



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE
REMUNERACIONES POR HOMOLOGACIÓN DE
SUELDOS; EXPEDIENTE N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01;
DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ, 2023**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

**GARRIDO BLAS, STEVEN RICARDO
ORCID: 0000-0003-0121-9525**

ASESOR

**MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
ORCID: 0000-0003-2381-8131**

CHIMBOTE – PERÚ

2023

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Garrido Blas, Steven Ricardo
ORCID: 0000-0003-0121-9525

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

ASESOR

Dr. Merchán Gordillo, Mario Augusto
ORCID: 0000-0003-2381-8131

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Barraza Torres Jenny Juana
ORCID: 0000-0002-0834-4663

Dr. Centeno Caffo Manuel Raymundo
ORCID: 0000-0002-2592-0722

Mgtr. Gonzales Trebejo Cinthia Vanessa
ORCID: 0000-0001-6931-1606

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. BARRAZA TORRES JENNY JUANA
Presidente

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO
Miembro

Mgtr. GONZALES TREBEJO CINTHIA VANESSA
Miembro

Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme un día más de vida, y por derramar sus bendiciones en mi etapa como universitario.

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, por acogerme en su plantel; también por brindarme los docentes calificados, y la motivación para realizarme como profesional.

DEDICATORIA

A mis padres:

Victoriana y Epifanio, por brindarme su apoyo y sus consejos en el transcurso de mi etapa como universitario.

A mis hermanos:

Bertha, Arnold y Elvis; por ser un pilar más en mi vida y en mi formación como profesional.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0155-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2023?, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, de la primera instancia son: muy alta, media y alta; respectivamente; respecto a la calidad de la sentencia de segunda instancia, se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, donde alcanzo el rango de: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente. Por consiguiente, se concluyó que la sentencia de primera instancia y segunda instancia, se ubican en el rango alto y muy alto, respectivamente.

Palabras clave: calidad, homologación, remuneración, y sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was what is the quality of the judgments of first and second instance on reimbursement of remuneration for equalization of salaries, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 0155-2018-0-0201- JR-LA-01, First Labor Court of Huaraz, Judicial District of Ancash - Peru, 2023?, The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part of the first instance are: high, high and high; respectively; Regarding the quality of the second instance sentence, it was determined based on the quality of the expository, considerative and operative part, where it reached the range of: very high, very high and very high; respectively. Therefore, it was concluded that the sentence of first instance and second instance, are located in the very high range.

Keywords: quality, homologation, remuneration, and sentence.

INDICE GENERAL

	Pag.
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Indice general	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación	2
1.3. Objetivos de investigación	2
1.3.2. Específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1. Antecedentes	4
2.2. Bases teóricas	6
2.2.1. Procesales	6
2.2.1.1. El proceso laboral ordinario.....	6
2.2.1.1.1. Concepto	6
2.2.1.1.2. Etapas	6
2.2.1.1.2.1. Traslado y citación a audiencia de conciliación	6
2.2.1.1.2.2. Audiencia de juzgamiento.....	7
2.2.1.1.2.3. Alegatos y sentencia.....	7
2.2.1.1.3. Principios aplicables	7
2.2.1.1.3.1. Principio de inmediación	7
2.2.1.1.3.2. Principio de oralidad	7
2.2.1.1.3.3. Principio de concentración.....	8
2.2.1.1.3.4. Principio de celeridad	8
2.2.1.1.3.5. Principio de economía procesal	8

