration for unequal salary treatment, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 02721-2011-0- 2001- JR-LA-02, of the Piura Judicial District, Piura. 2020. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was performed 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 expositional part, considered and decisive, belonging to: the first instance sentence were of rank: very high, very high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Key words: quality, remuneration reimbursement payment, motivation and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general	viii
Índice de cuadros	xiii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	05
2.1. Antecedentes	05
2.2. BASES TEÓRICAS	08
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio	08
2.2.1.1. El proceso laboral	08
2.2.1.1.1. Concepto	08
2.2.1.1.2. Principios aplicables al proceso laboral	08
2.2.1.1.3. Los sujetos procesales	10
2.2.1.1.3.1. Concepto	10
2.2.1.1.4. Fines del derecho procesal del trabajo	11
2.2.1.1.5. El proceso laboral Ordinario	11
2.2.1.1.5.1. Concepto	11
2.2.1.1.5.2. Características del proceso laboral ordinario	11
2.2.1.1.5.3. Trámite del proceso ordinario laboral	11
2.2.1.1.6. Demanda laboral	12
2.2.1.1.7. Las audiencias en el proceso laboral ordinario	13
2.2.1.1.7.1. Concepto	13
2.2.1.1.7.2. Audiencia de Conciliación.	14
2.2.1.1.7.3. Audiencia de juzgamiento	15
2.2.1.1.8. Pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario	15
2.2.1.2. La pretensión	16

2.2.1.2.1. Concepto	16
2.2.1.2.2. Acumulación de pretensiones	16
2.2.1.2.3. Los puntos controvertidos en el proceso laboral	17
2.2.1.2.3.1. Nociones	17
2.2.1.2.3.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	17
2.2.1.3.3. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia	17
2.2.1.3 La prueba	17
2.2.1.3.1. Concepto	17
2.2.1.3.2. Principios de la prueba	19
2.2.1.3.3. Actividad probatoria en el proceso laboral	20
2.2.1.3.4. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio	23
2.2.1.3.4.1. Documentos	24
2.2.1.4. La sentencia	25
2.2.1.4.1. Concepto	25
2.2.1.4.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral	26
2.2.1.4.3. Estructura de la sentencia	26
2.2.1.4.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	26
2.2.1.5. Los medios impugnatorios en el proceso laboral	31
2.2.1.5.1. Concepto	31
2.2.1.5.2. Fundamentos de los medios impugnatorios	31
2.2.1.5.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	31
2.2.1.5.4. Medio Impugnatorio utilizado en el proceso Judicial de Estudio	33
2.2.1.5.4.1. La Apelación	33
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio	33
2.2.2.1. El contrato de trabajo	33
2.2.2.1.1. Concepto	33
2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo	33
2.2.2.3. Características del contrato de trabajo	34
2.2.2.4. Los sujetos del contrato de trabajo	34
2.2.2.5. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad	35
2.2.2.5.1 Concepto	35
2.2.2.5.2 Clases de contratos de trabajo	35
2.2.2.5.3. Desnaturalización de contratos y la primacía de la realidad	36

2.2.2.5.4. El contrato administrativo de servicios	36
2.2.2.5.5. El contrato de locación de servicios	36
2.2.3. Los beneficios sociales	37
2.2.3.1. Concepto	37
2.2.3.2. Beneficios sociales y económicos en legislación peruana	37
2.2.3.3. La Remuneración	37
2.2.3.3.1. Concepto	37
2.2.3.3.2. Remuneración mínima vital	38
2.2.3.3.3. Regulación	38
2.2.3.4. Gratificaciones	39
2.2.3.4.1. Concepto	39
2.2.3.4.2. Régimen normativo aplicable	40
2.2.3.4.3. Derecho de percibir gratificaciones	40
2.2.3.4.4. Requisitos para percibir gratificaciones	41
2.2.3.4.5. Gratificaciones truncas	41
2.2.3.4.6. Liquidación de las gratificaciones en el caso de estudio	42
2.2.3.5. El descanso vacacional	43
2.2.3.5.1. Concepto	43
2.2.3.5.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional	43
2.2.3.5.3. Vacaciones truncas o no gozadas	44
2.2.3.6. Compensación por tiempo de servicios (CTS)	44
2.2.3.6.1. Concepto	44
2.2.3.6.2. Regulación	45
2.2.3.6.3. Contenidos de la CTS	45
2.2.3.6.4. Tiempo de servicios computables para la CTS.	45
2.2.3.6.5. Liquidación de la CTS en el caso en estudio	45
2.2.3.7. Base legal de los beneficios sociales en Perú	46
2.2.3.8. Beneficios sociales en la jurisprudencia	47
2.2.3.9. Normas aplicadas en primera y segunda instancia	48
2.2.3.9.1. Normas aplicadas en primera instancia	48
2.2.3.9.2. Normas aplicadas en segunda instancia	50
2.3. MARCO CONCEPTUAL	52
III. METODOLOGÍA	54
3.1. Tipo y nivel de investigación	54

3.2. Diseño de investigación	54
3.3. Objeto de estudio y variable en estudio	55
3.4. Fuente de recolección de datos.	55
3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos	55
3.6. Consideraciones éticas	56
3.7. Rigor científico	56
IV. RESULTADOS	57
4.1. Resultados	57
4.2. Análisis de los resultados	96
V. CONCLUSIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
Anexo 1: Operacionalización de la variable	105
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable.	114
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético.	123
Anexo 4: Sentencias de primera y de segunda instancia	124

ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	57
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	63
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive	69
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	71
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	76
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive	89
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia	92
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia	94

I. INTRODUCCIÓN

Los magistrados tienen la función de administrar justicia y lo hacen mediante las resoluciones judiciales, posiblemente es una de las labores más complicadas que enfrentan, debido a que les corresponde aplicar correctamente el derecho vigente a los casos concretos que se ventilan en el despacho a su cargo. De otro lado a efectos de comprender lo que ocurre en la realidad se procede con la siguiente descripción.

En el ámbito internacional

En Costa Rica el Poder Judicial sigue siendo cerrado y opaco, mencionando que una parte de la corrupción existente en el sistema judicial es producto de la falta de una ética pública que evite que los agentes del Estado incurran en actos de deshonestidad, otros tienen su origen en la mala política legislativa; es decir, que son las propias leyes las que generan o inducen a la corrupción. Agrega que los problemas de corrupción en los Poderes Judiciales, no deben ser vistos como problemas puntuales, circunscritos a malos funcionarios, sino como lo que realmente son: problemas generalizados, enraizados en su propia lógica; al punto que los propios jueces no consideran como corrupción conductas que desde afuera se juzgan como conductas inapropiadas. (Palacios, 2015).

En Panamá donde se concluyó, que el sistema de administración de justicia padece de ineficiencia, lentitud y una burocratización excesiva, que afecta al derecho de todos los ciudadanos; asimismo, en la última década, la administración de justicia se vio comprendida en actos de corrupción, con escándalos de sobornos de partes de los funcionarios, en medio de un proceso de selección de magistrados, la politización notoria del sistema; la intromisión del Ejecutivo en la designación de jueces y fiscales, la cual afectó más la buena marcha de la administración de justicia. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2010).

En Colombia, se conoce funcionarios que huyen del país para evitar la acción de la justicia e innumerables casos de real o presunta persecución judicial por razones políticas revelan síntomas alarmantes de crisis gravísima, que permiten afirmar que no hay Derecho. Precisa que, hay pérdida del respeto y la confianza de parte de la sociedad; porque genera contradicciones, errores y veleidades; motivo por el cual fue criticado por todos los sectores y, de ser la institución que juzga, condena o absuelve, ha pasado a ser acusado en el banquillo de los acusados.(Hernández , 2014).

En Chile, se conoce que existe una crisis de confianza por parte de la ciudadanía hacia la administración de Justicia, afirmando que esto ha sido ocasionado a raíz de los escándalos de corrupción política y empresarial surgidos en los últimos meses, se conoce que las

personas sufren abusos por parte de las grandes empresas y los actos de corrupción por parte de los funcionarios públicos, prueba de ello es que el estado siempre sale a favor e interés de las grandes empresas y en la corrupción de funcionarios siempre estos huyen lográndose librar de los cargos que se le imputan, como consecuencia de ello no existe la correcta aplicación de justicia en graves delitos, el poder judicial se muestra igualmente incapaz y falto de voluntad para proteger a los ciudadanos. (Ávila, 2013).

En cuanto al Perú la Oficina de control de la Magistratura (OCMA) inicio la primera visita en la Corte Superior de Justicia de Lima, con la finalidad de prevenir posibles actos de corrupción en la Administración de justicia, mencionando de que se vendrían a realizar visitas a las otras 28 cortes de justicia del interior del país y a las oficinas descentralizadas de control de la magistratura, estableciendo que la justicia debe ser transparente y a favor de todos los justiciables, por eso es que estas visitas se harán en forma inopinada para llegar a un mejor trabajo de control que no sólo es sancionador, sino preventivo. (Andina, 2009)

En ámbito local

Se conoce que ha sufrido actos de corrupción, precisando que una de las maneras de combatirlas es realizando una actividad fiscalizadora y preventiva por parte de las entidades del estado y la sociedad civil, especialmente por parte de la Contraloría, en especial con la participación del Ministerio Público la cual debe trabajar de manera coordinada con la Policía Nacional del Perú con la finalidad de poder reducir los actos de corrupción y lograr sentencias efectivas, para ello los fiscales deberán tener acusaciones que lleguen a los tribunales con buen sustento, debiendo poner mayor rigor y compromiso. (Gonzalo, 2016).

En ese sentido, la Contraloría realiza una labor preventiva juega un rol preponderante y se pueden corregir malos manejos y malas prácticas con la finalidad de combatir la corrupción en las instituciones públicas del estado.

Asimismo, en la universidad Católica los Ángeles de Chimbote la investigación se realiza dentro de una línea de investigación que se titula: “*Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales*” (ULADECH, 2013), lo cual fue un referente en el trabajo individual por eso se el expediente judicial N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, tramitado en segundo juzgado laboral de la ciudad de Piura, que se pronunció de la siguiente manera: la sentencia de primera instancia declaró fundada fijando el reintegro de remuneración por bonificación de especialidad, ascendiente en la suma de S/.

31,438.71 soles; la cual fue apelada, como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió confirmar la sentencia.

Por lo expuesto y conforme a las especificaciones de la línea el problema de investigación fue: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura - Piura; 2020?

Asimismo se trazaron un objetivo general y seis objetivos específicos:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura - Piura; 2020

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las 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.
4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las 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.

En cuanto a la justificación de la investigación se expresa lo siguiente: Justificando el presente estudio, puede expresarse lo siguiente: Para que los magistrados al expedir sus sentencias apliquen los criterios más razonables y justos, considerando de que van a ser estudiados y analizados por diversas personas como abogados, estudiantes e instituciones, y de esta manera dichas resoluciones sirvan como jurisprudencia para la aplicación y resolución de otros procesos. Porque existe desconfianza en la población de la administración de justicia a consecuencia de que los magistrados expiden sentencias que en muchos casos contienen fallos y criterios dudosos que no responden a la realidad de los petitorios solicitados. Finalmente, cabe destacar que el objetivo de la investigación ha

merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Se hallaron los siguientes estudios internacionales Machado (2009) en Ecuador investigo “*Necesidad de Requisitos en la Sentencia*” y arribo a las siguiente conclusiones: a) Desde el momento mismo que se propone una demanda y se plantea respecto de ésta las correspondientes excepciones, se limita el litigio, y, exclusivamente, sobre los puntos que sean materia de la controversia debe resolver el juez; para esto tiene la obligación jurídica de resolver sobre cada uno de los extremos, y esto constituye un requisito de la sentencia, ya que, de esta manera, se resuelve el conflicto social en su integridad; b) Consecuencia de resolver cada uno de los problemas que se han presentado en el juicio, y particularmente, los planteados en la acción y en las excepciones, es la motivación de la sentencia, la cual ha sido elevada a jerarquía constitucional; y, si la resolución no se encuentra debidamente motivada adolece de nulidad; que obviamente debe ser declarada por la autoridad jurisdiccional; c) Es necesario que la sentencia sea debidamente motivada, tanto en los hechos cuanto en el derecho; recordemos que la motivación es una exigencia constitucional, y si la resolución no reúne este requisito es nula; es decir, no tendría ningún valor desde el punto de vista del derecho. d) También es un requisito necesario que la sentencia contenga una declaración clara y expresa de lo que el juez manda que se haga; de lo contrario nos veríamos frente al caso de sentencias inejecutables. La claridad de la sentencia, fundamentalmente en su parte resolutive permite que exista seguridad jurídica, ya que, de esta manera las partes van a conocer su situación jurídica y el estado en el que se encuentran luego de la resolución del conflicto, e) Creo que se puede llegar a concluir que la sentencia es en sí un conjunto de requisitos, que no son solamente forma, sino que nos conducen al fondo del problema planteado por quienes tengan interés en un conflicto, pero las sentencias, no obstante que reúnan todos los requisitos y sean buenas y justas, perderán esta categorización si son dictadas fuera de los términos que la ley propone.

De otro lado, antecedentes derivados a la misma línea de investigación al que pertenece el siguiente trabajo, se puede decir: El trabajo de Segura (2007) de Guatemala en su investigación “*El control judicial de la Motivación de la sentencia penal*” concluyo de la siguiente manera: establece que si la sentencia no se cumple con la garantía de fundamentación contemplada en la propia ley; entonces que sentido tendrían. De ahí, la importancia de la motivación de la sentencia, no solo por el defecto absoluto de forma que constituye la ausencia de la misma, sino por el efecto dominó que traería para el

proceso que está concluyendo, y claro, porque da paso a la interposición del recurso de apelación especial por vicios de forma en la sentencia anulando la misma. Pero además, se considera que la motivación de la sentencia juega un papel preponderante, como fin del proceso penal, pues nos permite constatar la corrección del juicio emitido en la sentencia definitiva. En virtud de lo anterior, siendo el fin de todo proceso penal y en verdad de todo proceso jurisdiccional- la determinación de los hechos tras una actividad cognoscitiva reglada, con el objeto de proceder a la aplicación del derecho a esos hechos, es en oportunidad de la sentencia definitiva donde ese cometido se manifiesta en todo su esplendor; sería imposible constatar el acierto o desacierto de la decisión si careciera de motivación o esta fuera solo aparente. Puede advertirse entonces que sin la motivación de la sentencia carecerían de sentido la mayoría de las reglas de garantía previstas para el proceso, por lo tanto si el problema se centra en la falta de motivación de la sentencia, debería imponerse alguna sanción administrativa a los miembros del tribunal por los efectos negativos que esto acarrea al proceso penal, o bien debería mantenerse en constante capacitación a los miembros de los tribunales de sentencia penal, para evitar que se cometan este tipo de inobservancias.

A nivel nacional se encontraron:

El trabajo de Toyama (2008) en el Perú, investigo sobre “Derechos inespecíficos en los trabajadores en los empleadores ideológicos”, concluyo de la siguiente manera: a) La evolución constitucional peruana muestra un tratamiento radical sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, las Constituciones del S. XX han reconocido expresamente derechos laborales, y más todavía, desde la Constitución de 1933 hasta la actual Constitución, se reconoce la vigencia y exigibilidad de los derechos fundamentales de los trabajadores en el seno de la relación laboral, b) Los trabajadores tienen derecho a ejercer sus derechos fundamentales dentro de la relación laboral. El sometimiento al poder de dirección del empleador no supone una restricción al ejercicio de derechos fundamentales, prerrogativa que está reconocida expresamente en el artículo 23 de la Constitución de 1993 así como el propio esquema constitucional (vigencia irrestricta de los derechos fundamentales, reconocimiento de un estado social de derecho, valoración de la dignidad y los derechos de la persona dentro de la Constitución, etc.). c) Los derechos que frecuentemente se encuentran en conflicto son la irrenunciabilidad de derechos, el principio de no discriminación, la libertad de expresión y la intimidad.

Asimismo estudios similares derivados de la misma línea de investigación fueron: Villacorta (2015) investigó *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre*

Pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura – Piura. Tesis para optar el título profesional de abogado, dando como resultado que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y, muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Villanueva (2015) investigó Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre *Pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura – Piura,* Tesis para optar el título profesional de abogado, dando como resultado que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. BASES TEÓRICAS

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

2.2.1.1. El proceso laboral

2.2.1.1.1. Concepto

El derecho procesal del trabajo es aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo. El mismo tratadista señala que de una manera más amplia, el derecho procesal del trabajo, puede definirse como el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina de procedimientos, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de las controversias individuales y colectivas del trabajo. (Litala citado por Romero, 2012).

Se puede agregar: Que, el proceso laboral surgió a inicios del siglo XX, con la finalidad de garantizar las normas del naciente Derecho al trabajo, para lo cual se requería un proceso que contemplase menores gastos judiciales, mayor sencillez para la defensa del trabajador, rapidez y celeridad en los actos procesales y una intervención del juez en la búsqueda de la “verdad material”. (Castillo, 2007)

Sobre el derecho procesal del trabajo se puede afirmar que es una respuesta a la necesidad de resolver un conflicto laboral, generalmente promovido por los trabajadores quienes no perciben sus derechos; no obstante que legalmente le suele corresponder, pero que la empleadora los desconoce.

2.2.1.1.2. Principios aplicables al proceso laboral

El proceso laboral conforme a la Nueva Ley Procesal del trabajo ha señalado de forma expresa que posee principios propios, los que pueden definirse en lo siguiente: Son directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientan la interpretación de las normas existentes y ayudan a resolver los casos no previstos. (Vinatea y Toyama, 2012).

Se puede agregar que conocer cuáles son los alcances de los principios en la Nueva Ley Procesal del trabajo es importante y necesario, y se encuentran regulados en el Título Preliminar I, Art. 1, mencionado: el principio de inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, pero estos no son los únicos principios que

existen, quizás la ley no los menciona pero por lo general existen entre líneas, no siempre son notorios pero se hacen visibles en el momento del proceso. (Romero, 2012)

Principio de veracidad. A través de este principio el juez laboral puede analizar las afirmaciones expuestas por las partes procesales y alcanzar la verdad real de los hechos expuestos por las partes, teniendo en cuenta los documentos presentados en el proceso y analizando las actitudes y respuestas de las partes en las actuaciones oral del proceso y de esta manera pueda expedir una buena sentencia. (Vinatea y Toyama, 2012).

Principio de Inmediación. Este principio, busca que el juez que va a resolver el conflicto dirija personalmente las audiencias del proceso, de esta manera pueda conocer la realidad de los hechos, el comportamiento y la sinceridad de las partes que actúan en el proceso, y de igual manera a través de este principio las partes puedan conocer la personalidad y la capacidad jurídica del juez quien va a expedir la sentencia. (Romero, 2012).

Permite un contacto directo y cercano entre el juez y las partes, y el material probatorio en las audiencias realizadas, además el juez está facultado para interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquier momento de la audiencia, considerando que la Nueva Ley Procesal del Trabajo le faculta al juez realizar el interrogatorio en las audiencias a las partes intervinientes. (Mayor, 2012).