2.2.1.1.3.6. Principio de veracidad.....	8
2.2.1.1.4. La audiencia	9
2.2.1.1.4.1. Concepto	9
2.2.1.1.4.2. Clases de audiencia	9
2.2.1.1.4.3. Audiencias aplicadas en el caso en concreto	9
2.2.1.1.5. Los puntos controvertidos.....	11
2.2.1.1.5.1. Concepto	11
2.2.1.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso en concreto. .	11
2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso	11
2.2.1.1.6.1. El juez.....	11
2.2.1.1.6.2. Las partes	11
2.2.1.1.6.2.1. Demandante	11
2.2.1.1.6.2.2. Demandado	12
2.2.1.2. La prueba.....	12
2.2.1.2.1. Concepto	12
2.2.1.2.2. El objeto de la prueba	12
2.2.1.2.3. Valoración de la prueba.....	13
2.2.1.2.4. La carga de prueba en materia laboral	13
2.2.1.2.5. Las pruebas en las sentencias examinadas	13
2.2.1.2.5.1. Prueba documental	13
2.2.1.3. La sentencia.....	13
2.2.1.3.1. Concepto	13
2.2.1.3.2. La sentencia en la ley procesal laboral	14
2.2.1.3.3. La motivación en la sentencia.....	14
2.2.1.3.4. Concepto de motivación	15
2.2.1.3.7. El principio de congruencia en la sentencia	15
2.2.1.3.7.1. Concepto	15
2.2.1.3.7.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral ..	15
2.2.1.3.8. Aplicación de la sana crítica y la máxima de la experiencia	15
2.2.1.3.8.1. La sana crítica	16
2.2.1.3.8.2. La máxima de la experiencia	16
2.2.1.4. Medios impugnatorios	16

2.2.1.4.1 Concepto	16
2.2.1.4.2. Clases	16
2.2.1.4.3. Fundamentos	17
2.2.1.4.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso	17
2.2.2. Bases teóricas sustantivas	18
2.2.2.1. El contrato de trabajo	18
2.2.2.1.1. Concepto	18
2.2.2.1.2 Elementos del contrato de trabajo.....	18
2.2.2.1.2.1. Prestación personal de servicios	18
2.2.2.1.2.2. Remuneración	18
2.2.2.1.2.3. Subordinación	19
2.2.2.1.3Características del contrato de trabajo	19
2.2.2.1.4. Los sujetos del contrato de trabajo	19
2.2.2.1.5. Los contratos de trabajo sujeto a modalidad	19
2.2.2.1.5.1. Concepto	19
2.2.2.1.5.2 Clases	20
2.2.2.2. Remuneración	20
2.2.2.2.1. Concepto	20
2.2.2.2.2. Características de remuneraciones.....	21
2.2.2.2.3. Tipos de remuneraciones.....	21
2.2.2.2.4. Finalidad.....	22
2.2.2.2.5. Remuneración según el tribunal constitucional.....	22
2.2.2.2.6. Remuneración en el caso en concreto.....	23
2.2.2.3. Homologación	23
2.2.2.3.1. Concepto	23
2.2.2.3.4. Homologación de remuneraciones.....	23
2.2.2.3.5. Normas relacionadas con la homologación	23
2.2.2.3.6. Sentencias sobre homologación de remuneraciones	24
2.2.2.3.7. Parámetros aplicados en la homologación de remuneraciones	25
2.2.2.3.7.1. Parámetros de diferenciación.....	25
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	28
III.- HIPÓTESIS	30

3.1. Hipótesis general	30
3.2. Hipótesis específicas	30
IV. METODOLOGÍA	31
4.1. Tipo y nivel de la investigación	31
4.1.1. Tipo de investigación	31
4.1.2. Nivel de investigación.....	32
4.2. Diseño de la investigación	33
4.3. Unidad de análisis	33
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	34
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	36
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	37
4.6.1. De la recolección de datos	37
4.6.2. Del plan de análisis de datos.....	37
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	39
4.8. Principios éticos	41
V. RESULTADOS	42
5.1. Resultado	42
5.2. Análisis de los resultados	46
VI. CONCLUSIONES.....	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

ANEXOS

- Anexo 1.** Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 01515-2018-0-2018-0-0201-JR-LA-01
- Anexo 2.** Definición y operacionalización de la variable e indicadores
- Anexo 3.** Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo)
- Anexo 4.** Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable
- Anexo 5.** Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias
- Anexo 6.** Declaración de compromiso ético y no plagio
- Anexo 7.** Cronograma de actividades
- Anexo 8.** Presupuesto

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz	53
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Corte Superior de Justicia de Ancash	56