Principio de Oralidad. Es el principio más moderno y nuevo que se ha regulado en el Artículo 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, determinado en su artículo 12 que los informes orales de los abogados y de las partes prevalecen sobre los escritos, consisten en que los actos procesales son realizados a viva voz, en audiencias las cuales se realizan con debates orales de las partes con la finalidad de reducir las piezas escritas a lo estrictamente indispensable, este principio está unido al principio de Inmediación. (Vinatea y Toyama, 2012).

Principio de Concentración. La aplicación de este principio pretende que las actuaciones procesales se realicen en una o más sesiones sucesivas en plazos cortos, concentrando todos los actos procesales en una sola diligencia, con la finalidad de darle celeridad al proceso. (Romero, 2012)

Principio de Celeridad. A través de este principio se busca la celeridad de los procesos laborales, estableciendo plazos cortos y reduciendo diligencias y audiencias con la finalidad de que los procesos no sean lentos ni dilatorios, buscando que los procesos laborales culminen en los más breve posible. Se debe de tener en cuenta que con el Decreto Supremo N° 03-80-TR que regulaba el proceso laboral en épocas pasados los procesos laborales demoraban de cinco a diez años, posteriormente la Ley Procesal del Trabajo

Nº26636 los procesos laborales demoraban de 2 a 5 o 6 años, motivo por el cual se dieron mucho reclamos por parte de los trabajadores y sindicatos ya que eran procesos dilatorios, lo que originó la Nueva Ley Procesal del Trabajo Nº 29497, con el cual a la fecha los procesos laborales tiene una duración de 6 meses a 2 años, por lo que a través del tiempo se puede determinar que las leyes procesales buscaban darle celeridad a los procesos laborales. (Gonzales, 2015)

Economía procesal. Este principio está ligado al principio de celeridad y concentración pues una actuación pronta y concentrada de las actuaciones procesales redundará en una disminución de los gastos estatales y particulares.

1. La economía del gasto busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia. Es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes que agilizarlo.
2. Por la economía del tiempo, se busca que los procesos se desarrollen a menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal.
3. La economía el esfuerzo busca, la supresión de trámites redundantes, reducir el trabajo de los jueces o auxiliares de justicia. Dando a entender que la justicia es urgente y que se debe economizar; gasto, tiempo y esfuerzo. (Romero, 2012)

Los principios regulados en la Nueva Ley Procesal Del Trabajo Nº 29497 se han convertido en elementos importantes para poder dar celeridad a los nuevos procesos laborales, permitiendo que las sentencias se expidan en un tiempo más breve, por lo que tiene un sentido más justo y social.

2.2.1.1.3. Los sujetos procesales

2.2.1.1.3.1. Concepto

Son las partes que intervienen en el proceso, el demandante (sujeto activo), el demandado (sujeto pasivo), el juez y los auxiliares. Carrillo (2015) los describe:

- a) Demandante (trabajador o empleador): Es la persona que interpone la demanda ante el órgano jurisdiccional (Poder Judicial), por lo general el demandante es el trabajador pero hay ocasiones en que el demandante puede ser el empleador, como por ejemplo cuando interpone una demanda por Indemnización de daños y perjuicios.
- b) Demandado (empleador o trabajador): Es la persona Es el titular de los derechos y obligaciones que conforman la relación jurídico material.
- c) El juez (administrador de justicia): El juez es la máxima autoridad de un tribunal de justicia, cuya principal función es precisamente esta, la de administrar justicia, en caso

que se presente ante él una situación controvertida entre dos personas, por ejemplo, que requiera de la decisión ecuaníme y objetiva de un hombre que conozca exhaustivamente las leyes como él.

d) Los auxiliares: técnicos, secretario, los que ayudan en la secuela del proceso

2.2.1.1.4. Fines del derecho procesal del trabajo

La finalidad del Derecho Procesal del Trabajo es superar el desequilibrio de la relación jurídica laboral, para lograr el equilibrio que conduce a la paz social, buscando la restitución del derecho laboral vulnerado por parte del empleador. (Mayor, 2012)

La finalidad del proceso laboral permite que el trabajador pueda cobrar o exigir el cobro a su empleador de sus derechos laborales adeudados o vulnerados.

2.2.1.1.5. El proceso laboral Ordinario

2.2.1.1.5.1. Concepto

El proceso laboral ordinario está regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo y regula todas las pretensiones referente a la protección de derechos individuales, y colectivos, originadas de la prestación personal de servicio laboral. Regula los procesos en los cuales el monto del petitorio es superior a las 50 unidades de referencia procesal (URP), y son competentes los juzgados especializados. (Haro, 2010)

2.2.1.1.5.2. Características del proceso laboral ordinario

Son las siguientes, así lo manifiesta Haro (2010): a) Tiene como partes a un empleador y un trabajador. b) Los procesos se desarrollan con mayor celeridad. c) El juez tiene toda la facultad para buscar la conciliación entre las partes. d) El proceso puede concluir en la audiencia de primera instancia. e) La competencia es por juzgados especializados. f) Regulan los procesos donde el monto del petitorio sea superior a 50 unidades de referencia procesal (URP)

2.2.1.1.5.3. Trámite del proceso ordinario laboral

Para una mejor visión del proceso ordinario se esquematiza en la siguiente forma: a) Presentación de la demanda, b) Calificación de la demanda en los aspectos de admisibilidad y procedencia, c) Audiencia de conciliación y contestación de demanda, d) Audiencia de juzgamiento, e) Sentencia, f) Apelación y g) Casación. (Romero, 2012)

2.2.1.1.6. Demanda laboral

La demanda es un documento formal, donde el demandante expone su pretensión al juez en su derecho a la acción jurisdiccional y solicita una sentencia favorable, se encuentra regulado en La Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el Artículo 16 donde estipula que debe presentarse por escrito, conteniendo los requisitos y anexos que están establecidos en la normal procesal civil, debiendo incluirse el monto total o cada uno de los extremos que integren la demanda, no debiendo incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, testigos o peritos. (Romero, 2012).

Como lo manifiesta Romero (2012) la demanda debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil artículo 424°, con los añadidos que plantea la misma Ley N°29497, los cuales son los siguientes:

a) La designación del juez ante quien se interpone la demanda: Toda demanda se inicia dirigiéndose al juez ante el que se interpone, por ejemplo en este caso la demanda a estado dirigida al juez Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa.

b) Nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante y casilla electrónica: Se refiere a la identificación del demandante con su nombre y apellido conforme a su documento de identidad y en cuanto al domicilio exige que el demandante debe señalar su dirección domiciliario y su domicilio procesal, pero a la vez la Nueva Ley Procesal del Trabajo exige que se debe presentar la casilla electrónica.

c) El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante: Solamente se da en los casos en que el demandante no puede comparecer porque no tiene capacidad jurídica o tiene incapacidad civil.

d) El nombre y dirección domiciliaria del demandando: Se refiere a la identificación de la persona a la que se está demandando y el lugar donde debe ser notificado

e) El petitorio: se refiere a la determinación clara y concreta de lo que se pide, en el presente proceso se solicitó el reintegro de bonificación por especialidad de primer motorista.

f) Fundamentos de la demanda: Es una exposición de los hechos los cuales deben ser enumerados en forma precisa y con claridad. Lo cual servirá al juez para determinar si ha existido o no el incumplimiento del derecho del demandante y a la vez permite al demandando los fundamentos de su contradicción.

g) Fundamentación Jurídica: Es la fundamentación jurídica de la pretensión, en el nuevo proceso laboral se debe fundamentar de forma ordenada, señalando primeramente a la

Constitución jurídica del estado, la ley laboral, los decretos supremos y de haber la jurisprudencia.

h) Monto del petitorio: Se debe indicar el monto total del petitorio así como el monto de cada uno de los extremos que integra la demanda conforme al Art. 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y a la vez el demandante puede incluir de modo expreso la pretensión de reconocimiento de los honorarios profesionales del abogado.

i) Vía procedimental: Se indica cuál es el proceso que debe tramitarse la demanda, en el presente caso se ha tramitado en el proceso Ordinario.

j) Medios probatorios: Los cuales tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos en la demanda, conforme al Art. 21° de la Nueva Ley Procesal del trabajo, señala que los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes, únicamente en la demanda y la contestación, pero extraordinariamente (extemporáneos) pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

k).- Firma del demandante y la firma del abogado. La demanda debe contener la firma del demandante y la firma del abogado patrocinante, salvo que en el lugar donde se plantea la demanda, la defensa sea cautiva. Si el demandante es una persona analfabeta deberá imprimir su huella digital que posteriormente el secretario respectivo certificará. El mismo autor establece que para que una demanda laboral sea admitida también debe estar acompañada de los siguientes anexos, conforme al Art. 425° del Código Procesal Civil: a) Copia legible del documento de identidad del demandante o en su caso del representante. b) El documento que contiene el poder cuando se actúa por apoderado. c) Todos los medios probatorios a sustentar el petitorio

2.2.1.1.7. Las audiencias en el proceso laboral ordinario

2.2.1.1.7.1. Concepto

La nueva ley procesal del trabajo ha incorporado como una de sus novedades al proceso ordinario laboral, el cual se encuentra estructurado por sus dos audiencias: una de conciliación y otra de juzgamiento las cuales se encuentran reguladas en el artículo 43 y 44 de la Ley. El proceso ordinario laboral se inicia con la audiencia de conciliación, en la cual el juez tiene la labor de estimular a las partes para que lleguen a la conciliación, evitándose de esa manera pasar a la fase de juzgamiento.

Culminando la audiencia de conciliación y quedando pendientes algunos temas por resolver o todos se citara a las partes a la audiencia de juzgamiento en la cual la oralidad

e intermediación son las características principales, siendo que toda la audiencia que implica el debate oral entre las partes y la actuación probatoria el juez participara de forma efectiva y personal, lo que le permitirá crear un juicio valorativo por tener una percepción directa de las cuestiones de litigio y los medios probatorios que se actúen. (Vinatea y Toyama, 2012).

2.2.1.1.7.1. Audiencia de Conciliación.

La audiencia de conciliación tiene como finalidad que las partes concilien y puedan resolver el conflicto laboral dándole celeridad al proceso, el juez tiene toda la facultad y el deber de buscar esta conciliación a fin de que las partes solucionen sus diferencias total o parcialmente, pudiendo prolongarse esta audiencia hasta que sea necesario y se agote el plazo el cual es de un lapso no mayor a un mes.

En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30, días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. (Vinatea y Toyama, 2012).

Los mismos tratadistas establecen cuáles son los objetivos de la audiencia de conciliación:

- a) La extinción del proceso a través de la conciliación entre las partes.
- b) El saneamiento del proceso.
- c) La delimitación de las pretensiones.
- d) La recepción y admisión de los medios probatorios. En el acto de conciliación puede darse las siguientes posibilidades:
 - a) Que el conflicto quede en forma total, en cuyo caso concluye el proceso. El acuerdo de conciliación, aprobado por el juez, adquiere la jerarquía de cosa juzgada;
 - b) Que el conflicto se concilie en forma parcial, en cuya circunstancia, continuara el proceso con los puntos no conciliados;
 - c) Que el litigio no se concilie. En este caso, el juez dejara constancia en el acta respectiva, de la falta de acuerdo.

Regulación: Se regula en el artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Haro, 2010) *La Nueva Ley Procesal del Trabajo ha establecido y regulado facultades a los jueces laborales para que puedan agotar todas las vías para que las partes lleguen a una conciliación, y de esta manera culmine el proceso laboral.*

2.2.1.1.7.2. Audiencia de juzgamiento

La audiencia de juzgamiento se origina al no haber habido una conciliación entre las partes, quedando pendientes algunos temas por resolver o todos, en el que prima la oralidad, la habilidad de oratoria de los abogados será fundamental para la explicación clara y ordenada de los argumentos de las partes. Esta audiencia será grabada en audio y video, a diferencia de lo que sucede en la audiencia de conciliación, esta audiencia se realizará en un acto único y concentrará las siguientes etapas: a) confrontación de posiciones, b) actuación probatoria, c) alegatos y d) sentencia, el juez puede dar sentencia o reservar su fallo. (Vinatea y Toyama, 2012)

Regulación: Se regula en el artículo 44°, 45°, 46° y 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. (Haro. 2010)

2.2.1.1.8. Pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario

Las pretensiones en el proceso laboral ordinario están reguladas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, artículo 2 inciso 1, el cual regula las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales originados con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, considerando las siguientes pretensiones: (Haro,2010)

a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos. b) La responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución. h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras. j) El Sistema Privado de Pensiones. k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las

pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). (p.42)

2.2.1.2. La pretensión

2.2.1.2.1. Concepto

La pretensión procesal, vendría a ser la manifestación de voluntad, por la que un sujeto de derecho exige el cumplimiento de alguna obligación a otro sujeto de derecho, a través del órgano jurisdiccional, para que haga o deje de hacer algo que consiste en solicitar un pronunciamiento al magistrado, de este modo, es una acción jurídica que especifica una demanda de un sujeto para que el magistrado correspondiente ejerza el reconocimiento de un derecho y actúe contra el demandado. En la relación jurídica que surge, por lo tanto, aparecen tres actores: el pretendiente (quien realiza la demanda), el pretendido (el sujeto demandado) y el ente que ejerce la tutela jurisdiccional (el magistrado). (Peña y Acevedo, 2013)

La pretensión consiste en la invocación de que se le restituya un derecho laboral vulnerado, dependiendo cual sea el caso, donde el autor manifiesta que se debe tener en cuenta que también existe la pretensión material, y será aquella la cual puede resolverse sin la necesidad de acudir a un órgano jurisdiccional, se resuelve mediante palabras o por escrito o bajo cualquier modalidad lícita. A diferencia de la pretensión procesal, es cuando necesariamente se debe acudir a un tercero, mediante el derecho de acción, el cual viene a ser el Estado para la resolución de un conflicto de intereses, de esta manera busca la tutela jurisdiccional. (Gómez, 2010).

2.2.1.2.2. Acumulación de pretensiones

La acumulación es el acto o actos procesales mediante los cuales se reúnen dos o más pretensiones, se pueden clasificar como acumulación objetiva, subjetiva y sucesiva, las cuales tienen la misma finalidad, la cual es ser resueltas por el juez. (Vinatea y Toyama, 2012)

a) Acumulación Objetiva: cuando las pretensiones o extremos de la demanda correspondan al mismo titular del derecho y sean de competencia del mismo Juez. b) Acumulación subjetiva: cuando una pluralidad de demandantes interponen una sola demanda fundamentada en los mismos hechos o en títulos conexos que requieren un pronunciamiento común o uniforme. El Juez puede ordenar la des acumulación cuando se afecte el principio de economía procesal por razón de tiempo, gasto o esfuerzo humano.

Es requisito de admisibilidad de la demanda que se designe entre los demandantes un apoderado común que los represente y un domicilio procesal único donde se efectúen las notificaciones. c) Acumulación sucesiva: El Juez, de oficio o a pedido de parte, puede ordenar la acumulación sucesiva de procesos cuando las pretensiones reclamadas reúnen las características señaladas en el artículo anterior. Sólo procede hasta antes que cualquiera de los procesos sea sentenciado.

2.2.1.2.3. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.1.2.3.1. Nociones

Dentro del marco normativo del artículo 43 inciso 3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde se expresa que en caso de que no se de conciliación entre las partes, el juez fijara las pretensiones que son materia de juicio. (Haro, 2010)

2.2.1.2.3.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

En el proceso en estudio los puntos controvertidos en estudio fueron: 1) Establecer si está acreditado el vínculo laboral del demandante con la demandada durante el periodo demandado, de ser así establecer el régimen laboral aplicable al actor; y consecuentemente; 2) Establecer si le asiste al demandante el derecho al reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, por el periodo demandado, esto es desde marzo del 2005 a junio del 2009, más intereses legales, costas y costos del proceso; 3) Determinar si le asiste al demandante el derecho a la nivelación de sus remuneraciones en base a la que perciben otros obreros de igual condición que el recurrente; de otro lado, se admitió y dispuso la actuación de los medios probatorios de las partes y de oficio. (Expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02)

2.2.1.3.3. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia

De acuerdo al petitorio planteado en la demanda, la pretensión fue Pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, cual fue resuelto en ambas sentencias (Expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02)

2.2.1.3 La prueba

2.2.1.3.1. Concepto

La prueba en el proceso laboral tiene como finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza ante 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 está expresamente prohibido ni sea contrario al orden público o moral. (Vinatea y Toyama, 2012).

En sentido común. En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición (Couture, 2002).

En sentido jurídico procesal. Siguiendo al mismo autor, en este sentido, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación.

En el derecho penal, la prueba es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo. Mientras que en el derecho civil, es normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio.

La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación.

Para el autor en comento, los problemas de la prueba consiste en saber *qué es* la prueba; *qué se prueba*; *quién prueba*; *cómo se prueba*, *qué valor* tiene la prueba producida.

En otros términos el primero de los temas citados plantea el problema del *concepto* de la prueba; el segundo, el *objeto* de la prueba; el tercero, la *carga* de la prueba; el cuarto, el *procedimiento* probatorio; el último la *valoración* de la prueba.

Concepto de prueba para el Juez. Según Rodríguez (1995), al Juez no le interesan los medios probatorios como objetos; sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido.

En el proceso los justiciables están interesados en demostrar la verdad de sus afirmaciones; sin embargo este interés particular, hasta de conveniencia se podría decir, no lo tiene el Juez.

Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia.

El objetivo de la prueba, en la esfera jurídica, es convencer al juzgador sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia.

Mientras que al Juez le interesa en cuanto resultado, porque en cuanto a proceso probatorio debe atenerse a lo dispuesto por la ley procesal; a las partes le importa en la medida que responsa a sus intereses y a la necesidad de probar.

El objeto de la prueba. El mismo Rodríguez (1995), precisa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho.

Dicho de otra forma, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho. Otro aspecto a considerar es, que hay hechos que necesariamente deben ser probados, para un mejor resultado del proceso judicial, pero también hay hechos que no requieren de probanza, no todos los hechos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser probados; porque el entendimiento humano especialmente la del Juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos.

2.2.1.3.2. Principios de la prueba

Los principios que orientan la aplicación de la prueba en los procesos laborales son los siguientes: a) Necesidad de la prueba, b) Unidad y comunidad de la prueba, c) Veracidad de la prueba , d) Contradicción , e) Preclusión, f) Libertad de prueba y g)

Inmediación. (Academia de la magistratura, 2014). De acuerdo a la Academia de la magistratura comprende (2014):

Necesidad de la prueba. La decisión del juez debe provenir de las pruebas actuadas y sujetas a contradicción, no de su conocimiento personal de los hechos, así se encuentra estipulado en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución. Las normas procesales establece en el artículo 196 del código procesal civil que la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.

Unidad y comunidad de la prueba. Las pruebas pertenecen al proceso y se aprecian en su conjunto, sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, así se encuentra previsto en el artículo 197 del código procesal civil.

Veracidad de la prueba. Tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, así se encuentra regulado en el artículo 188 del código procesal civil. La prueba debe referirse a hechos verdaderos y debe ser veraz en sí misma.