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Respecto a la administración de justicia, se recopiló las siguientes fuentes:

Ciudad (2009) indica que la administración de justicia, enfocado en el ámbito laboral, demanda una aguda fiscalización, modernización y afianzamiento, como parte de instaurar un nuevo sistema democrático de relaciones de trabajo, así como el fortalecimiento de la democracia y de la conducción de un país. (p.198); por su parte, Cavero (2016) afirmó que la problemática estructural más relevante del país, es no detentar una administración de justicia objetiva, ecuánime, incorruptible, expedita y asequible a todos los ciudadanos; además, indica que la solución a la misma, no denota de una tarea sencilla, o de determinados sujetos, por el contrario, se ciñe a medidas muy complejas, tales como incentivos, costos, plazos y capacitaciones, entre otros; por último, concluye que la problemática de la administración de justicia es un tema técnico que tiene arreglo, empleando recursos y voluntades de los sujetos políticos de manera adecuada, con las recomendaciones planteadas, se podría alcanzar un correcto sistema de administración de justicia.

En otro contexto, desde el inicio de la pandemia la problemática fue que los procesos judiciales en materia laboral se vieron pospuestos; es por ello que se delimitó la búsqueda de nuevas formas de comunicación y de acceso a la justicia; para Mantalla (2020) menciona que “el derecho no está ajeno a nuevas formas de comunicación, por lo que resulta necesario un diagnóstico de las repercusiones de la introducción de las tecnologías, específicamente en el ámbito de administración de justicia” (pp. 61). Además, antes del suceso de la pandemia uno de los mayores problemas en la administración de justicia fue la carga procesal; el poder judicial en los meses de enero a setiembre del 2020, se evidenciaron 527 087 expedientes en estado de trámite; dicha cifra es inferior al año 2019, superando los 679 663 de expedientes en estado de trámite; la ciudadanía procura una celeridad en la administración de justicia (Vásquez, 2021, pp. 156).

Ortiz (2018) describe 4 problemáticas determinantes dentro del sistema de justicia, asentados en el análisis de justicia años previos y donde se justifica el

planteamiento de las medidas por parte del “CONSEJO PRIVADO DE COMPETIVIDAD” para su resolución.

En la actualidad, la justicia tiende a ser cada vez más abstracta que objetiva, pues, es notorio la cantidad de conflictos sociales dentro de las instituciones del sistema de justicia como: el Poder Judicial, Ministerio Público y Tribunal. Manifiesta que, los testimonios recabados por algunos de ex miembros del sistema de justicia se hallaron deficiencias tales como: “Capital humano”; lo que se determina en una “formación académica y especialización de los jueces”; asimismo, “Gestión de procesos”, que implica la preparación del uso de medios tecnológicos, sin el empleo de ello, se convierte en un impedimento para el desenvolvimiento profesional; por último, el acceso a la información convincente y precisa con otras órganos del sistema judicial; y, la institucionalidad del órgano, donde indican que no se mantiene un orden y organización adecuada.

Estos son los precedentes que alentaron el interés para reexaminar un caso concluido, centrando la atención a las sentencias; porque, registran la decisión adoptada en ámbitos jurisdiccionales, para ello fue seleccionado un proceso y la pregunta que orientó el estudio fue:

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú; 2023?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash – Perú; 2023.

1.3.2. Específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

La investigación se justifica en plantear y abordar la problemática de la calidad de las sentencias en primera y segunda instancia, donde se ve orientada a aportar criterios para la mejora continua de las decisiones judiciales. La calidad de la sentencia se ceñirá en un análisis, tomando como base legal la normatividad nacional en el marco de la administración de justicia; también se tomará como referencia las doctrinas, jurisprudencias nacionales e internacionales; el análisis de la calidad de la sentencia permitirá dar planteamientos y propuestas de mejora, en el ámbito de la administración de justicia.

Además, la presente investigación se justifica en dos finalidades, una inmediata, que consiste en la construcción del conocimiento jurídico articulando la teoría y la práctica; y, otra mediata, orientada a contribuir a la mejora continua de las decisiones judiciales en la administración de justicia en el Perú; partiendo del análisis de las sentencias. Es por ello que la investigación es de interés para los responsables de la función jurisdiccional y los usuarios de la administración de justicia; sirve para motivar a las autoridades, profesionales y estudiantes de la carrera de derecho.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Internacionales

Sánchez (2016) en Ecuador, elaboró el estudio titulado “Homologación jurídica laboral de los trabajadores del sector público y privado”, el objetivo fue: Elaborar un Anteproyecto de Ley reformativa al Código del Trabajo en el que se incluyan ciertas disposiciones legales que rigen la relación laboral de los servidores públicos, a fin de garantizar el principio constitucional de igualdad de derechos, los datos fueron recolectados de: mediante la encuesta, se trata de un estudio de tipo inductivo, sintético, lógico, y formuló las siguientes conclusiones: El Estado ecuatoriano establece en favor de las y los servidores públicos y las y los trabajadores del sector privado, varios derechos tendientes a garantizar el Buen Vivir de los mismos, y que se hallan plasmados en tratados internacionales y en la normativa jurídico-laboral interna. El Código del Trabajo al no establecer ciertas disposiciones legales establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público, que resultan beneficiosas para las y los trabajadores y empleadores del sector privado, vulnera el principio constitucional de igualdad de derechos.

Nacionales

Jamanca (2021) elaboró el estudio titulado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre homologación de bono jurisdiccional, expediente N° 01190-2019-0-0201- JR-LA-01, del Distrito Judicial de Áncash – Huaraz 2021”, el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre homologación de bono jurisdiccional, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01190-2019-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz 2021, los datos fueron recolectados de: un expediente judicial de proceso concluido, aplicando el muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia; se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido y se aplicó listas de cotejo elaborado y aplicado de acuerdo a la estructura de la sentencia, validado mediante juicio de expertos, se trata de un estudio de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio

descriptivo y diseño transeccional, retrospectivo y no experimental; obteniéndose los siguientes resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive; de la sentencia de primera instancia se ubicaron en el rango de: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia en, mediana, alta y muy alta calidad, respectivamente. Finalmente, las conclusiones son: la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de muy alta calidad, y la sentencia de segunda instancia en el rango de alta calidad.

García (2020) elaboró el estudio titulado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales; en el expediente N° 02802-2014-0-2501-jr-la-05; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2020”, el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio, los datos fueron recolectados de: técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos, se trata de un estudio de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia, y formuló las siguientes conclusiones: que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

Castillo y Mancha (2018), elaboraron el estudio titulado “La aplicación de las causas de excepción a la regla de igualdad de trato salarial en las sentencias de homologación salarial de las salas laborales de la corte superior de justicia de la Libertad en el periodo 2017”, el objetivo fue: determinar cómo se aplican las causas de excepción a la regla de igualdad de trato salarial en las sentencias de Homologación Salarial, los datos fueron recolectados de: entrevistas, análisis documental, el instrumento fue guía de revistas, y ficha de análisis; se trata de un estudio de tipo cualitativo y diseño de estudio de casos; la unidad de análisis fue las sentencias de segunda instancia y una guía de entrevista aplicada a los Magistrados de las Salas Laborales; y, se formuló las siguientes conclusiones: las causas de excepción a la regla de igualdad en el trato salarial en las sentencias de Homologación Salarial de las salas laborales de la Corte Superior de Justicia de La

Libertad, son aplicadas solo cuando es alegado y debidamente acreditado de manera objetiva por los empleadores mediante medios de prueba idóneos que permitan establecer que existe una causa objetiva y razonable que justifique el trato diferenciado en materia remunerativa entre sus trabajadores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso laboral ordinario

2.2.1.1.1. Concepto

Se determina que es un proceso modelo, porque prevalece la forma escrita en su parte preparatoria (demanda), el principio de oralidad se determina en la etapa de audiencia conciliatoria y de juzgamiento. Asimismo, “conforme estipula el artículo 2° de la NLPT, donde indica los casos que se utiliza el proceso ordinario laboral individual, plural o colectivo con naturaleza ya sea laboral, formativa o cooperativista” (López, 2017, pp. 201-204)

Se determina que es un proceso modelo, porque prevalece la forma escrita en su parte preparatoria (demanda), el principio de oralidad se determina en la etapa de audiencia conciliatoria y de juzgamiento.