Contradicción. Las partes deben conocer las pruebas del contrario y discutirla, incluido su derecho de ofrecer y evacuar la respectiva contraprueba, se encuentra regulado en el artículo 3 del código procesal civil.

Preclusión. La prueba debe aportarse cuando corresponda, así lo establece el artículo 189 del código procesal civil.

Libertad de prueba. Las partes pueden proponer las pruebas que consideren adecuadas. Sin embargo: la prueba debe ser pertinente y aportarse según los procedimientos legales, así lo prescribe el artículo 190 del código procesal civil (Gonzalo, 1993)

Inmediación. El juez dirige la actividad probatoria y valora las pruebas, está estipulado en el artículo V del Título Preliminar del código procesal civil. (Gonzalo, 1993)

2.2.1.3.3. Actividad probatoria en el proceso laboral

La Nueva Ley Procesal del Trabajo a diferencia de la antigua ley, busca que en un plazo más corto se pueda dar solución a los conflictos jurídicos, mediante principios que eviten la dilatación en el proceso.

La etapa de actuación probatoria resulta ser el mejor ejemplo de la aplicación de los principios rectores del nuevo proceso laboral, por cuanto presenta actos concentrados se soporta en el debate oral, promueve la celeridad y necesita, indispensablemente, del rol activo del juez quien toma conocimiento de los argumentos de las partes en forma inmediata y directa, privilegiando el fondo sobre las formas, lo cual dota a esta etapa de una informalidad que si bien otorga rapidez en el desarrollo del proceso no exime a las partes del cumplimiento oportuno de sus cargas probatorias y deberes de conducta. (Vinatea y Toyama, 2012).

En base a Haro (2010) está prescrito en la Nueva Ley procesal del Trabajo, en el subcapítulo VI, estipula los artículos concordantes a la Actividad probatoria, los cuales son importantes conocer:

a) Nueva Ley Procesal del Trabajo referente Artículo 21°.- Oportunidad Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocido sus obtenidos con posterioridad.

Las partes del proceso tienen la finalidad de acreditar su afirmación, en base a esto es que presentan sus medios probatorios, los cuales pueden ser muy variados pero todos ellos deben tener por principio rector el respeto de la legalidad y los derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente, ello incluso en su obtención, pues en caso la prueba ofrecida haya sido obtenida mediante simulación, dolo, intimidación, violencia o soborno carecerá de valor probatorio. Clasificando como medios probatorios típicos, los cuales se

encuentran tipificados en la ley: a) Los documentos, b) la declaración de parte, c) la declaración de testigos, d) la pericia y e) la inspección judicial; y medios probatorios atípicos, los cuales son cualquier otro auxilio técnico o científico que sea distinto a los taxativamente a los típicos. (Vinatea y Toyama, 2012).

b) Nueva Ley Procesal del Trabajo referente Artículo 22°.- Prueba de oficio
Excepcionalmente el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en este caso si la prueba se encuentra disponible en la audiencia, se procede a su actuación inmediata. Si la prueba no se encuentra disponible en la audiencia: se suspende la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta 30 días hábiles, se cita en el mismo acto, señalando fecha y hora para la continuación de la audiencia. Se debe lo siguiente: a) que la decisión del Juez de actuar prueba de oficio es inimpugnable, pero tratándose de una facultad excepcional, debe estar adecuadamente fundamentada, b) La facultad de actuar prueba de oficio puede ser ejercida en segunda instancia, pero no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. C) El hecho de que el juez no haga uso de su facultad de actuar prueba de oficio no acarrea la nulidad de la sentencia

c) La Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 23°.- Carga de la prueba

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos,

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.

b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.

c) La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes. (p.53)

Por regla general, quien afirma un hecho debe probarlo; es en tal línea que la nueva normativa expresamente indica o menciona que la parte demandante debe acreditar los hechos que dan sustento a su pretensión, y la parte demandante debe acreditar los hechos que son fundamento de contradicción de la pretensión de la parte demandante. (Vinatea y Toyama, 2012).

d) Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 24°.- Forma de los interrogatorios En la Nueva Ley Procesal del Trabajo otorga plena libertad en los interrogatorios, ya sean de los testigos o peritos, sin la necesidad de un pliego interrogatorio; al contrario es todo lo opuesto, dejando de lado el formalismo, apostando por un proceso en el cual el Juez tenga conocimiento cercano de los hechos, lo que le permita aplicar, correctamente, la normativa para resolver el reclame que le ha sido planteado, las preguntas que se generen en la audiencia, deberán ser pertinentes, es decir, como dice Vinatea y Toyama (2012) deben tener el exacto correlato con los hechos controvertidos y guardar los límites que el respeto mutuo exige.

e) Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 25 - Declaración de parte La parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

Cualquiera de las partes puede pedir la declaración de su contraparte con la finalidad que el juez cuente con mayores elementos para poder resolver el conflicto. Si las personas son naturales, las respectivas declaraciones deberán ser en forma personal, acudiendo directamente al Juzgado y responder las preguntas que libremente el Juez y su contraparte deseen formular. En caso de que la persona sea jurídica (empresa empleadora), podrán declarar por ellas personas naturales que actúen como apoderados o representantes en el proceso, para lo cual necesitaran un poder, teniendo que acudir con conocimiento de los hechos vinculados a la controversia, ya que lo que se busca es la declaraciones que

presente aportes reales elementos de juicio para resolver el problema, aportando información necesaria. (Vinatea y Toyama, 2012).

f) Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 26°.- Declaración de testigos Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda. El secretario del juzgado expide al testigo una constancia de asistencia a fin de acreditar el cumplimiento de su deber ciudadano.

g) Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 27°.- Exhibición de planillas La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de prueba.

La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Es improcedente la tacha de la información de las planillas electrónicas remitida por dicho funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente.

Las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en lugar de la exhibición electrónica. (p.54)

La Nueva Ley Procesal del Trabajo introduce aquí una innovación y deja de lado la presentación de las boletas de pago y la exhibición física de las planillas en el local del empleador (cuando contaba con más de 50 trabajadores) para preferir las planillas electrónicas y las copias legalizadas de los libros de planillas manuales en el local del juzgado; cambio de procedimiento que indudablemente dota de celeridad al desarrollo del proceso. De hecho, se aprecia un sinnúmero de audiencias donde los empleadores demandados presentan la planilla electrónica en las audiencias: no solo ello, tienen marcadas las partes de las planillas que son relevantes de cara a la materia controvertida. Así, en este extremo, el empleador tiene por única obligación presentar ante el local del juzgado una copia legalizada de aquellas planillas que no sean electrónicas, ya que la exhibición de las planillas electrónicas será solicitada por el juzgador directamente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Vinatea y Toyama, 2012).

g) Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 28.- Pericia Los informes periciales que sean aportados al proceso por las partes solo se considerarán peritajes si el perito acude a sustentarlos a la audiencia, de lo contrario, serán tratados como documentos. Los peritos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición. Las partes y el juez pueden formular al perito

preguntas antes y al término de su exposición. Si el perito utiliza ayudas audiovisuales para su exposición, éstas deben ser agregadas al expediente. Los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara. Esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio. Las partes pueden considerar necesario que a efectos de reforzar en mejor medida sus posiciones, colaboren con el proceso terceras personas con conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos referidos a los hechos controvertidos, tales personas, por sus especiales conocimientos, son conocidas como peritos. Al igual que en el caso de los testigos, los peritos de parte (contables, grafo técnicos, etc.) que vayan a realizar un dictamen verbal o ratificar en forma verbal el dictamen escrito, solo ingresan y participan en la audiencia cuando el juez determine que pueden proceder a exponer sus posiciones. Asimismo, para la realización de esta prueba no es necesaria la presentación previa de un pliego de preguntas por escrito, pues el interrogatorio se rige conforme con los parámetros de libertad establecidos en el artículo 24 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pero si resulta. (Vinatea y Toyama, 2012).

h) Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 29°.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes. El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente. “Sin ser propiamente medios de prueba, sino método para fijar la certeza de ciertos hechos o mecanismos de dispensa de la prueba, las presunciones resultan igualmente importantes en materia probatoria”.

2.2.1.3.4. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio

En el proceso fueron:

2.2.1.3.4.1. Documentos

a) Concepto Documento es aquel medio de prueba que consiste en un objeto que puede, por su índole, ser llevado físicamente a la presencia del juez. (Guasp citado por Romero, 2012).

b) Clases de documentos. En lo que respecta a los documentos de la Nueva ley procesal del trabajo solo se refiere a la exhibición del libro de planillas, no hace referencia a las boletas de pago, lo que no significa que en el proceso laboral no pueda actuarse otra clase de documentos. Teniendo en cuenta que se pueden presentar documentos públicos y privados.

c) Documentos actuados en el proceso. En el expediente que se examinó, se detectó lo siguiente: 1. Certificado de trabajo; 2. Hoja de liquidación de beneficios sociales; 4. Boleta de pago; 5. Boleta de pago; 6. Copia legalizada de los libros de planilla del periodo demandado; 7. Copia de las declaraciones juradas presentadas a la caja de beneficios y seguridad social del pescador, y los recibos de pago del actor por el concepto de motorista. (Expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02)

2.2.1.4. La sentencia

2.2.1.4.1. Concepto

La sentencia es la síntesis jurídica de cuanto se ha desarrollado a lo largo del procedimiento, de lo observado personalmente sobre el principio contradictorio que anima la solución de conflictos en manos de los jueces profesionales. El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. El resto es verificar si la sentencia es producto del conocimiento, experiencia y técnica jurídica, en fin, lo realmente actuado en el expediente, la ley le precisa que debe recoger en ella los “fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión”, siendo equivalente a tener que esforzarse por hacer una síntesis apretada de estos presupuestos a fin de direccionar el fallo a dictar. (Gómez, 2010)

También se debe considerar que toda sentencia debe estar adecuadamente motivada, pues el derecho de la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía inherente al debido proceso. Además se encuentra expresamente reconocido en el artículo 139.5 de la constitución, cuando se señala que un principio y derecho de la función jurisdiccional es la motivación escrita de las resoluciones judiciales con mención expresa de la Ley aplicable y de los fundamentos de hecho que se sustenta. (Priori, 2011)

También la sentencia es la resolución que pone fin al proceso laboral “cuando un magistrado decide en todo o en parte una controversia emite una sentencia”. La palabra sentencia procede del latín sintiendo, equivale a sintiendo, por expresar la sentencia lo que siente u opina quien la dicta. La sentencia debe analizarse en un doble aspecto: como acto jurídico procesal y como documento en el cual aparece el mismo. Como acto, la

sentencia emana de los magistrados para decidir las causas o controversias sometidas a su decisión. En tanto que, como documento, la sentencia es la pieza escrita que contiene el texto de la decisión emitida. (Peña y Acevedo, 2013).

2.2.1.4.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral

La Nueva Ley Procesal del trabajo, en su artículo 31° establece que el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La sentencia puede ser fundada, fundada en parte o infundada. (Haro, 2010)

2.2.1.4.3. Estructura de la sentencia

La estructura de la sentencia, consta en tres partes: la expositiva, la considerativa y la dispositiva o resolutive. Esta es la parte material de la sentencia, (Gómez, 2010).

a) La parte expositiva: La parte expositiva es también llamada parte enunciativa corresponde a la síntesis que el Juez hace de lo indicado en la demanda y contestación de ella por sus propios protagonistas. Es aquí donde el juez actúa elaborando sus apreciaciones en tercera persona, tratando de condensar las partes más resaltantes en dicho recursos (pretensiones y puntos controvertidos).

b) La parte considerativa: Establece que aquí se constituye un raciocinio de evaluación de lo expresado en la parte expositiva, pero asociándola a las pruebas y normatividad existentes, de manera que aquí el juez ofrezca una actividad mental en primera persona.

c) La parte resolutive: Esta parte trae consigo el fallo o la resolución propiamente dicha, en la que, luego de ejercitar todo un esfuerzo intelectual (valorativo y discursivo), el juez llega a amparar parte o la totalidad de la demanda, o rechazarla completamente.

2.2.1.4.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

El principio de congruencia procesal. En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide.

Por tanto frente al deber de suplir y corregir la invocación normativa de las partes (Iura Novit Curia), existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes, (Ticona, 1994).

Por el principio de congruencia procesal el Juez no puede emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citra petita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el Juez superior), según sea el caso, (Cajas, 2008).

Sea oportuno el momento para precisar que, en materia penal la congruencia es la correlación entre la acusación y la sentencia, que exige que el Tribunal se pronuncie exactamente acerca de la acción u omisión punible descrita en la acusación fiscal; es obligatoria la comparación a efectos de la congruencia procesal, que se establece: entre la acusación oral, que es el verdadero instrumento procesal de la acusación, y la sentencia que contendrá los hechos que se declaren probados, la calificación jurídica y la sanción penal respectiva; su omisión es causal de nulidad insubsanable de conformidad con la norma del inciso 3 del artículo 298 del Código de Procedimientos Penales, (Castillo, s/f).

El principio de la motivación de las resoluciones judiciales. De acuerdo a Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, (2006), comprende: 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. Para fundamentar una resolución es indispensable que ésta se justifique racionalmente, es decir, debe ser la conclusión de una inferencia o sucesivas inferencias formalmente correctas, producto del respeto a los principios y a las reglas lógicas.

La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y su importancia es de tal magnitud que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para extender su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales.

Funciones de la motivación. Ningún juez, está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su sinrazón. Esta experiencia de fundamentar, de basar el fallo en apreciaciones fácticas y jurídicas, es una garantía para la prestación de justicia que deviene, en esencia de dos principios: imparcialidad e impugnación privada. El principio en estudio se relaciona con el principio de imparcialidad, porque la fundamentación de una resolución es la única evidencia que permite comprobar si el juzgador ha resuelto imparcialmente la contienda.

La motivación de las resoluciones judiciales también permite a los justiciables conocer las causas por las cuales la pretensión que se esgrimió fue restringida o denegada y esto, en buena cuenta, hace viable que quien se sienta agraviado por la decisión del juez pueda impugnarla, posibilitando el control por parte de los órganos judiciales superiores y el derecho a la defensa.

Esta descripción se relaciona con las finalidades extra e intra procesal de la motivación. La primera apunta a que el juez comunica a todos los ciudadanos las razones de su fallo, en tanto que la facultad se ejerce a nombre de la Nación, e incluso quienes no intervinieron en el proceso tienen el deber de respetar la santidad de la cosa juzgada. La segunda, se dirige a otorgar a las partes la información necesaria para que éstas, en caso de considerarse agraviadas por una decisión no definitiva, la impugnen.

Desde esta perspectiva, el examen sobre la motivación es triple, porque comprende como destinatarios de la misma, no solo a las partes y a los jurisdiccionales, sino también a la comunidad en su conjunto, en cuyas manos descansa una supervisión, si se quiere difusa, de la que deriva la legitimidad del control democrático sobre la función jurisdiccional, y que obliga al juez a adoptar parámetros de racionalidad expresa y de conciencia auto crítica mucho más exigentes.

El deber de motivar las resoluciones judiciales es una garantía contra la arbitrariedad, porque suministra a las partes la constancia de que sus pretensiones u oposiciones han sido examinadas racional y razonablemente.

La fundamentación de los hechos. En el campo de la fundamentación de los hechos, para Michel Taruffo, el peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se de una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de corrección racional en la valoración de las pruebas. Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos.

La fundamentación del derecho. En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente. No se piense que la calificación jurídica del caso sub iudice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión.

Se debe tener presente que cuando se piensa en los hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos

jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho por ejemplo: persona casada, propietario, etc. El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso.

Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales. Desde el punto de vista de Igartúa (2009), comprende:

A. La motivación debe ser expresa. Cuando se emite una sentencia, el juzgador debe hacer expresas las razones que respaldan el fallo al que se ha llegado. Ello, como hemos señalado, es requisito indispensable para poder apelar, comprender el sentido del fallo, en líneas generales, para controlar las decisiones del juez.

B. La motivación debe ser clara. Las resoluciones judiciales, deben ser claras, de modo que estas sean entendimiento a todas las partes intervinientes del proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas. La exigencia de motivar las resoluciones deviene del principio de impugnación, lo que supone que sea indispensable que las partes conozcan que es lo que se va a impugnar pues de otra forma el derecho a la defensa de las mismas se vería restringido de modo irrazonable.

C. La motivación debe respetar las máximas de experiencia. Las máximas de la experiencia se constituyen a partir de las reglas de la vida, las vivencias personales o transmitidas, el sentido común, todos estos son elementos que los magistrados deben tomar en cuenta al momento de la elaboración de las premisas que lo llevaran a una determinada conclusión. Y es que de lo contrario, existiría un grave defecto de o vicio en la motivación.

Ahora bien, debemos tener en cuenta que las máximas de la experiencia son elementos abstractos que se obtienen a partir de elementos constantes en hechos o experiencias anteriores, el alcance de la máxima de la experiencia dependerá de los medios fácticos que se analizan también se presentan en los hechos que representan experiencias anteriores para el juzgador.

La motivación como justificación interna y externa. Según Igartúa, (2009) comprende:

A. La motivación como justificación interna. Lo primero que se considera importante en la motivación es que esta proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial, queriendo decir que en el fallo los magistrados deben ser cuidadosos en no entrar en contradicciones manifiestamente incongruentes, las premisas fácticas de vulneración de un derecho fundamental se adecúan y tipifican dentro de la norma tutelar

constitucional. La decisión judicial constituye un conjunto considerable de premisas mayores o principios, valores y directrices, quiere decir que la decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias (qué norma legal aplicar, cuál es el significado de esa norma, qué valor otorgar a ésta, o aquella prueba, qué criterio elegir para cuantificar la consecuencia jurídica, etc.).

Uno de los desacuerdos que enfrentan casi siempre los ciudadanos se refieren a la norma aplicable, esta descripción muestra que los desacuerdos de los justiciables giran en torno a una o varias de las premisas.

B. La motivación como la justificación externa. Se acerca mucho más a una justificación material de las premisas: implica un ejercicio de justificación que bien podría ser óptimo, cuando justifica su decisión en base a la ley, la doctrina y la jurisprudencia. Cuando las premisas presentan dudas u son objeto de controversia, es necesario aportar una justificación externa. Y, de ahí se siguen nuevos rasgos del discurso motivatorio:

a) La motivación ha de ser congruente. Debe emplearse una justificación adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la misma manera una opción a favor de tal o cual interpretación de una norma legal que la opción a considerar como probado o no tal o cual hecho. Pero si la motivación debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación.

b) La motivación a ser completa. Es decir, han de motivarse todas las opciones que directa o indirectamente y total o parcialmente pueden inclinar el fiel de la balanza de la decisión final hacia un lado o hacia el otro.

c) La motivación a ser suficiente. No es una exigencia redundante de la anterior (la “completitud”, responde a un criterio cuantitativo, han de motivarse todas las opciones, la “suficiencia”, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas suficientemente). No se trata de responder a una serie infinita de porqués. Basta con la suficiencia contextual; por ejemplo no sería necesario justificar premisas que se basan en el sentido común, en cánones de razón generalmente aceptados, en una autoridad reconocida, o en elementos tendencialmente reconocidos como válidos en el ambiente cultural en el que se sitúa la decisión o por los destinatarios a los que ésta se dirige; en cambio la justificación se haría necesaria cuando la premisa de una decisión no es obvia, o se separa del sentido común o de las indicaciones de autoridades reconocidas, o de los cánones de razonabilidad o de verosimilitud.

2.2.1.5. Los medios impugnatorios en el proceso laboral

2.2.1.5.1. Concepto

Los medios impugnatorios son aquellos recursos y remedios que buscan corregir los errores en los que el juez o el superior hubiesen incurrido. (Carranza, 2010).

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (Ticona, 1994).

El nuevo examen de la resolución recurrida, es el elemento fundamental, de los medios impugnatorios, su esencia.

2.2.1.5.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

La adecuación del recurso lo brinda la resolución que se está cuestionando, pues en materia procesal, cada articulación tiene un nombre con el cual se identifica. Pues dependerá el nombre que tenga la resolución para poseer, como correlato, el nombre de la misma resolución que se está impugnando. El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es un actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos. (Gómez, 2010)

Por las razones, expuestas la posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social (Chaname, 2009).

2.2.1.5.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

Desde el punto de vista de Gómez (2010), los recursos cuestionan resoluciones, con el propósito que éstas sean examinadas nuevamente; o se subsane el vicio o error alegado, comprende los siguientes:

a) La Reposición: Se interpone contra los decretos, establece que se trata de un recurso horizontal en razón que se recurre ante el mismo órgano que dictó la providencia, para que la revoque. La doctrina es uniforme al señalar que los recursos de reposición tienen

como finalidad la modificación total o parcial de la resolución recurrida por el mismo órgano jurisdiccional dictado

b) Aclaración: es posible requerir al juez que aclare “algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella”, la aclaración también puede ser efectuada de oficio por el órgano jurisdiccional, pero en ningún caso debe alterar el contenido sustancial de la decisión.

c) Corrección: Permite solicitar al Juez que: Corrija cualquier error material que contenga la resolución emitida (por ejemplo, un error de suma en una liquidación de beneficios sociales); o Complete la resolución emitida pronunciándose sobre los puntos controvertidos que no hubiesen sido resueltos

d) La apelación: El órgano jurisdiccional superior examina una resolución que ha producido agravio por haber incurrido en error de hecho o de derecho.

e) Queja: Cuestiona la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación o que lo concede con efecto distinto al solicitado. Es conocido por el superior jerárquico del juez que dictó la resolución impugnada.

f) Recurso extraordinario o de casación: “Es un remedio procesal extraordinario que procede contra resoluciones judiciales definitivas (en el sentido de que pone término al litigio), con el objetivo de anularlas, de dejarlas sin efecto por haber sido dictada con infracción del derecho positivo o de la doctrina jurisprudencial establecida (como prevé la legislación peruana), restableciendo la vigencia del derecho, actividad que es competencia de los organismo de la más alta jerarquía judicial”. (Carrión citado por Gómez, 2010) Desde el punto de vista de Gómez (2010), los remedios son formulados contra actos procesales no contenidos en resoluciones, los cuales comprende:

a) Oposición: Es a la vez un remedio y una cuestión probatoria, permite cuestionar determinados medios probatorios (declaración de parte, exhibición, pericia, inspección judicial y medios probatorios atípicos), con el propósito que éstos no sean incorporados al proceso. En el nuevo proceso laboral, se interpone oralmente contra los medios probatorios previamente admitidos. b) Tacha: Es también una cuestión probatoria; su objeto es cuestionar la validez de determinados medios de prueba (testigos, documentos y medios probatorios atípicos). En el nuevo proceso laboral, se interpone oralmente contra los medios probatorios previamente admitidos c) Nulidad: Se interpone contra actos procesales no contenidos en resoluciones o contra resoluciones, siendo que en este último caso se le considerará un recurso. Se apoya en el error en la aplicación o en la inaplicación de normas de índole procesal (por ejemplo, el defecto en la motivación de una resolución)

2.2.1.5.4. Medio Impugnatorio utilizado en el proceso Judicial de Estudio

2.2.1.5.4.1. La Apelación

En el proceso judicial de estudio, el medio impugnatorio fue el recurso de apelación, presentando por la parte demandada (empresa) ante la sentencia del segundo juzgado laboral, buscando que la misma sea revisada por el superior quien vendría a ser la Sala Laboral de la corte superior de justicia de Piura, quien resolvió confirmar la sentencia de primera instancia.

2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Es un acuerdo expresamente de voluntades entre dos partes, por lo cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios en forma personal y remunerada y la otra en este caso el empleador, que se obliga al pago del salario correspondiente. (Toyama y Vinatea, 2007) Constituye la base de las obligaciones de los derechos de los sujetos de la relación jurídica individual del trabajo, la consensualidad del empleador y el trabajador da lugar a la existencia del contrato de trabajo y de la observancia de los requisitos del acto jurídico. (Díaz y Benavides, 2016, p.143)

2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo

Pacheco (2012) señala que: En la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D. S. No 003-97-TR. Se encuentra establecido los elementos que lo configuran al contrato de trabajo siendo específicamente los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación.

A. Prestacion personal, en cuanto a la prestación personal opina que el contrato de trabajo exige la prestación personalísima de los servicios, que puede ser compatible con la ayuda de parientes directos.

B. La remuneración, es otro de los elementos esenciales del contrato de trabajo; debe ser abonada por el empleador en proporción al tiempo de trabajo, además puede ser determinada o determinable, en efectivo o en especie

C. La subordinación, es el elemento característico de la relación laboral. Se deduce de diversos elementos, entre los que destacan: el poder de dirección, el poder disciplinario y el horario de trabajo.

2.2.2.3. Características del contrato de trabajo

Según Neves (2016) las características son:

Consensual, basta con el consentimiento de las partes para que el contrato de trabajo se perfeccione, es decir, no requiere ninguna formalidad para su validez, con las excepciones propias de ciertos contratos especiales que, por razones de orden público, requieren de ciertas formalidades para ser válido, como el contrato del menor y adolescente, del extranjero, asimismo los contratos modales.

Oneroso, siendo el acreedor del servicio, se genera el pago de una remuneración. El artículo 24° del mandato constitucional señala que el trabajador tiene el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure el bienestar material y espiritual para él y su familia.

Sinalagmático, por cuanto las prestaciones son recíprocas e interdependientes, el empleador imparte órdenes al trabajador y éste se obliga a acatarlas a cambio de una remuneración.

Personal, labor que realiza personalmente encomendada, no invalidando esta condición si el trabajador es ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

Subordinado, servicios prestados bajo la dirección de su empleador, el mismo que tiene facultades para normar las labores, dar órdenes para cumplir objetivos, y sancionar disciplinariamente, pero dentro de los límites de la razonabilidad, infracción o incumplimiento de sus obligaciones del trabajador.

Bilateral, acuerdo de las dos partes (trabajador y empleador), obligados mutuamente a cumplir determinadas prestaciones.

Tracto sucesivo, su naturaleza es permanente, así se trate de contratos indeterminado o determinado, siendo modificado, sin afectar los derechos del trabajador.

2.2.2.4. Los sujetos del contrato de trabajo

En el contrato individual de trabajo intervienen, de un lado, el empleador, y del otro, el trabajador. Ellos son los sujetos del contrato. En otros términos, son sujetos del contrato de trabajo aquellos que como trabajador o como empleador, intervienen en el mismo. (Díaz y Benavides, 2016, p.307)

1. El Empleador. Según De Diego (citado por Díaz y Benavides, 2016) “se denomina así a la persona o conjunto de ellas, con o sin personalidad jurídica propia que requiere o contrata los servicios de uno o más trabajadores” (p.313)

2. El Trabajador. Es la persona física que pone su capacidad de trabajo a disposición de otra, para realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios, bajo la dirección del empleador o quien la represente bajo las modalidades convenidas. (Díaz y Benavides, 2016, pp.201-202). Trabajador, es la persona que presta su esfuerzo físico o mental a cambio de una retribución económica.

2.2.2.5. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

2.2.2.5.1 Concepto

Son los que pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal del servicio que se va a prestar. (Pacori, 2017)

2.2.2.5.2 Clases de contratos de trabajo

En opinión de Morales (2018) existen tres tipos de contratos:

A. Contrato indefinido. Este tipo de contrato no tiene una fecha determinada de expiración. La causal de despido puede ser una falta grave que amerite que un trabajador deba ser apartado de la empresa. El empleado bajo este tipo de contrato goza de todos los beneficios laborales que brinda la ley peruana; es decir, CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social, entre otros.

B. Contrato a plazo fijo o determinado. En este caso, empleado y empleador acordaron que el vínculo laboral solo sea por un tiempo determinado, para ejercer una actividad o necesidad específica. Hay tres subdivisiones para este tipo de contrato.

1.-Temporal: Se puede dar por lanzamiento o inicio de actividad; por la necesidad de mercado, por ejemplo en campañas del Día de la Madre o Día del Padre donde se exige una mayor cantidad de producción; y la reconversión empresarial que se produce cuando se afrontan cambios importantes dentro de ella.

2.-Ocasional: Puede darse por suplencia, como reemplazo por vacaciones o descanso pero o post natal; y emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas y graves.

3.-Accidental: Puede ser específico, que permite actividades cuyo inicio y fin estén claramente predeterminados; intermitente, que es para necesidades permanentes pero discontinuas;

4.-el contrato de temporada: que solo es para servicios puntuales que no son frecuentes.

El plazo para este tipo de contrato no puede superar los cinco años; si fuera el caso, la condición del empleado cambia y pasa a tener un contrato indefinido. Morales puntualiza

que este contrato debe ser registrado ante el Ministerio Trabajo y Promoción del empleo dentro de 15 días, especificando la fecha de inicio y culminación.

C. Contrato a tiempo parcial. El contrato a tiempo parcial o “part-time” demanda un horario de trabajo que no supera una jornada de 4 horas diarias. A diferencia del contrato indefinido o de plazo fijo, los trabajadores que tienen esta modalidad, no tiene derecho a los beneficios laborales como CTS, vacaciones, indemnización por falta del descanso vacacional ni la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, tienen derecho a gratificaciones legales y derecho al descanso semanal obligatorio, al descanso en feriados, horas extras, seguro social, seguro de vida, pensiones, asignación familiar, utilidades y sindicalización.

2.2.2.5.3. Desnaturalización de contratos y la primacía de la realidad

En la opinion de Toyama (2011) Las normas de carácter laborales prevén diferentes supuestos en los cuales una figura no laboral es considerada como laboral. Nos referimos a los casos de desnaturalización, esto es, por mandato legal se considera que estamos ante una relación laboral si se presenta un determinado supuesto o se verifica la existencia de un específico requisito legal. En suma, si bien se concluye en un contrato de trabajo, el principio de primacía de la realidad importa un procedimiento y una consideración demostrativa, mientras que la desnaturalización es la aplicación automática de los supuestos previstos en las normas legales (p.74).

2.2.2.5.4. El contrato administrativo de servicios

Constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privado del estado, que se celebra entre el representante de la entidad del estado y una persona natural, quien se compromete a realizar un servicio no autónomo, subordinado y dependiente en las instalaciones de entidad contratante. (Díaz y Benavides, 2016, p.518)

2.2.2.5.5. El contrato de locación de servicios

Desde la posición de Toyama (2011): Refiere que se encuentra regulado en el Código Civil en el Art. 1764 y siguiente, el acreedor de los servicios es denominado comitente y quien los presta es llamado locador.

En el contrato de locación de servicios, la prestación se realiza en forma independiente, sin presencia de sumisión o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al

cumplimiento de los compromisos contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata (p. 39).

Por locación de servicios. El locador se compromete sin estar sometido al comitente, a alcanzar un trabajo material, sin encontrarse en relación de subordinación o dependencia.

2.2.3. Los beneficios sociales

2.2.3.1. Concepto

Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia (Flores, 2014).

La Constitución Política vigente, en el artículo 24 segundo párrafo prescribe El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

2.2.3.2. Beneficios sociales y económicos en legislación peruana

Según Toyama y Vinatea (2013) nuestra legislación prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral, de las cuales se señalan a continuación:

- a) Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
- b) La asignación familiar
- c) La bonificación por tiempo de servicios (sólo se entrega a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio de 1995)
- d) El seguro de vida)
- e) La participación laboral: las utilidades
- f) La compensación por tiempo de servicios

De los beneficios laborales señalados, la legislación considera que los tres primeros tienen carácter remunerativo y los tres últimos no. (p.185)

2.2.3.3. La Remuneración

2.2.3.3.1. Concepto

“Es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o especie, siempre que sea de su libre disposición” (Toyama y Vinatea, 2013, p.169). *El Artículo 26° de la Constitución Política del Perú prescribe: “En la relación laboral se respetan los siguientes*

principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (...)” Artículo 25° de la Constitución Política del Perú. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores (énfasis nuestro Pago de vacaciones no gozadas Indemnización: No es propiamente una remuneración, sino una indemnización por falta de descanso vacacional, equivalente a una remuneración cuyo monto será el que se encuentre percibiendo en la oportunidad en que se efectúe el pago.

2.2.3.3.2. Remuneración mínima vital

Para la Revista Gaceta Laboral (2018) afirma que: “La Remuneración Mínima Vital es el umbral mínimo de ingresos que debe percibir un trabajador que labora una jornada completa de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales”.

La RMV también sirve para determinar la subvención que deben percibir aquellas personas que realizan modalidades formativas laborales (practicantes). El monto de la RMV es fijado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Para modificarla evalúa variables económicas como la inflación, productividad, entre otras.

La variación es aprobada mediante Decreto Supremo del Ejecutivo y debe contar con la participación del Consejo Nacional de Trabajo (CNT), que está conformado por los principales gremios empresariales y centrales sindicales.

2.2.3.3.3. Regulación

A. Según Convenios Internacionales de la OIT. El salario mínimo es una garantía de protección del trabajador, que no cabe disminuir y que está establecido en casi todos los países del mundo. El salario como medio de subsistencia, es objeto de especial protección, por parte de la legislación laboral. Tiene naturaleza alimentaria. Esta protección no se manifiesta solamente respecto al cumplimiento del pago del salario, sino que se introduce en la faz negociadora, para limitar la autonomía de las partes del contrato individual de trabajo, mediante el establecimiento de un salario que no puede bajarse.

El salario ha sido materia de protección por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) organismo de las Naciones Unidas (NU) que aprobó los Convenios Nro. 26, el Convenio Nro. 99 y el Convenio Nro. 131.

Convenio Nro. 95 Sobre protección del salario, prohibiendo descuentos y embargos indebidos, preferencia de pago ante las deudas del empleador, pagarse dentro del plazo convenido, pagarse en efectivo y en días laborables, sin descuentos indebidos;

Convenio Nro. 100 Sobre la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres por trabajo igual, determinando que remuneración es el salario ordinario, básico o mínimo, siendo que el salario básico existente en las remuneraciones públicas, viola esta norma, por establecer montos irrisorios;

Convenio Nro. 131 referidos a los métodos de fijación de los salarios mínimos, que deben considerar las necesidades de los trabajadores, el nivel y costo de vida, estableciendo las obligaciones de los estados en realizar las inspecciones adecuadas para asegurar su aplicación, aplicándose las sanciones a los infractores.

B. Según la Constitución Política del Perú. El artículo 24 de la Constitución indica que: "las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representantes de los trabajadores y empleadores", mientras que los Convenios 26 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) invocan al Estado a que establezca métodos de fijación de salarios mínimos para aquellos trabajadores con menores ingresos y para las personas que no tengan la suficiente capacidad para negociar el monto de sus remuneraciones. Asimismo, la recomendación 89 de la OIT fomenta la revisión y el reajuste periódico de los salarios mínimos fijados por el Estado.

Con un marco legal establecido, resulta necesario conocer al órgano técnico que evaluará la viabilidad del incremento. Así, desde el 2005, el Consejo Nacional de Trabajo a través de su Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos ha estado a cargo de esta función. A título personal, considero que debe reactivarse porque es un órgano compuesto por representantes de trabajadores y empleadores, cuenta con procedimientos técnicos para definir un eventual incremento, fomenta el debate e intercambio de ideas para definir una posición consensuada y facilita la legitimidad de la medida. Sin embargo, este órgano debe potenciarse con la participación de representantes del INEI, BCRP y los funcionarios de los ministerios involucrados a fin de incorporar en el debate los indicadores, métodos y proyecciones para una adecuada fijación de la RMV. (Alache, 2015)

2.2.3.4. Gratificaciones

2.2.3.4.1. Concepto

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración

de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las fiestas patrias y la navidad. (Loarte, 2016).

En opinión de Toyama y Vinatea (2013) son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente y siempre que cumpla con los requisitos correspondientes. (p.189)

2.2.3.4.2. Régimen normativo aplicable

Las gratificaciones se regulan por lo dispuesto en la Ley N° 27735 publicada el 28 de mayo de 2002 y su Reglamento el Decreto Supremo No. 005-2002-TR, publicado el 04 de julio del 2002. De manera complementaria también se aplican algunas disposiciones del TUÓ de la Ley de CTS, D. S. No. 001-97-ED.

El derecho a las gratificaciones según esta establecido por el artículo el del decreto supremo No. 005-2002-TR, tienen los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada También tienen derecho los socios –trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Las gratificaciones legales favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad de contratación. En ese sentido, tendrán derecho a percibir las tanto los trabajadores contratados a plazo indeterminado estables, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias). Se incluyen también como titulares de este derecho a los trabajadores extranjeros y los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores. Contrariamente, se encuentran excluidos del goce de este derecho, el personal que presta servicios mediante contratos civiles de locación de servicios y los jóvenes en formación bajo cualquier modalidad de convenio (por ejemplo, prácticas pre profesionales de estudiantes universitarios, prácticas profesionales de estudiantes egresados, capacitación laboral juvenil, etc.), con los cuales no existe vínculo laboral (Loarte, 2016).

2.2.3.4.3. Derecho de percibir gratificaciones

Por Fiestas Patrias, el trabajador debe estar prestando efectivamente sus servicios el 15 de julio, y el 15 de diciembre para la de Navidad, caso contrario, no tendrá derecho a percibir las.

Sin embargo, existen supuestos excepcionales en los que, sin que el trabajador esté laborando efectivamente en esas fechas, la ley igualmente les otorga el derecho a gozar de las gratificaciones legales, que son los siguientes:

Si el trabajador se encuentra haciendo uso de su descanso vacacional.

Si se encuentra de licencia con goce de haberes.

Si se encuentra en descanso o licencia establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.

Si no está laborando por algún motivo o causa, pero que la ley tiene como día laborado para todo efecto legal, tales como:

La licencia o permiso sindical hasta el límite de treinta (30) días por año, por dirigente, según lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Los días de suspensión de la relación de trabajo como consecuencia del cierre temporal del establecimiento en aplicación de una sanción de índole tributaria al empleador.