Mantero (2011) menciona que “este proceso es de conocimiento de los juzgados especializados de trabajo; una vez admitida la demanda se debe citar a las partes a audiencia de conciliación entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de su calificación” (p. 196).

2.2.1.1.2. Etapas

2.2.1.1.2.1. Traslado y citación a audiencia de conciliación

La demanda debe de contener los requisitos y anexos establecidos por el Código Procesal Civil (requisitos de hecho y derecho), posterior a ello, el juez aplicando el artículo 42° de la NLPT, emite resolución y dispone: admisión de la demanda; emplaza a las partes a audiencia de conciliación, la cual fijará dentro de los 20 a 30 días hábiles posteriores a la fecha de calificación de la demanda (Romero, 2012, p. 279).

2.2.1.1.2.2. Audiencia de juzgamiento

Chanamé (2021) indica que el desarrollo de la audiencia inicia con la participación de las partes, donde sustentan cada una de sus pretensiones y hechos que integran sus posturas. Desde el inicio de la audiencia cumplen con el principio de oralidad; la parte demandante argumenta su demanda y la otra parte contradice los hechos. En la parte probatoria, las partes presentan sus escritos (medios probatorios); posterior, el juez decidirá sobre aquellos hechos que son exentos de actuación, los cuales pueden ser presumidos por ley. Por último, culminada la actuación probatoria los representantes oralizan sus alegatos finales (de clausura). Una vez concluidos los alegatos finales, el juez, tiene un lapso de tiempo de 60 minutos, para emitir un fallo de su sentencia a las partes. Asimismo, la notificación de la sentencia se llevará a cabo dentro de los 5 días hábiles, estipulado en el Código Procesal civil.

2.2.1.1.2.3. Alegatos y sentencia

La NLPT, en su artículo 47°, hace referencia sobre la finalización de la actuación probatoria, los abogados exponen sus alegatos oralmente. Al finalizar la etapa de los alegatos, el juez en un lapso corto de tiempo de 60 minutos da a conocer su fallo a las partes (demandado y demandante). A su vez, dentro de los 5 días hábiles posterior de emitida la sentencia, se notificará respectivamente a las partes. (Romero, 2012, pp. 288-290)

2.2.1.1.3. Principios aplicables

2.2.1.1.3.1. Principio de inmediación

Puente (s.f) indica que es “la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso”. Además, refiere que las características del principio de inmediación son: i) la figura de las partes y demás sujetos procesales ante el juez. ii) la falta de un intermediario entre las cosas y los sujetos procesales, y el juez; y, iii) la identidad física del juez que estuvo en contacto con las partes y quien emitirá la sentencia.

2.2.1.1.3.2. Principio de oralidad

Arévalo (2018) indica que “este principio, destaca la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo de las diligencias judiciales, sin que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas” (p. 258).

2.2.1.1.3.3. Principio de concentración

Puente (s.f) refiere que “la NLPT pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el abreviado laboral”.

2.2.1.1.3.4. Principio de celeridad

Arévalo (2018) menciona que, con este principio “los procesos deben diligenciarse en el menor tiempo posible; expidiendo los jueces sus fallos dentro de los plazos previstos en la ley, contribuyendo de esta manera a eliminar las trabas que perjudiquen el acceso a la tutela judicial” (p. 259).

Gamarra (2010) afirma que “la celeridad es uno de los principios básicos del derecho procesal del trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites” (p. 60).

2.2.1.1.3.5. Principio de economía procesal

Arévalo (2018) indica que “la NLPT incluye expresamente el principio de economía procesal en el entendido que el ahorro en el gasto económico, así como la disminución en el tiempo de duración y el esfuerzo dedicado son fundamentales para que el proceso laboral se desarrolle normalmente” (p. 260).