Los días de suspensión de los efectos del contrato de trabajo cuando se comprueba que la causal invocada es inexistente o improcedente. (Loarte 2016)

2.2.3.4.4. Requisitos para percibir gratificaciones

Son requisitos para obtener el beneficio de gratificación que el trabajador se encuentre en uno de los siguientes casos: Efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre. Se encuentre en uso de su descanso por vacaciones laborales. Licencia con goce de haber. Licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social. Licencia por accidente de trabajo. Si el trabajador tiene menos de 6 meses laborando en la empresa, se realizará el pago de gratificación en proporción al período o tiempo de servicios transcurrido (Alcantara, 2017).

2.2.3.4.5. Gratificaciones truncas

Las gratificaciones truncas, es el pago de gratificaciones que se realiza al trabajador cuando este deja de laborar en la empresa, ya sea por despido o por término de contrato (Alcantara, 2017).

Vilela (2017) señala al respecto: Quienes cesen con anterioridad a la oportunidad de su percepción, siempre que “hubieran laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente”, es decir, en los períodos enero-junio y julio-diciembre. El monto de la gratificación trunca se deberá calcular en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados, obviamente no indica la Ley que se trata de meses calendario completos; por lo tanto, para que sea proporcional debe considerarse también la fracción de mes (días), pues de lo contrario no existiría verdadera proporción. Se indica que el derecho a la gratificación trunca se genera con ocasión de la extinción de la relación laboral, por lo

que el pago correspondiente debe efectuarse, conjuntamente con todos los otros beneficios laborales, dentro de las 48 horas siguientes al cese.

El análisis legal de este beneficio, regulado en la Ley N° 27735 y el D. S. N° 005-2002-TR. Así, la Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; en consecuencia, comprende tanto a los trabajadores que laboren para un empleador privado como a aquellos que presten servicios para una empresa, institución o entidad pública que, por norma expresa, se encuentre sujeta a tal régimen. En este sentido, todos los trabajadores, sea cual fuere la modalidad de contratación laboral y el tiempo de servicios, recibirán este beneficio; no alcanza, en cambio, a quienes son ajenos a una relación laboral, como quienes tienen suscrito un verdadero contrato de locación de servicios. Por la Ley se determina que los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito percibirán dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad, equivalentes a una remuneración cada una.

Los trabajadores que no tengan relación laboral al 15 de julio o al 15 de diciembre pero que, por lo menos, hayan laborado un mes calendario completo, tendrán derecho a percibir las gratificaciones legales por el tiempo proporcional de labores en el semestre correspondiente (enero-junio y julio-diciembre). Dicho beneficio es conocido como “gratificación trunca” y debe ser abonado de manera proporcional al tiempo laborado y de conformidad con la remuneración computable a la fecha de cese. Sobre el particular, es importante señalar que no se puede asimilar “treinta días de labor” a “mes calendario completo”, pues este último exige labores ininterrumpidas desde el primer hasta el último día del mes calendario. Por ejemplo, los 31 días del mes de enero, los 31 del mes de octubre, etc. Si no se ha cumplido con este requisito, y en virtud de una interpretación literal de la norma, el trabajador cesado no tendría derecho a percibir una gratificación proporcional por el último mes (incompleto). No obstante, considerando que en el ámbito laboral los meses se consideran siempre sobre treinta días, cuando los trabajadores hayan laborado treinta días en un mes de treinta y uno, y cesen sin llegar a completarlo, el empleador podrá otorgarles la gratificación proporcional por dicho mes (como si lo hubieran laborado de principio a fin).

2.2.3.4.6. Liquidación de las gratificaciones en el caso de estudio

De la sentencia de primera instancia expedida por el Segundo Juzgado Laboral de Justicia del Distrito de Piura de la Corte Superior de Justicia de Piura se desprende “En el caso de autos, la demandada no ha cumplido con su obligación procesal de acreditar el pago de

gratificaciones. En sentencia de segunda instancia por intermedio de la primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura se resolvió: “en cuanto a las gratificaciones, de las planillas de, se corrobora que todos los pagos efectuados al actor como “aguinaldo”, si han sido descontados por él A quo y son los que aparecen en la quinta columna del cuadro liquidatorio insertado en el décimo tercer considerando de la recurrida; por lo que, al no hallar más pagos que estos, no se modificó el adeudo que por gratificaciones se determinaron en sentencia”.(Exp. N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02)

2.2.3.5. El descanso vacacional

2.2.3.5.1. Concepto

Es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin la pérdida de la remuneración habitual a fin de restaurar las fuerzas y dedicarse a ocupaciones personales o distracción (Rendon, 2015).

2.2.3.5.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional

Rendon (2015) afirma que los requisitos son:

1.-Que el trabajador cumpla un (1) año de servicios. Se computa desde que se inicia el vínculo laboral. Art. 11 del D.L N°713 autoriza al empleador a determinar que no sea la fecha de ingreso sino otro momento a partir del cual se computen los años de servicio "siempre que se compense la fracción correspondiente". Esta "compensación" se abona siguiendo el mismo criterio de determinación de la remuneración vacacional".

2.-Que el trabajador cumpla el récord vacacional. El trabajador debe reunir, dentro del año de servicios, un número de "días efectivamente laborados".

Parámetros: Jornada Ordinaria de 6 días a la semana

-Tendrá que haber acumulado 260 días de servicio. Días efectivamente laborados: Jornada cumplida en el día de descanso o feriado no laborable (cualquiera sea el número de horas laboradas).

Horas en sobre tiempo (4 o más en un día), se computa 2 días para el record. Inasistencias por enfermedad común, profesional o accidente de trabajo (siempre que no supere los 60 días al año).

Descanso previo y posterior al parto (Ley N° 26644 del 27/06/96).

Permiso sindical: Faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.

Periodo vacacional correspondiente al año anterior (se toman los días de vacaciones efectivas).

Los días de huelga, salvo haya sido declarada improcedente o ilegal.

3.-Que el trabajador cumpla con una jornada mínima de 4 horas diarias. Se asimila como tercer requisito el cumplimiento por el trabajador, aunque sea en promedio, de una jornada mínima de cuatro (4) horas diarias. Esta situación colisiona con lo establecido en el Convenio OIT N° 52.

2.2.3.5.3. Vacaciones truncas o no gozadas

Para la Revista Gaceta Laboral (2016): Son vacaciones truncas cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días)

Son vacaciones truncas cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos. Para que proceda el abono del récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleado

2.2.3.6. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

2.2.3.6.1. Concepto

Es el beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral, constituye un elemento de provisión de la contingencia que origina el cese del trabajo para el trabajador y su familia y que se deposita semestralmente en la entidad financiera que elige el trabajador. (Toyama y Vinatea, 2013, p. 228)

De acuerdo a lo prescrito por el artículo 1° del D.S. N° 001-97-TR:

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene la calidad de beneficio social de provisión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Respecto a este beneficio, tal y como precisa la norma funciona como un tipo de seguro del trabajador, pues frente a las eventualidades, contingencias que éste pueda padecer; el fondo de su CTS le permitirá costear estas vicisitudes. Dada la cercanía de la fecha del depósito de la CTS respecto al semestre mayo-octubre (primeros

quince días calendarios del mes de noviembre), en el presente informe vamos a tratar sobre este beneficio social

2.2.3.6.2. Regulación

Legalmente la CTS, se encuentra regulada por *el D. L. N° 650 cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Legislativo N° 001-97TR* publicado el 01-03-1997. Se encuentran reglamentadas según el D.S. N°004-97-TR. (Toyama y Vinatea, 2013, p.228)

2.2.3.6.3. Contenidos de la CTS

La Compensación por Tiempo de Servicios es equivalente a un dozavo de la Remuneración Computable del trabajador, por cada mes de haya laborado en periodo semestral correspondiente.

Así también la fracción de mes dentro de cada uno de los periodos se compensara por treintavas partes de un Dozavo de la Remuneración Computable.

2.2.3.6.4. Tiempo de servicios computables para la CTS.

Jimenez (2010) señala que: Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú. Son computables los días de trabajo efectivo.

En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, también son computables:

- a) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente;
- b) Los días de descanso pre y postnatal;
- c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
- d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y, Instituto Pacífico VI VI-2 N° 205 Segunda Quincena -Abril 2010 Informes Laborales. e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

2.2.3.7. Base legal de los beneficios sociales en Perú

Según Hurtado y Davila (2016) opinan que el marco legal que comprende los beneficios sociales en todo nuestro territorio nacional a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada son:

A) Gratificaciones. En opinión de Toyama y Vinatea (2013) “las gratificaciones legales se encuentran actualmente reguladas por la Ley N° 27735 y por su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2002-TR”. (p.189)

B) Compensación por tiempos de servicio (CTS). La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada con la finalidad de prevenir las contingencias que originan a estos su cese laboral; encontrándose inafecta a todo tributo creado o por crearse, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros. Este beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR

C) Descanso vacacional anual. El derecho al Descanso Vacacional Anual se encuentra regulado por el *Decreto Legislativo N° 713 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR*. De conformidad con dichas disposiciones, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de 30 días, percibiendo una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando.

D) Asignación familiar. Es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera fuera su fecha de ingreso; su finalidad es contribuir a la manutención de los hijos menores con independencia del número de hijos. Este beneficio asciende al diez por ciento mensual de la remuneración mínima vital vigente actualmente. (Toyama y Vinatea, 2013, p.192)

La asignación familiar, que actualmente se encuentra regulada por *la Ley N° 25129 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 035-90-TR*, es aquel beneficio social de naturaleza y carácter remunerativo que se otorga a los trabajadores por tener hijos menores de edad o mayores de edad hasta los 24 años, siempre que los mismos se encuentren realizando estudios técnicos o universitarios. Este concepto es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente en la oportunidad en que

corresponda percibir el beneficio. Así, considerando que, desde el 1 de mayo de 2016, la RMV vigente asciende a S/ 850.00, la asignación familiar a otorgar ascenderá a S/ 85.00. Es de precisar que la asignación familiar es un importe fijo, con lo cual no incrementará a razón de la cantidad de hijos que pueda tener un trabajador. Por otro lado, en caso ambos padres sean trabajadores de una misma entidad empleadora, cada uno de ellos tendrá el derecho de percibir dicho beneficio. Asimismo, en caso un trabajador labore para más de una entidad empleadora, dicho trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por parte de cada una de estas.

E) Seguro de vida ley. El derecho de los trabajadores a un Seguro de Vida Ley se encuentra regulado por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, en el cual se señala que todo trabajador que preste servicios a un mismo empleador por 4 años tendrá derecho al referido seguro, pudiendo otorgarse el mismo a partir del tercer mes de relación laboral. Así, las entidades empleadoras deberán contratar a una empresa de seguros pagando el importe correspondiente de una prima por cada trabajador que haya adquirido dicho derecho o le haya sido otorgado facultativamente.

F) Participación en las utilidades. La participación en las utilidades es un beneficio social que consiste en detraer cierto porcentaje de las rentas empresariales para su reparto en forma directa entre los trabajadores. Se encuentra regulada por las normas del Decreto Legislativo N° 892, por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 009-98-TR, y por las normas aún vigentes del Decreto Legislativo N° 677

2.2.3.8. Beneficios sociales en la jurisprudencia

“La Corte Suprema de Justicia señalado en jurisprudencia desprendida de la Casacion Laboral N° 5026-2014 LIMA interpuesto por el Procurador Público Adjunto de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), mediante escrito de fecha diez de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas trescientos treinta y siete a trescientos cuarenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha catorce de agosto de dos mil trece, que corre en fojas trescientos cuatro a trescientos nueve, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintiocho de octubre de dos mil once, que corre en fojas doscientos veintinueve a doscientos cuarenta y nueve, en el extremo que declaró fundado el pago de remuneraciones devengadas, compensación por tiempo de servicios (CTS), escolaridad, refrigerio, gratificaciones; y revocó en el extremo referido a las vacaciones trucas, reformándola la declararon infundada, en el proceso ordinario laboral

seguido por el demandante, don Oscar Bernardo Pássara Zeballos, sobre pago de beneficios económicos”.

“A criterio de este colegiado no es pertinente alegar que se ha producido una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, sin considerar el análisis expuesto sobre la naturaleza del proceso de amparo; en ese sentido, es necesario enfatizar que no existe derecho a remuneraciones por el período no laborado, ya que conforme al artículo 24° de la Constitución Política del Perú y del artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se concluye que el derecho a una remuneración equitativa y suficiente que tiene como correlato la fuerza de trabajo brindada por el trabajador al empleador, lo que concuerda con lo previsto en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en cuanto se precisa que la remuneración para todo efecto legal constituye “(...) el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios (...)”; por tanto, no se ha configurado en el presente caso por parte del trabajador durante el tiempo dejado de laborar; interpretación que es concordante con el criterio del Tribunal Constitucional al respecto en casos análogos, lo cual no implica negar que efectivamente pueda existir clara verosimilitud sobre la existencia de daños al impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismos que deben ser evaluados e indemnizados, según los hechos de cada caso concreto ante el Juez y vía procedimental predeterminados por Ley para dicha pretensión, razones por las cuales el recurso de casación deviene en fundado”. (Casacion Laboral N° 5026-2014 Lima)

2.2.3.9. Normas aplicadas en primera y segunda instancia

2.2.3.9.1. Normas aplicadas en primera instancia

En la sentencia de primera instancia se aplicaron las siguientes normas:

El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; El artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N ° 29497, contiene como sus fundamentos, los siguientes: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes; El artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497; El Decreto Ley número 11377; El Decreto Legislativo número 276 y normas complementarias-, en principio la competencia es atribuida, en forma exclusiva, a la jurisdicción contencioso administrativa; El artículo

9 de Ley número 27584, artículo modificado por el artículo único de la Ley número 28531, publicada el 26 de Mayo de 2005; aplicables para resolver ese tipo de desnaturalización de servicios; La Ley número 27469 vigente desde el 02 de Junio de 2001 (ley que modifica *el artículo 52° de la Ley número 23853, antigua Ley Orgánica de las Municipalidades*; La STC N° 03172-2011-PA/TC que “En cuanto al principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución; La STC N.° 1944-2002-AA/TC, que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero ;El artículo 1764 del Código Civil; La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la que en su artículo 23.2 establece que acreditaba la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, recogido en el artículo 26, numeral 2, de la Constitución Política del Estado, en virtud del cual ninguna persona puede desprenderse de sus derechos inherentes a su condición de trabajador; La CASACION N° 290-2004 LIMA, publicada el 1 de agosto del 2006; La CASACION N° 2298-2004 LIMA, publicada el 31 de agosto del 2007, ha dejado establecido que “la Constitución protege al trabajador aún respecto de sus propios actos cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden; El inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado; El párrafo segundo del artículo 103° de la misma norma fundamental; La Cas. Lab. N° 007-2012, Cas. Lab. N° 2146-2010, por las cuales se ha dejado establecido que “...la causal de inaplicación del *Decreto Legislativo N° 1057, deviene en infundada por cuanto en sede de instancia se ha determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes*; La Cas. Lab. 2146-2010 –*La Libertad, de fecha 06.06.11, se ha establecido que: “(...) habiendo el actor adquirido el derecho a un contrato laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral del D. Leg. 728, No puede aplicarse a la misma lo señalado en el régimen especial de contratación administrativa por ser un régimen que implica rebaja de sus derechos laborales ya adquiridos*”; La STC. N° 01154-2011-PA/TC, ha señalado que “9. Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios

encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil; El Artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, que los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la Administración Pública, conforme a ley; y que los obreros de las municipalidades, son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada; La Ley número 27469 vigente desde el 02 de Junio (ley que modifica *el artículo 52° de la Ley número 23853, antigua Ley Orgánica de las Municipalidades*); es que sus beneficios sociales debe ser liquidados conforme a dicha régimen y no como lo sostiene el Procurador Público de la demandada; El artículo 23.4 inciso b) y 23.5, de la NLPT, Ley 29497; La Ley 25129 (artículo 1) contempla para los trabajadores de la actividad privada en función del equivalente al 10% dl ingreso mínimo legal; Los Decretos Supremos D.S. 058-2002-EF; N° 042-2003-EF, 046-2004-EF, 021-2005-EF, 011-2006-EF, 010-2007-EF, 017-2008-EF, 026-2009-EF, 001-2010-EF, 004-2011-EF, 003-2012-EF, 003-2013-EF Y 001-2014-EF; La Ley N° 27735 que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada; El Decreto Legislativo N° 713 que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores, sujetos al régimen laboral de la actividad privada; El Decreto legislativo N° 650, que regula la remuneración computable en el caso *de Compensación por Tiempo de Servicios*; *El artículo 3° de la Ley N° 25920*, según el cual, los montos adeudados por el empleador devengan intereses a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; El segundo párrafo del artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece: “El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso”; La Tercera *Disposición Transitoria del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728*, la cual establece que: “Extingue el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas; Los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación.

2.2.3.9.2. Normas aplicadas en segunda instancia

En la sentencia de segunda instancia se aplicaron las siguientes normas: El artículo 370 del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral; por lo que, siendo ello así, no corresponde expedir pronunciamiento respecto de situaciones consentidas por las partes,

sobre las que no existe necesidad de revisión judicial de conformidad con lo prescrito en el artículo 123 del CPC; El artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del trabajo Ley 29497, en adelante NLPT, en virtud de la cual, opera la presunción legal relativa de verdad *sobre la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*; *El artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR*; El artículo 4 de la LPCL que prescribe: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)”; *El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 002-2010-PVTC*, expedida, su fecha 31 de agosto de 2010, ratifica la constitucionalidad del Decreto Legislativo número 1057, conclusión jurisdiccional que vincula a todos los poderes públicos y también a los privados. El artículo 78 de la LPCL, cuando invalida un contrato modal (menos protector) suscrito por un trabajador que ya gozaba de uno a plazo indeterminado, a menos que entre uno y otro evento haya transcurrido por lo menos un año; La Sentencia del Tribunal Constitucional número 3818-2009-PA/TC; El artículo 23.4 apartado a) de la NLPT; El artículo 23 del Decreto Legislativo número 713 para el otorgamiento del respectivo descanso vacacional; El artículo 23.4 de la NLPT; El artículo 23 de la NLPT; *El artículo 413 del Código Procesal Civil establece la exoneración de los costos* para las entidades públicas, la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la VII Disposición Complementaria.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. La calidad es entendida como un proceso que atraviesa y afecta a toda la organización, desde su unidad más pequeña hasta aquella que tiene relación directa con el funcionamiento total del sistema multidimensional la cadena de valor y los actores involucrados. (Sanabria, 2013, p. 206)

Carga de prueba. Es una obligación consistente en poner a cargo de un litigante la manifestación de la autenticidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es potestad de la parte interesada de probar su proposición. / Obligación procesal a quién asevera o señala (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales. Conjunto básico de potestades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a las personas de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un magistrado ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que expresan y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados abogados influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

Expresa. Claro, evidente, detallado. Exprofeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

Expediente. Conjunto de los documentos relacionados con un asunto o negocio.

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Jurisprudencia. La jurisprudencia, denominada también precedente judicial, estaré decides, doctrina jurisprudencial, sentencia normativa, criterio jurisprudencial, es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo y para todos los órganos jurisprudenciales inferiores, mientras no sea derogada o modificada por resolución debidamente motivada del propio tribunal supremo. Así se entiende a la jurisprudencia tanto en el sistema romano germánico como en el anglosajón. En un sentido amplio se entiende por jurisprudencia a toda decisión emanada de autoridad judicial o gubernativa, independientemente de su rango y categoría, al interpretar y aplicar el Derecho. Así, por ejemplo, se habla de jurisprudencia de la Corte Suprema,

jurisprudencia de la Corte Superior, jurisprudencia del Tribunal Fiscal, del Tribunal Registral, etcétera.

Normatividad. De la Palabra ‘normatividad’ su uso está ahora respaldado por las Academias de la Lengua. En noviembre de 2008, publiqué un artículo acerca de este vocablo. En él, reflexionaba que: a) es una voz muy utilizada en nuestro país; b) aparece en normas e, incluso, en algunas oficinas, como parte del nombre propio; c) su construcción no es inadecuada (tiene dos sufijos usados con el sentido que les corresponde); d) es un vocablo con mayor arraigo general frente a otras voces incorporadas (como güey y chido), casi regionales. Derivado de ello, remití a las academias española y mexicana de la Lengua mis reflexiones. La respuesta fue que no era un vocablo necesario. Cito a la Academia Mexicana de la Lengua: «Por normativa debe entenderse “conjunto de normas”. A partir de dicha palabra, se ha formado la voz normatividad, la cual, usada como sustantivo, es innecesaria, pues coincide en significado con la primera, por lo que debe evitarse.

Parámetro. Se conoce como parámetro al dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. A partir de un parámetro, una cierta circunstancia puede comprenderse o ubicarse en perspectiva. Por dar algunos ejemplos concretos: “Si nos basamos en los parámetros habituales, resultará imposible comprender esta situación”, “El paciente está evolucionando de acuerdo a los parámetros esperados”, “Estamos investigando, pero no hay parámetros que nos permitan establecer una relación con el caso anterior”, “La actuación del equipo en el torneo local es el mejor parámetro para realizar un pronóstico sobre su participación en el campeonato mundial”.

Variable. Este concepto tiene mucho peso en las ciencias, ya que se la utiliza para hacer referencia a los objetos y a las características de ellos que se hacen presentes dentro de las hipótesis científicas que se están estudiando. Las variables pueden resultar de distinta índole, pudiendo ser conductuales, observables o no observables según su relación con el investigador. Sin embargo, la variación más importante se da respecto a su dependencia: en muchos casos el científico intenta deducir un supuesto vínculo entre una causa y un efecto: la causa es algo manipulable que se puede realizar de distintos modos, es una variable independiente. El efecto, que se produce a partir de lo ocurrido en la primera modificando sus condiciones en función de la variable independiente, es conocido como variable dependiente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo

Cuantitativo: la investigación, se inicia con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura, que, a su vez, facilitará la operacionalización de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativo: las actividades de recolección, análisis y organización de los datos se realizarán simultáneamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable poco estudiada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se han encontrado estudios similares; mucho menos, con una propuesta metodológica similar. Por ello, se orientará a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Será un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejía, 2004).

3.2. Diseño de investigación: no experimental, transversal, retrospectivo

No experimental: porque no habrá manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia, no habrá participación del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transeccional: porque los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por

única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será de un mismo texto.

3.3. Objeto de estudio y variable en estudio

Objeto de estudio: estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual existentes en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, perteneciente al Segundo Juzgado Laboral de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura.

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

3.4. Fuente de recolección de datos. Será, el expediente judicial el N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, perteneciente al Segundo Juzgado Laboral de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura, seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003).

3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos. Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas serán:

3.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria. Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos. También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

3.5.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático. Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia como Anexo 2.

3.6. Consideraciones éticas

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios, desde el inicio, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005). Se suscribirá una Declaración de Compromiso Ético, que se evidenciará como Anexo 3.

3.7. Rigor científico. Para asegurar la confirmabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se ha insertará el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidenciará como Anexo 4.

Finalmente se precisa, que la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados, y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio, fue realizado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas (Docente en investigación – ULADECH Católica – Sede central: Chimbote - Perú).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta			
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]			
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SEGUNDO JUZGADO LABORAL DE PIURA EXPEDIENTE : 02721-2011-0-2001-JR-LA-02 MATERIA : PAGO DE REMUNERACIONES JUEZ : E.C.J. ESPECIALISTA : V.CH.O DEMANDADO: M. P.PIURA, DEMANDANTE : C.CH.M.H</p> <p><u>SENTENCIA</u></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>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</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 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</i></p>													

	<p><u>RESOLUCIÓN NÚMERO: DIECINUEVE.-</u> Piura, 22 de julio de 2015.-</p> <p>VISTOS; puestos estos autos en despacho para sentenciar, de los actuados, se tiene que don M.H.C.CH. Formula demanda por REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR TRATO SALARIAL DESIGUAL, a efectos que se ordene a la demandada cumpla con pagarle la suma de S/.35,546.00 más intereses legales, con costas y costos del proceso.</p> <p><u>I.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:</u></p> <p>1.- Por escrito de folios 13 a 20, el actor refiere que laboró para la demandada en la División de Limpieza Pública y Relleno Sanitario en calidad de obrero desempeñando las funciones de trabajador de limpieza pública, habiendo iniciado su relación laboral desde el 01 de marzo de 1994, estando comprendido bajo el régimen laboral privado según la Ley N° 27469 a partir del 02 de junio del 2001; sin embargo, solo reclama reintegro remunerativos por el</p>	<p><i>sentenciar. Si cumple</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>1.- Por escrito de folios 13 a 20, el actor refiere que laboró para la demandada en la División de Limpieza Pública y Relleno Sanitario en calidad de obrero desempeñando las funciones de trabajador de limpieza pública, habiendo iniciado su relación laboral desde el 01 de marzo de 1994, estando comprendido bajo el régimen laboral privado según la Ley N° 27469 a partir del 02 de junio del 2001; sin embargo, solo reclama reintegro remunerativos por el</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No 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. Si cumple</i></p>					X						10

<p>periodo desde el 03 de marzo del 2005 al 31 de junio del 2009.</p> <p>2.- Que, cuando recién ingreso a laborar, la demandada no le incluyó en planillas, tampoco le otorgaba boletas de pago sino que se le contrataba bajo la denominada modalidad de “locación de servicios no personales” aunque en el fondo no se trataban más que de verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la retribución.</p> <p>3.- Que la demandada, ha actuado con un trato desigual y discriminatorio respecto de su persona, puesto que desempeñándose como trabajador de limpieza, al igual que otros compañeros de trabajo que están considerados en el libro de planillas de la demandada, a él sólo le pagaban S/.738.00, en cambio, a aquellos privilegiados que formalmente están incluidos en planillas se les cancelaba un monto superior, ascendente alrededor de S/. 1,756.00 por efectuar la misma labor que él, lo que denota una</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

diferenciación no razonable y desproporcionada; por lo que es constitucional, justo y legal que la demandada le reconozca los reintegros remunerativos.

II.- FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:

1.- El Procurador Público de la demandada por escrito de folios 37 a 40, contesta la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada, refiriendo que la recurrente mediante Resolución de Alcaldía N° 172-2005-A/MPP se encuentra en planilla desde el 03 de marzo del 2005, teniendo como número de plaza N° 571, esto es así que cuando ingresa a planilla se establece una remuneración previa cobertura en la plaza vacante, razón por la cual no se puede efectuar incremento.

2.- Que, se le otorgó un trato diferenciado al demandante en función al contrato que tenía y a lo permitido en las normas de presupuesto que las entidades administrativas están en el deber de

cumplir.

III.- AUDIENCIA ÚNICA:

La audiencia se lleva a cabo conforme acta de folios 53 a 55; en la cual por resolución número seis se declara infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, por saneado el proceso y por válida la relación procesal establecida; de igual modo, en dicha acta, se declara frustrada la conciliación y se fijan como puntos controvertidos: **1)** Establecer si está acreditado el vínculo laboral del demandante con la demandada durante el periodo demandado, de ser así establecer el régimen laboral aplicable al actor; y consecuentemente; **2)** Establecer si le asiste al demandante el derecho al reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, por el periodo demandado, esto es desde marzo del 2005 a junio del 2009, más intereses legales, costas y costos del proceso; **3)** Determinar si le asiste al demandante el derecho a la nivelación de sus remuneraciones en base a la que perciben otros obreros de igual

	condición que el recurrente; de otro lado, se admitió y dispuso la actuación de los medios probatorios de las partes y de oficio.													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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 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 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; mientras que: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, se encontró.

	<p>carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador.</p> <p>3.-. En el presente caso, a efectos de dilucidar si le asiste al demandante el reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, por el periodo demandado, esto es desde marzo del 2005 a junio del 2009, corresponde previamente analizar si se ha configurado un trato salarial desigual.</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>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>4.- Que estando refiriendo el demandante, en su escrito de demanda, que la demandada le ha dado un trato salarial desigual y discriminatorio, puesto que al desempeñarse como trabajador de limpieza al igual que otros compañeros de trabajo que están considerados en el libro de planillas de la demandada, a él sólo le pagaban S/.738.00, en cambio, a aquellos privilegiados que formalmente están incluidos en planillas se les cancelaba un monto superior, ascendente alrededor de S/. 1,756.00 por efectuar la misma labor que él, lo que denota una diferenciación no razonable y desproporcionada, lo cual viola su derecho constitucional a</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> 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</i></p>					X						20

	<p>la igualdad; es necesario señalar, como ya lo ha sostenido el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia como la expedida en los expedientes: 2510-2002-AA, 2553-2007-PA/TC y 25-2007-PI/TC, que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de dos requisitos: a) pariedad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, b) pariedad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato; y siguiendo los parámetros establecidos por el Tribunal Constitucional en la <i>Casación N° 1212-2010-PIURA</i> su fecha 27 de mayo del 2011.</p> <p>5.- Que, en el caso de autos, el demandante a efecto de</p>	<p><i>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>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demostrar su pretensión, ha ofrecido como comparativos a los trabajadores A.J.M. y F.R.LL, quienes, si bien han laborado en el mismo cargo que el demandante, también es cierto que éstos tienen como fecha de ingreso al centro de labores una fecha muy anterior a la fecha de inicio de la relación laboral alegada por el demandante, esto es el 01 de marzo de 1994; es así que, conforme el Informe revisorio de folios 89 a 104, tienen como fecha de ingreso, ambos, el 01 de octubre de 1989, en el cargo de trabajadores de limpieza de la División de Limpieza Pública.</p> <p>6.- Que, ante dicha situación la juzgadora dispuso se actúe como medio de prueba de oficio a través de la resolución número dieciséis; un informe ampliatorio de revisión de planillas a efectos de que se recabe la información de dos trabajadores registrados en planillas que tengan la misma fecha de ingreso al centro de labores o fecha coetánea próxima al mismo, realizándose el Informe ampliatorio que corre a folios 159 a 165, en el que se señalaron como trabajadores comparativos a los trabajadores J.C.A.V y J.J.C, quienes tienen como fecha de ingreso el 01 de julio</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del 2005, fecha que si bien coincide con el periodo demandado en el presente proceso, no concuerda ni es coetánea con la fecha de ingreso del demandante, por lo que en razón de ello no se puede homologar en tanto existen diferencias objetivas referidas a los años de ingreso a laborar.</p> <p>7.- En tal sentido, y siendo que con la actuación de los medios probatorios de autos no se ha acreditado que haya habido una diferencia de trato entre el demandante y los trabajadores J.C.A.V y J.J.C; en tanto la diferencia que existe se debe a la fecha de ingreso de dichos trabajadores con el demandante, la cual es objetiva y razonable; además de ello tampoco del informe revisorio ampliatorio, el mismo que no fue cuestionado por el demandante pese a estar debidamente notificado, no se ha determinado trabajadores homólogos con los cuales pueda ser comparado el demandante a efectos de verificar si se le ha dado un trato salarial desigual; en tanto en este último informe existe con los homólogos una diferencia respecto a la fecha de ingreso a laborar, razón por la cual corresponde</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

desestimarse la demanda														
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota 1. 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.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

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 improbadados; 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.

	CÚMPLASE y archívese en su oportunidad conforme a ley.	<i>vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple											
Descripción de la decisión		<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: <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>				X							10

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; 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: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la

parte expositiva y considerativa respectivamente, 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.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA</p> <p>SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA (TRIBUNAL COLEGIADO)</p> <p>EXPEDIENTE: 02721-2011-0-2001-JR-LA-02</p> <p>DEMANDANTE: C.CH.M.H.</p> <p>DEMANDADO: M.P.P.</p> <p>MATERIA: REINTEGRO DE REMUNERACIONES</p> <p>DEPENDENCIA: SEGUNDO JUZGADO LABORAL DE DESCARGA DE PIURA</p> <p><u>SENTENCIA DE VISTA</u></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>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.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver: 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 aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>					X					

	<p><u>RESOLUCION N°: VEINTICINCO</u></p> <p>En Piura, a los 20 días del mes de octubre del 2015, el Tribunal Colegiado que suscribe, pronuncia la siguiente <u>SENTENCIA:</u></p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>I.- ASUNTO. -</p> <p>Recurso de apelación interpuesta por la <u>parte demandada</u>, contra la sentencia contenida en la resolución número 19, su fecha 22 de julio del 2015, que obra de fojas 178 al 181 de autos, que resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por don M.H.C.CH sobre Pago de Reintegro de Remuneraciones contra la Municipalidad Provincial de Piura.</p> <p>II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS. -</p> <p><u>De la parte demandante:</u></p> <p>1. La demanda es una de pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual.</p> <p>2. El Juzgador no puede desconocer la liquidación pretendida y calculada en base a una remuneración justa y equitativa.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta</i>. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/<i>o explicita el silencio o inactividad procesal</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. Si cumple.</i></p>				<p style="text-align: center;">X</p>							<p style="text-align: center;">10</p>

<p>3. Se han actuado como medios probatorios los informes de la municipalidad que detallan los ingresos percibidos por los trabajadores comparativos a fin de ser tomadas para el cálculo de los beneficios del actor, lo que no ha hecho el A quo.</p> <p>4. Los obreros de limpieza pública que sí están registrados en planillas como el caso de los obreros A.J.M y F.R.LL tienen ingresos muy superiores a los que por supuestos honorarios se les cancelaba al actor.</p> <p>5. Es verdad que los obreros propuestos por el actor son más antiguos que aquellos que han sido tomados como parámetros de comparación por el A quo, pero el parámetro de la antigüedad no constituye por sí solo suficiente para darle al demandante un trato salarial desigual, más aún que no existe en la boleta de los trabajadores comparativos propuestos alguna asignación o bono especial por antigüedad.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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, y la claridad; mientras que: aspectos del proceso, se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, se encontraron.

	<p><i>cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior” “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”.</i></p>	<p><i>significado). Si cumple.</i> 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). Si cumple.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p>Motivación del derecho</p>	<p>2. Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, lo que concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i> 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) Si cumple.</i> 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). Si cumple.</i> 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la</p>					<p>X</p>						<p>20</p>

	<p>sustentan su decisión, de manera tal que “ (...) <i>la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos</i>”.</p> <p>3. El demandante en su escrito de demanda solicita el pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual y se le nivele sus remuneraciones en base a lo que perciben los obreros de igual condición que el recurrente, proponiendo como sus comparativos a A.J.M y F.R.LL que también serían obreros de limpieza pública de la Municipalidad demandada.</p> <p>4. En principio, debe decirse que el A quo ha desestimado la pretensión declarándola Infundada al considerar que sus comparativos son J.C.A.V y J.J.C, y que no se ha demostrado un trato salarial desigual entre el demandante y dichos comparativos.</p>	<p>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>5. Al respecto debe decirse que el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, y agrega que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexto, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Ciertamente, el principio de igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. En la actualidad se encuentra superado el concepto de la igualdad de la Ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos, mientras prescribe diferente regulación a supuestos distintos. Es decir, sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. El Tribunal Constitucional suele recurrir al test de igualdad (así por ejemplo, en las sentencias emitidas en los expedientes No. 0025, No. 0026-2005-PI/TC, No. 045-2004-AI/TC), estableciendo como regla que quien alega ser sujeto de un acto discriminatorio debe proponer un término de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>comparación válido (tertium comparationis); es decir, un término de referencia a partir del cual se determine si el tratamiento jurídico dado no resulta objetivo ni razonable, es así que el Tribunal Constitucional en el fundamento 21 de la STC No. 2317-2010-AA/TC ha señalado que “... <u>para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un tertium comparationis válido, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC No. 4587-2004-AA/TC)</u>” (la negrita y subrayado es nuestro), en ese sentido quien propone un término de comparación es la persona que alega ser discriminado, en este caso el demandante y no el Juez, siendo que éste último solo verifica si el término de comparación propuesto resulta válido o no. En el caso de autos, el demandante propone como homólogos a los trabajadores de limpieza de la demandada, don A.J.M y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>F.R.LL, lo que será motivo de análisis por este Tribunal Colegiado.</p> <p>6. En el caso de autos, el demandante ofrece a fojas 9 una boleta de pago de abril del 2005 expedida por la Municipalidad demandada donde aparece su nombre C.CH.M.H, como trabajador de limpieza, con fecha de ingreso 03.03.2005, lo que se complementa con el Informe No. 399-2013-CSP-SJLP de fojas 89 al 104 de autos, que registra que el actor se encuentra registrado en planillas desde el 03.03.2005 como trabajador de limpieza, siendo que de los reportes de remuneraciones de fojas 67 al 69 de autos presentados por la propia demandada que corresponde a las remuneraciones percibidas por el actor C.CH.M.H del año 2010, 2011 y 2012, registran que es un trabajador contratado a plazo indeterminado.</p> <p>7. Ahora bien, el ya mencionado Informe No. 399-2013-CSP-SJLP de fojas 89 al 104 de autos registra que los comparativos A.J.M y F.R.LL también son obreros de limpieza de la Municipalidad demandada, siendo que de acuerdo al Art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>todos los obreros se encuentran regulados bajo el D. Leg. 728, siendo que a la letra dice: “<i>Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. <u>Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.</u></i>” (el subrayado es nuestro), verificándose en el mencionado informe revisorio que las remuneraciones percibidas por sus comparativos es sustantivamente mayor a las percibidas por el actor, quienes hacen la misma labor de limpieza pública y se encuentran en la misma condición de obreros bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, no requiriéndose para tal labor experiencia profesional, nivel académico, entre otros que los descalifique como parámetro de comparación (Cas. Lab. No. 1212-2010 – Piura), y si bien es cierto los comparativos según el Informe No. 399-2013-CSP-SJLP de fojas 89 al 90 de autos registran como año de ingreso 1989, también es</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cierto que no se advierte que la demandada haya dispuesto un concepto referido a años de servicios que haga objetiva y la razonable la diferencia salarial advertida, por tanto al verificarse que el actor percibía montos menores a la de sus homólogos A.J.M y F.R.LL que realizaban la misma labor de limpieza pública, sin que la emplazada hubiere demostrado de modo alguno que se trate de una diferenciación objetiva y razonable y no de una discriminación remunerativa se ha contravenido el numeral 1) del artículo 26 de la Constitución y los Convenios 100 y 111 de OIT, ratificados por el Perú, cuanto más si en interpretación del Tribunal Constitucional: <i>“La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria” (Exp. 0008-2005-AI)</i>, limitándose la demandada en su escrito de contestación en a señalar de manera general que la diferencia de trato está justificada, cuando la carga de la prueba según el artículo 27 de la Ley Procesal de Trabajo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>No. 26636 recaía en la empleadora, pues como se ha señalado líneas arriba, de la labor realizada por el accionante como obrero de limpieza no se advierte, ni se demuestra que fuera necesaria una calificación o preparación especial que sí tengan sus homólogos, significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – Poder Legislativo, Ejecutivo o Judicial, de otro lado, la igualdad de trato actúa dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía empresarial que consiste en “(...) la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate” (Rodríguez Piñero citado por Carlos Blancas Bustamante en “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1era Edición 2007; pp. 149).

8. Con la finalidad de efectuar el cálculo de los reintegros solicitados de marzo del 2005 a junio del 2009, se excluirán aquellos de los que no existe evidencia que corresponda todos los obreros sin distinción así tenemos la Asignación Excepcional D.S. No. 276-91-EF, Bon. D.S. No. 051-91, Bonificación Especial, Inc. 10.23% AFP, Inc. 3% AFP, Reajuste 4% inc. pacto, quedando así los reintegros que le corresponden al actor:

REINTEGRO DE REMUNERACIONES

Periodo	REM DEL ACTOR	REM DEL T. COMPARATIVO	REINTEGRO
mar-05	513.24	1213.53	700.29
abr-05	568.34	1179.06	610.72
may-05	568.34	1213.53	645.19
jun-05	550.00	1179.06	629.06
jul-05	550.17	1213.53	663.36

		ago-05	550.00	1213.53	663.53														
		sep-05	550.00	1179.06	629.06														
		oct-05	550.00	1218.37	668.37														
		nov-05	550.00	1179.06	629.06														
		dic-05	568.34	1218.37	650.03														
		ene-06	648.34	1300.53	652.19														
		feb-06	640.00	1264.06	624.06														
		mar-06	653.51	1300.53	647.02														
		abr-06	635.00	1264.06	629.06														
		may-06	653.51	1300.53	647.02														
		jun-06	635.00	1264.06	629.06														
		jul-06	653.51	1300.53	647.02														
		ago-06	653.51	1300.53	647.02														
		sep-06	635.00	1264.06	629.06														
		oct-06	653.51	1300.53	647.02														
		nov-06	635.00	1264.06	629.06														
		dic-06	653.51	1300.53	647.02														
		ene-07	733.51	1380.53	647.02														
		feb-07	715.00	1344.06	629.06														
		mar-07	738.85	1388.87	650.02														
		abr-07	715.00	1344.06	629.06														
		may-07	738.85	1388.87	650.02														
		jun-07	715.00	1344.06	629.06														
		jul-07	738.85	1388.87	650.02														
		ago-07	738.85	1388.87	650.02														
		sep-07	715.00	1344.06	629.06														
		oct-07	738.85	1388.87	650.02														

nov-07	715.00	1344.06	629.06
dic-07	738.85	1388.87	650.02
ene-08	738.85	1450.60	711.75
feb-08	715.00	1470.99	755.99
mar-08	1053.85	1592.89	539.04
abr-08	820.00	1544.54	724.54
may-08	847.35	1592.89	745.54
jun-08	1150.00	1544.54	394.54
jul-08	904.18	1592.89	688.71
ago-08	904.18	1592.89	688.71
sep-08	1021.67	1544.54	522.87
oct-08	1055.74	1596.03	540.29
nov-08	1021.67	1544.54	522.87
dic-08	2956.39	1596.03	0.00
ene-09	1177.06	1596.03	418.97
feb-09	1155.67	1544.54	388.87
mar-09	1319.39	1668.36	348.97
abr-09	1155.67	1678.54	522.87
may-09	1177.06	1722.65	545.59
jun-09	1155.67	1678.54	522.87
			31438.71

9. Finalmente, siendo que el actor en su escrito de demanda, ha solicitado además del reintegro, se le nivele sus remuneraciones en base a lo que perciben los obreros de igual condición que el recurrente, lo que también ha

<p>sido consignado como punto controvertido en audiencia única de fojas 54 “(...) <i>Determinar si le asiste al demandante el derecho a la nivelación de sus remuneraciones en base a la que perciben otros obreros de igual condición que el recurrente.</i>”, y habiéndose verificado el trato salarial desigual, es que corresponde consignar en el fallo que la demandada nivele las remuneraciones del demandante en base a lo que perciben los obreros de igual condición que el actor</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota 1. 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.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

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: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue 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 la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>IV.- DECISIÓN.-</p> <p>Por las anteriores consideraciones:</p> <p>1. CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número 19, su fecha 22 de julio del 2015, que obra de fojas 178 al 181 de autos, que resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por don M.H.C.CH sobre Pago de Reintegro de Remuneraciones contra la Municipalidad Provincial de Piura; y se declare FUNDADA en consecuencia, cumpla la demandada con pagar a favor de la parte demandante la suma de S/ 31,438.71 (Treinta y Un Mil Cuatrocientos Treinta y Ocho</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>. 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. No cumple</p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</i></p>					X						

	con 71/100 nuevos soles) más intereses legales, sin costas ni costos del proceso; monto que corresponde por concepto de pago de reintegro de remuneraciones; debiendo la demandada nivelar las remuneraciones del demandante en base a lo que perciben los obreros de igual condición que el actor.	<i>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>											
Descripción de la decisión	<p>2. Hágase saber y devuélvase. Juez Superior Ponente I.R.</p> <p>S.S.</p> <p>I.R.</p> <p>M.V.</p> <p>N.M.</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. 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>				X							10

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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 **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de

las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020

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

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura**, 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. 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: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020

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

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura** 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 muy 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: muy alta y muy 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 pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura fue de rango muy alta; respectivamente.

En cuanto a la primera sentencia, éste alcanzó un valor de 40, en un rango previsto entre [33-40], que equivale a muy alta calidad; lo que estaría significando que alcanzó el máximo valor establecido en la presente investigación, dado que: De los diez indicadores, previstos para calificar la parte expositiva, que fueron: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad (*de la introducción*); así como: evidencia la congruencia con la pretensión del demandante, evidencia congruencia con la pretensión del demandado; evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; explicita los puntos controvertidos y evidencia la claridad (*de la postura de las partes*); todos fueron encontrados.

De otro, de la parte considerativa que fueron: 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 (*motivación de los hechos*); y 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 (*motivación del derecho*), igualmente fueron hallados.

Finalmente, de la parte resolutive que fueron: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; el contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa ; y la claridad (*aplicación del principio de congruencia*); y 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 (*descripción de la decisión*), también se encontraron.

Sobre éste resultado, se puede afirmar que la sentencia expedida en primera instancia, se aproxima al concepto vertido por Peña y Acevedo (2013), quien autoriza el siguiente concepto: la sentencia debe analizarse en un doble aspecto: como acto jurídico procesal y como documento en el cual aparece el mismo. Como acto, la sentencia emana de los magistrados para decidir las causas o controversias sometidas a su decisión. En tanto que, como documento, la sentencia es la pieza escrita que contiene el texto de la decisión emitida.

En cuanto al principio de motivación aplicada en la sentencia de primera instancia, se puede afirmar que se ha incorporado razones asequibles al conocimiento, dado que están conformadas por expresiones claras, lo cual permite comprender la apreciación y el pensamiento del juzgador para resolver la pretensión planteada, en términos generales se puede afirmar que se aplicó el principio establecido en el marco constitucional, que indica que las decisiones judiciales deben estar debidamente motivadas bajo sanción de nulidad, artículo 139 e inciso cinco de la Constitución Política del Estado (Priori, 2011)

De la misma manera se puede indicar, sobre la aplicación de congruencia, dado que la pretensión planteada fue el reintegro de remuneración por bonificación de especialidad, lo cual fue refutada por la parte contraria, asimismo, durante el proceso se ha dilucidado el derecho, basado en los medios probatorios, los cuales crearon certeza en el juzgado, pues según autor Cajas (2008) las pruebas deben ser valoradas en forma conjunta; al punto que la decisión adoptada en el responde comprende la pretensión planteada, por lo cual se puede afirmar que existe coherencia entre lo pretendido y lo decidido (Castillo, s/f)

En cambio, respecto de la segunda sentencia, si bien se ubicó en el rango de muy alta calidad, sin embargo, se debe dejar expresa constancia, que este valor fue de 40, en un rango establecido entre [33- 40], sindicando entonces, que algunos de los criterios que fueron previstos, se omitieron, en el caso concreto dichos criterios fueron: los aspectos del proceso (*introducción*), evidencia la pretensión de quien formula la impugnación y evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante (*postura de las partes*) en el cuadro cuatro; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica (*motivación de hecho*) en el cuadro cinco; el pronunciamiento evidencia

correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente (*aplicación al principio de congruencia*), mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso no se encontró (*descripción de la decisión*) en el cuadro seis, no lográndose encontrar los parámetros mencionados.

Por lo tanto, al compararse, ambas resulta que si bien ambas alcanzan ubicarse en el rango de muy alta calidad, sin embargo es la sentencia de primera instancia, la que alcanzó el mayor valor, a diferencia de la segunda sentencia que alcanza al mínimo valor para situarse en el rango de muy alta calidad.

No obstante lo indicado, en términos de valor y rango de calidad establecido en el presente trabajo, si se compara ambas sentencias en cuestiones de fondo ambas se pronunciaron favorablemente frente a la pretensión planteada por el demandante, esto es que luego de valor los medios probatorios y garantizar el derecho de defensa de la parte contraria, finalmente se declaró fundada la demanda en primera instancia y a su vez, se confirmó en segunda instancia.

Siendo como se indica la forma en que fue resuelta la pretensión planteada en el proceso en estudio (N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02), se puede afirmar que en caso concreto existe una aproximación a los resultados autorizados por Machado (2009) que estudio: “*Necesidad de Requisitos en la Sentencia*” y en este trabajo el autor expone lo siguiente: es necesario que la sentencia sea debidamente motivada, tanto en los hechos cuanto en el derecho; porque la motivación es una exigencia constitucional, y su omisión trae la nulidad; y también; porque la decisión adoptada, fue clara, lo cual también, es un punto expuesto por el autor referido, quien en una de las conclusiones expone: También es un requisito necesario que la sentencia contenga una declaración clara y expresa de lo que el juez manda que se haga; de lo contrario podría convertir a la sentencia, en inejecutable.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura, alcanzaron ubicarse en el rango de muy alta calidad; lo cual se visibiliza en los cuadros 7 y 8, respectivamente.

Sobre este hallazgo se puede afirmar: En términos de resultados consolidados, es la sentencia de primera la que se ubica en el máximo valor, mientras que la segunda en el mínimo valor, lo que se explica de la siguiente forma: El rango de muy alta calidad comprende [33-40] por lo que examinada la primera sentencia, ésta se ubica en el valor de 40; mientras que la segunda sentencia en el valor de 40.

En síntesis, en la sentencia de primera instancia se evidencia mayor tendencia de cumplimiento de los indicadores previstos en el presente trabajo, mientras que en la sentencia de segunda instancia, menor: se omitieron 7, los cuales fueron: de la parte expositiva: los aspectos del proceso (*introducción*), evidencia la pretensión de quien formula la impugnación y evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante (*postura de las partes*); de la considerativa: las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica (*motivación de hecho*) y la parte resolutive: el pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente (*aplicación al principio de congruencia*), mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso se encontró (*descripción de la decisión*).

En síntesis, se puede afirmar que si bien en ambos órganos jurisdiccionales la decisión fue amparar la pretensión planteada en todos, sus extremos, lo cual cabe destacar, no obstante en la redacción del contenido de la sentencia, existe una leve falta de completitud, probablemente fue porque en la sentencia de segunda instancia, suele darse mayor importancia a la pretensión planteada en el recurso de apelación que a la forma en sí.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005).** *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar.* En: Gaceta Jurídica. *La constitución comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. (1ra. Edición). Lima: Perú
- Academia de la magistratura.** (2014). *Guía de actuación de la nueva ley procesal del trabajo ley 29497.*
- Andina.** (2009). *Ocma inicia visitas preventivas a cortes de justicia de todo el país para evitar actos de corrupción.*
- Anónimo.** (s.f.). *¿Qué es la Calidad? VI: El Modelo ISO 9001 de Gestión de la Calidad.* [En línea].
- Anónimo (2007).** *Las condiciones de trabajo*
- Ávila, T. (2013).** *La administración de justicia no protege a los chilenos.* El clarín.
- Cabanellas; G.; (1998);** *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.* Actualizada, corregida y aumentada. (25ta Edición). Buenos Aires: Heliasta
- Cabanellas, G. (1996);** *Diccionario Enciclopédico De Derecho Usual,* Buenos Aires, Argentina: Heliasta, 24ª, tomo V, (p. 48)
- Cajas, W. (2008).** *Código Civil y otras disposiciones legales.* (15ª. Edición.) Lima, Perú: Editorial RODHAS
- Carranza, H, (2010).** *Derecho individual del trabajo.* (1era Edición). Lima, Perú: ediciones legales
- Carrillo, M. (2015).** *Las partes en el proceso laboral.*
- Castillo, J. (s.f.).** *Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema.* (1ra. Edición). Lima, Perú: GRIJLEY
- Castillo, A. (2007).** *El ABC del derecho laboral.* (1era Edición). Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L
- Centty, D. (2006).** *Manual Metodológico para el Investigador Científico.* Facultad de Economía de la U.N.S.A. (1era Edición).
- Chanamé, R. (2009).** *Comentarios a la Constitución.* (4ta. Edición) Lima, Perú: Jurista Editores
- Comisión interamericana de derechos humanos (2010).** “*Audiencia temática sobre la situación de la administración de justicia en panamá*”,

- Couture, E. (2002).** *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo
- Diccionario de la lengua española (s.f.)** *Calidad*. [En línea]. En Word reference.
- Diccionario de la lengua española (s.f.)** *Inherente* [en línea]. En, portal Word reference.
- Diccionario de la lengua española. (s.f.)** *Rango*. [en línea]. En portal Word reference.
- Gómez, V. (2010).** *Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N°29497*. (1era. Edición). Lima, Perú: San Marcos
- Gonzales, S. (2015).** *Texto de derecho procesal laboral*. (1era edición). Chimbote, Perú: Uladech
- Gonzalo, G. (1993).** *Legislación procesal civil*. (1era. Edición). Lima, Perú: Moreno. S.A
- Haro, C. (2010).** *Derecho individual del trabajo*. (1era Edición). Lima, Perú: Ediciones legales E.I.R.L
- Haro, C. (2010).** *Nueva ley procesal del trabajo 29497*. (1era. Edición). Lima, Perú: Ediciones legales E.I.R.L
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010).** *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill
- Hernández, J. (2014).** *El estado deplorable de la justicia en Colombia*.
- Igartúa, J. (2009).** *Razonamiento en las resoluciones judiciales*. (1er Edición). Lima. Bogotá: TEMIS. PALESTRA Editores
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz González, E. (2008).** El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Machado, C. (2009).** *Necesidad de Requisitos en la Sentencia*. (Tesis de maestría en Derecho Procesal).
- Mayor, S. (2012).** *El procedimiento laboral en el Perú*.
- Mejía J. (2004).** *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*.

- Muñoz, D. (2014).** *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central Chimbote –ULADECH Católica*
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013).** *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis.* (3ra. Edición). Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Osorio, M. (2003).** *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.* Guatemala. Edición Electrónica DATASCAN SA
- Palacios, E. (2015).** *Administración de Justicia, corrupción e impunidad.*
- Peña, C y Acevedo, J. (2013).** *Nueva Ley Procesal Laboral en sus documentos, teoría, modelos, casos prácticos y jurisprudencia.* (1era edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Poder Judicial (2013).** *Diccionario Jurídico.*
- Priori, P. (2011).** *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo.* (1era Edición). Lima, Perú: Ara editores
- Real Academia de la Lengua Española. (2001);** *Diccionario de la Lengua Española.* (Vigésima segunda Edición).
- Rodríguez, L. (1995).** *La Prueba en el Proceso Civil.* Lima: Editorial Printed in Perú
- Rodríguez, A.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006).** *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales.* (1ra. Edición) Lima, Perú: ARA Editores
- Romero, M (2012).** *El nuevo procesal laboral.* (2da Edición). Lima, Perú: Grijley
- Rendón, J. (2000).** *Derecho del trabajo individual.* (5ta. Edición). Lima, Perú: EDIAL
- Segura, P. (2007).** *El control judicial de la Motivación de la sentencia Penal.* (Tesis de grado).
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f).** *Instrumentos de evaluación.* (1era Edición). Santiago de Chile, Chile.
- Supo, J. (2012).** *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.*
- Taruffo, M. (2002).** *La prueba de los hechos.* Madrid: Trotta
- Ticona, V. (1994).** *Código Procesal Civil. Comentarios, material de estudio y doctrina.* (2da Edición). Arequipa: Universidad Nacional
- Toyama, J y Vinatea, R (2015).** *Guía Laboral.* (7tima edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Toyama, M (2008). *Derechos inespecíficos de los trabajadores en los empleadores ideológicos.* Tesis para el grado de magister.

Toyama, M (2011). *Derecho Individual del trabajo.* (1era Edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho.* Aprobada por Resolución N° 1496- 2011-CU-ULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 –Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI

Universidad de Celaya (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya.* Centro de Investigación. México.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social, Lección 31. Conceptos de calidad.*

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.* (1ra Edición). Lima, Perú: San Marcos

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

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.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No 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/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No 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/No cumple</i></p>
	<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple/No 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/No cumple</i></p>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en</i></p>

			<p><i>cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple/No 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/No cumple</i></p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa) Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <i>Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca) con la parte expositiva y</i></p>

			<p>considerativa respectivamente. Si cumple/No 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/No cumple.</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No 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/No 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/No 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/No cumple.</p>

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	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No 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/No cumple</p>
			Postura de las partes	1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la

			<p>consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No 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/No cumple</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</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/No 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/No 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/No cumple</p>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple/No 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/No 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/No 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/No 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/No cumple</p>
RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. <i>(según corresponda)</i> (Es completa) Si cumple/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 <i>(según corresponda)</i> (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No 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</p>

			<p>cumple/No cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No 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/No cumple.</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple 5. 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/No cumple.</p>

ANEXO 2

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA

SUB DIMENSIÓN

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3
Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

	Calificación		Rangos de	Calificación de la
	De las sub dimensiones	De		

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

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

Fundamentos:

⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 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.

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4
Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

△ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

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

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

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

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

⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 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= 2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 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

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa

– Sentencia de segunda instancia

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Fundamentos

⤴ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes

⤴ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

ANEXO 3
DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre **pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, contenido en el expediente N° 02721-2011-0-2001-JR-LA-02, en el cual han intervenido en primera instancia: Segundo Juzgado Laboral de Piura y en segunda instancia fue la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior del Distrito Judicial de Piura**

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Piura 27 de marzo de 2020

María Estefany Ramos Zapata
DNI N° 70341006 – Huella digital

ANEXO 4

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SEGUNDO JUZGADO LABORAL DE PIURA

EXPEDIENTE : 02721-2011-0-2001-JR-LA-02
MATERIA : PAGO DE REMUNERACIONES
JUEZ : E.C.J.
ESPECIALISTA : V.CH. O
DEMANDADO : M.P. P,
DEMANDANTE : C.CH.M.H

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DIECINUEVE.-

Piura, 22 de julio de 2015.-

VISTOS; puestos estos autos en despacho para sentenciar, de los actuados, se tiene que don **M.H.C.CH** formula demanda por **REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR TRATO SALARIAL DESIGUAL**, a efectos que se ordene a la demandada cumpla con pagarle la suma de S/.35,546.00 más intereses legales, con costas y costos del proceso.

I.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:

1.- Por escrito de folios 13 a 20, el actor refiere que laboró para la demandada en la División de Limpieza Pública y Relleno Sanitario en calidad de obrero desempeñando las funciones de trabajador de limpieza pública, habiendo iniciado su relación laboral desde el 01 de marzo de 1994, estando comprendido bajo el régimen laboral privado según la Ley N° 27469 a partir del 02 de junio del 2001; sin embargo, solo reclama reintegro remunerativos por el periodo desde el 03 de marzo del 2005 al 31 de junio del 2009.

2.- Que, cuando recién ingreso a laborar, la demandada no le incluyó en planillas, tampoco le otorgaba boletas de pago, sino que se le contrataba bajo la denominada modalidad de “locación de servicios no personales” aunque en el fondo no se trataban más que de verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la retribución.

3.- Que la demandada, ha actuado con un trato desigual y discriminatorio respecto de su persona, puesto que, desempeñándose como trabajador de limpieza, al igual que otros compañeros de trabajo que están considerados en el libro de planillas de la demandada, a él sólo le pagaban S/.738.00, en cambio, a aquellos privilegiados que formalmente están

incluidos en planillas se les cancelaba un monto superior, ascendente alrededor de S/. 1,756.00 por efectuar la misma labor que él, lo que denota una diferenciación no razonable y desproporcionada; por lo que es constitucional, justo y legal que la demandada le reconozca los reintegros remunerativos.

II.- FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:

1.- El Procurador Público de la demandada por escrito de folios 37 a 40, contesta la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada, refiriendo que la recurrente mediante Resolución de Alcaldía N° 172-2005-A/MPP se encuentra en planilla desde el 03 de marzo del 2005, teniendo como número de plaza N° 571, esto es así que cuando ingresa a planilla se establece una remuneración previa cobertura en la plaza vacante, razón por la cual no se puede efectuar incremento.

2.- Que, se le otorgó un trato diferenciado al demandante en función al contrato que tenía y a lo permitido en las normas de presupuesto que las entidades administrativas están en el deber de cumplir.

III.- AUDIENCIA ÚNICA:

La audiencia se lleva a cabo conforme acta de folios 53 a 55; en la cual por resolución número seis se declara fundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, por saneado el proceso y por válida la relación procesal establecida; de igual modo, en dicha acta, se declara frustrada la conciliación y se fijan como puntos controvertidos: **1)** Establecer si está acreditado el vínculo laboral del demandante con la demandada durante el periodo demandado, de ser así establecer el régimen laboral aplicable al actor; y consecuentemente; **2)** Establecer si le asiste al demandante el derecho al reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, por el periodo demandado, esto es desde marzo del 2005 a junio del 2009, más intereses legales, costas y costos del proceso; **3)** Determinar si le asiste al demandante el derecho a la nivelación de sus remuneraciones en base a la que perciben otros obreros de igual condición que el recurrente; de otro lado, se admitió y dispuso la actuación de los medios probatorios de las partes y de oficio.

IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

1.- El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política del Estado en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, éste último de aplicación supletoria a estos autos.

2.- Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador.

3.-. En el presente caso, a efectos de dilucidar si le asiste al demandante el reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, por el periodo demandado, esto es desde marzo del 2005 a junio del 2009, corresponde previamente analizar si se ha configurado un trato salarial desigual.

4.- Que estando refiriendo el demandante, en su escrito de demanda, que la demandada le ha dado un trato salarial desigual y discriminatorio, puesto que al desempeñarse como trabajador de limpieza al igual que otros compañeros de trabajo que están considerados en el libro de planillas de la demandada, a él sólo le pagaban S/.738.00, en cambio, a aquellos privilegiados que formalmente están incluidos en planillas se les cancelaba un monto superior, ascendente alrededor de S/. 1,756.00 por efectuar la misma labor que él, lo que denota una diferenciación no razonable y desproporcionada, lo cual viola su derecho constitucional a la igualdad; es necesario señalar, como ya lo ha sostenido el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia como la expedida en los expedientes: 2510-2002-AA, 2553-2007-PA/TC y 25-2007-PI/TC, que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de dos requisitos: a) pariedad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, b) pariedad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato; y siguiendo los parámetros establecidos por el Tribunal Constitucional en la *Casación N° 1212-2010-PIURA* su fecha 27 de mayo del 2011.

5.- Que, en el caso de autos, el demandante a efecto de demostrar su pretensión, ha ofrecido como comparativos a los trabajadores A.J.M y F.R.LL, quienes, si bien han laborado en el mismo cargo que el demandante, también es cierto que éstos tienen como fecha de ingreso al centro de labores una fecha muy anterior a la fecha de inicio de la relación laboral alegada por el demandante, esto es el 01 de marzo de 1994; es así que,

conforme el Informe revisoría de folios 89 a 104, tienen como fecha de ingreso, ambos, el 01 de octubre de 1989, en el cargo de trabajadores de limpieza de la División de Limpieza Pública.

6.- Que, ante dicha situación la juzgadora dispuso se actúe como medio de prueba de oficio a través de la resolución número dieciséis; un informe ampliatorio de revisión de planillas a efectos de que se recabe la información de dos trabajadores registrados en planillas que tengan la misma fecha de ingreso al centro de labores o fecha coetánea próxima al mismo, realizándose el Informe ampliatorio que corre a folios 159 a 165, en el que se señalaron como trabajadores comparativos a los trabajadores J.C.A.V y J.J.C, quienes tienen como fecha de ingreso el 01 de julio del 2005, fecha que si bien coincide con el periodo demandado en el presente proceso, no concuerda ni es coetánea con la fecha de ingreso del demandante, por lo que en razón de ello no se puede homologar en tanto existen diferencias objetivas referidas a los años de ingreso a laborar.

7.- En tal sentido, y siendo que con la actuación de los medios probatorios de autos se ha acreditado que haya habido una diferencia de trato entre el demandante y los trabajadores J.C.A.V y J.J.C; en tanto la diferencia que existe se debe a la fecha de ingreso de dichos trabajadores con el demandante, la cual es objetiva y razonable; además de ello tampoco del informe revisorio ampliatorio, el mismo que no fue cuestionado por el demandante pese a estar debidamente notificado, se ha determinado trabajadores homólogos con los cuales pueda ser comparado el demandante a efectos de verificar si se le ha dado un trato salarial desigual; en tanto en este último informe existe con los homólogos una diferencia respecto a la fecha de ingreso a laborar, razón por la cual corresponde desestimarse la demanda.

V.- DECISIÓN:

De conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Perú y lo prescrito por el artículo 48 de la Ley N° 26636, administrando Justicia a Nombre de la Nación, **FALLO:**

- 1.- Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por don **M.H.C.CH** sobre **PAGO DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES** contra la **M.P.P.**
- 2.- Sin costos ni costas procesales.
- 3.- Notifíquese y consentida y/o ejecutoriada que sea **CÚMPLASE** y archívese en su oportunidad conforme a ley.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA
(TRIBUNAL COLEGIADO)

EXPEDIENTE : 02721-2011-0-2001-JR-LA-02
DEMANDANTE : C.CH.M.H.
DEMANDADO : M.P. P.
MATERIA : REINTEGRO DE REMUNERACIONES
DEPENDENCIA : SEGUNDO JUZGADO LABORAL DE DESCARGA
DE PIURA

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCION N°: VEINTICINCO

En Piura, a los 20 días del mes de octubre del 2015, el Tribunal Colegiado que suscribe, pronuncia la siguiente **SENTENCIA**:

I.- ASUNTO.-

Recurso de apelación interpuesta por la **parte demandada**, contra la sentencia contenida en la resolución número 19, su fecha 22 de julio del 2015, que obra de fojas 178 al 181 de autos, que resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por don M.H.C.CH sobre Pago de Reintegro de Remuneraciones contra la Municipalidad Provincial de Piura.

II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.

De la parte demandante:

1. La demanda es una de pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual.
2. El Juzgador no puede desconocer la liquidación pretendida y calculada en base a una remuneración justa y equitativa.
3. Se han actuado como medios probatorios los informes de la municipalidad que detallan los ingresos percibidos por los trabajadores comparativos a fin de ser tomadas para el cálculo de los beneficios del actor, lo que ha hecho el A quo.
4. Los obreros de limpieza pública que sí están registrados en planillas como el caso de los obreros A.J.M y F.R.LL tienen ingresos muy superiores a los que por supuestos honorarios se le cancelaba al actor.
5. Es verdad que los obreros propuestos por el actor son más antiguos que aquellos que han sido tomados como parámetros de comparación por el A quo, pero el parámetro de la antigüedad constituye por sí solo suficiente para darle al demandante un trato salarial

desigual, más aún que no existe en la boleta de los trabajadores comparativos propuestos alguna asignación o bono especial por antigüedad.

III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN. -

6. Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 de la norma acotada, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *“Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior” “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”.*

7. Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, lo que concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que *“la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”.*

8. El demandante en su escrito de demanda solicita el pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual y se le nivele sus remuneraciones en base a lo que perciben los obreros de igual condición que el recurrente, proponiendo como sus comparativos a A.J.M y F.R.LL que también serían obreros de limpieza pública de la Municipalidad demandada.

9. En principio, debe decirse que el A quo ha desestimado la pretensión declarándola Infundada al considerar que sus comparativos son J.C.A.V y J.J.C, y que no se ha demostrado un trato salarial desigual entre el demandante y dichos comparativos.

10. Al respecto debe decirse que el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, y agrega que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Ciertamente, el principio de igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. En la actualidad se encuentra superado el concepto de la igualdad de la Ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos, mientras prescribe diferente regulación a supuestos distintos. Es decir, sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. El Tribunal Constitucional suele recurrir al test de igualdad (así por ejemplo, en las sentencias emitidas en los expedientes No. 0025, No. 0026-2005-PI/TC, No. 045-2004-AI/TC), estableciendo como regla que quien alega ser sujeto de un acto discriminatorio debe proponer un término de comparación válido (*tertium comparationis*); es decir, un término de referencia a partir del cual se determine si el tratamiento jurídico dado no resulta objetivo ni razonable, es así que el Tribunal Constitucional en el fundamento 21 de la STC No. 2317-2010-AA/TC ha señalado que “... **para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un tertium comparationis válido**, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC No. 4587-2004-AA/TC)” (la negrita y subrayado es nuestro), en ese sentido quien propone un término de comparación es la persona que alega ser discriminado, en este caso el demandante y no el Juez, siendo que éste último solo verifica si el término de comparación propuesto resulta válido o no. En el caso de autos, el demandante propone como homólogos a los trabajadores de limpieza de la demandada, don A.J.M y F.R.LL, lo que será motivo de análisis por este Tribunal Colegiado.

11. En el caso de autos, el demandante ofrece a fojas 9 una boleta de pago de abril del 2005 expedida por la Municipalidad demandada donde aparece su nombre C.CH.M.H, como trabajador de limpieza, con fecha de ingreso 03.03.2005, lo que se complementa

con el Informe No. 399-2013-CSP-SJLP de fojas 89 al 104 de autos, que registra que el actor se encuentra registrado en planillas desde el 03.03.2005 como trabajador de limpieza, siendo que de los reportes de remuneraciones de fojas 67 al 69 de autos presentados por la propia demandada que corresponde a las remuneraciones percibidas por el actor C.CH.M.H del año 2010, 2011 y 2012, registran que es un trabajador contratado a plazo indeterminado.

12. Ahora bien, el ya mencionado Informe No. 399-2013-CSP-SJLP de fojas 89 al 104 de autos registra que los comparativos A.J.M y F.R.LL también son obreros de limpieza de la Municipalidad demandada, siendo que de acuerdo al Art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades todos los obreros se encuentran regulados bajo el D. Leg. 728, siendo que a la letra dice: *“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”* (el subrayado es nuestro), verificándose en el mencionado informe revisorio que las remuneraciones percibidas por sus comparativos es sustantivamente mayor a las percibidas por el actor, quienes hacen la misma labor de limpieza pública y se encuentran en la misma condición de obreros bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, no requiriéndose para tal labor experiencia profesional, nivel académico, entre otros que los descalifique como parámetro de comparación (Cas. Lab. No. 1212-2010 – Piura), y si bien es cierto los comparativos según el Informe No. 399-2013-CSP-SJLP de fojas 89 al 90 de autos registran como año de ingreso 1989, también es cierto que no se advierte que la demandada haya dispuesto un concepto referido a años de servicios que haga objetiva y la razonable la diferencia salarial advertida, por tanto al verificarse que el actor percibía montos menores a la de sus homólogos A.J.M y F.R.LL que realizaban la misma labor de limpieza pública, sin que la emplazada hubiere demostrado de modo alguno que se trate de una diferenciación objetiva y razonable y no de una discriminación remunerativa se ha contravenido el numeral 1) del artículo 26 de la Constitución y los Convenios 100 y 111 de OIT, ratificados por el Perú, cuanto más si en interpretación del Tribunal Constitucional: *“La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria”* (Exp. 0008-2005-AI), limitándose la demandada en su escrito de contestación en a señalar de manera

general que la diferencia de trato está justificada, cuando la carga de la prueba según el artículo 27 de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636 recaía en la empleadora, pues como se ha señalado líneas arriba, de la labor realizada por el accionante como obrero de limpieza no se advierte, ni se demuestra que fuera necesaria una calificación o preparación especial que sí tengan sus homólogos, significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – Poder Legislativo, Ejecutivo o Judicial, de otro lado, la igualdad de trato actúa dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía empresarial que consiste en “(...) la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate” (Rodríguez Piñero citado por Carlos Blancas Bustamante en “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1era Edición 2007; pp. 149).

13. Con la finalidad de efectuar el cálculo de los reintegros solicitados de marzo del 2005 a junio del 2009, se excluirán aquellos de los que existe evidencia que corresponda todos los obreros sin distinción así tenemos la Asignación Excepcional D.S. No. 276-91-EF, Bon. D.S. No. 051-91, Bonificación Especial, Inc. 10.23% AFP, Inc. 3% AFP, Reajuste 4% inc. pacto, quedando así los reintegros que le corresponden al actor:

REINTEGRO DE REMUNERACIONES

Periodo	REM DEL ACTOR	REM DEL T. COMPARATIVO	REINTEGRO
mar-05	513.24	1213.53	700.29
abr-05	568.34	1179.06	610.72
may-05	568.34	1213.53	645.19
jun-05	550.00	1179.06	629.06
jul-05	550.17	1213.53	663.36
ago-05	550.00	1213.53	663.53

sep-05	550.00	1179.06	629.06
oct-05	550.00	1218.37	668.37
nov-05	550.00	1179.06	629.06
dic-05	568.34	1218.37	650.03
ene-06	648.34	1300.53	652.19
feb-06	640.00	1264.06	624.06
mar-06	653.51	1300.53	647.02
abr-06	635.00	1264.06	629.06
may-06	653.51	1300.53	647.02
jun-06	635.00	1264.06	629.06
jul-06	653.51	1300.53	647.02
ago-06	653.51	1300.53	647.02
sep-06	635.00	1264.06	629.06
oct-06	653.51	1300.53	647.02
nov-06	635.00	1264.06	629.06
dic-06	653.51	1300.53	647.02
ene-07	733.51	1380.53	647.02
feb-07	715.00	1344.06	629.06
mar-07	738.85	1388.87	650.02
abr-07	715.00	1344.06	629.06
may-07	738.85	1388.87	650.02
jun-07	715.00	1344.06	629.06
jul-07	738.85	1388.87	650.02
ago-07	738.85	1388.87	650.02
sep-07	715.00	1344.06	629.06
oct-07	738.85	1388.87	650.02
nov-07	715.00	1344.06	629.06
dic-07	738.85	1388.87	650.02
ene-08	738.85	1450.60	711.75
feb-08	715.00	1470.99	755.99
mar-08	1053.85	1592.89	539.04
abr-08	820.00	1544.54	724.54
may-08	847.35	1592.89	745.54

jun-08	1150.00	1544.54	394.54
jul-08	904.18	1592.89	688.71
ago-08	904.18	1592.89	688.71
sep-08	1021.67	1544.54	522.87
oct-08	1055.74	1596.03	540.29
nov-08	1021.67	1544.54	522.87
dic-08	2956.39	1596.03	0.00
ene-09	1177.06	1596.03	418.97
feb-09	1155.67	1544.54	388.87
mar-09	1319.39	1668.36	348.97
abr-09	1155.67	1678.54	522.87
may-09	1177.06	1722.65	545.59
jun-09	1155.67	1678.54	522.87
			31438.71

14. Finalmente, siendo que el actor en su escrito de demanda, ha solicitado además del reintegro, se le nivele sus remuneraciones en base a lo que perciben los obreros de igual condición que el recurrente, lo que también ha sido consignado como punto controvertido en audiencia única de fojas 54 “(...) *Determinar si le asiste al demandante el derecho a la nivelación de sus remuneraciones en base a la que perciben otros obreros de igual condición que el recurrente.*”, y habiéndose verificado el trato salarial desigual, es que corresponde consignar en el fallo que la demandada nivele las remuneraciones del demandante en base a lo que perciben los obreros de igual condición que el actor.

IV.- DECISIÓN. -

Por las anteriores consideraciones:

1. CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución numero 19, su fecha 22 de julio del 2015, que obra de fojas 178 al 181 de autos, que resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por don M.H.C.CH sobre Pago de Reintegro de Remuneraciones contra la Municipalidad Provincial de Piura; y se declare FUNDADA en consecuencia, cumpla la demandada con pagar a favor de la parte demandante la suma de S/ 31,438.71 (Treinta y Un Mil Cuatrocientos Treinta y Ocho con 71/100 nuevos soles) más intereses legales, sin costas ni costos del proceso; monto que corresponde por concepto de pago de

reintegro de remuneraciones; debiendo la demandada nivelar las remuneraciones del demandante en base a lo que perciben los obreros de igual condición que el actor.

3. Hágase saber y devuélvase. Juez Superior Ponente Izaga Rodríguez.

S.S.

I.R.

M. V

N.M.