2.2.1.1.3.6. Principio de veracidad

El principio de veracidad aplica en el proceso de la siguiente manera: (Herrera, 2010).

(...) “La búsqueda de la verdad material única y auténtica es, como afirma Mario Pasco, un desiderátum de todo proceso, incluido el proceso laboral, y la verdad que fluye del proceso es inevitablemente relativa, siendo un tipo de verdad distinta de la absoluta, pero válida, y las

proposiciones al interior del proceso pueden ser admitidas como verdaderas” (p. 115).

2.2.1.1.4. La audiencia

2.2.1.1.4.1. Concepto

Chanamé (2021) afirma que “las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, a sus abogados y a terceros participantes en cualquier momento”.

2.2.1.1.4.2. Clases de audiencia

Audiencia de conciliación

Romero (s.f.) define a la conciliación como el proceso por el cual dos o más partes recurren a un tercero neutral para que promueva el diálogo y ayude a las partes encontrar solución a sus controversias. El conciliador tiene la facultad de sugerir opciones de solución, pero las partes retienen en sí el poder de decisión del acuerdo final.

Audiencia de juzgamiento

Chanamé (2021) indica que “la audiencia de juzgamiento es la segunda etapa del proceso laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497. Se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia”.

Por su parte Delgado y Vinatea (2010) refieren que la NLPT ha previsto como eje central del proceso a la audiencia de juzgamiento, audiencia que consta de cuatro etapas estructuradas para que de manera ordenada y rápida se resuelvan las controversias laborales de tipo jurídico. Las cuatro etapas sugieren el proceso mismo de aplicación de las normas jurídicas: reconstrucción de hechos y ubicación de los mismos en el supuesto de hecho de una norma y aplicación de la norma misma (p. 375).

2.2.1.1.4.3. Audiencias aplicadas en el caso en concreto

Audiencia de conciliación

Desarrollo de la audiencia de conciliación se da de la siguiente manera: (Montero, 2011, p. 196).

- Se apertura la audiencia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados con sus respectivas facultades.
- La inasistencia del demandante, no infiere en el correcto desarrollo de la audiencia de conciliación.
- La incomparecencia o inasistencia del demandado, se determina en rebeldía; esta acción recae también cuando concurre a dicha audiencia, y no contesta a la demanda; o en su caso el apoderado o representante no tiene las facultades suficientes para la conciliación; como lo estipula el artículo 43° numeral 1 de la NLPT.

Audiencia de juzgamiento.

Mantero (2011) indica que “esta audiencia se realiza en un acto único; lo que no descarta que pueda realizar en sucesivos días pues ello dependerá de la duración de la audiencia” (p. 197).

La audiencia de juzgamiento se desarrolla en tres etapas, las cuales son: (Montero, 2011, pp. 199-200).

- El desarrollo inicial, se da mediante la confrontación de posiciones, con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas, y los fundamentos que sustentan la misma. Posterior al descargo del demandante, tomará la palabra el representante (abogado) del demandado, para que sustente los hechos y razones procesales o de fondo.
- La actuación probatoria, se desarrolla, cuando las partes del proceso definieron sus posiciones, caso seguido el juez enuncia los hechos que no ameritan probanza o los medios probatorios son impertinentes o irrelevantes.
- Se menciona que después de las declaraciones del juez del proceso, las partes pueden promover cuestiones probatorias. Estas cuestiones son

admitidas únicamente, si las pruebas que sustentan la misma, pueden ser actuadas en esta etapa de audiencia de juzgamiento.

2.2.1.1.5. Los puntos controvertidos

2.2.1.1.5.1. Concepto

Los puntos controvertidos son aquellos que resultan de los hechos expuestos de las partes y guardan relación necesariamente con lo que es materia del proceso esto es, con el petitorio de la demanda (Ariano, 2016).

2.2.1.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso en concreto.

El punto controvertido fue determinar si resulta aplicable la homologación de remuneración de sueldos, interpuesta por el demandante L.J.T.C., contra la demandada M.P.H.; por haber una desigual remuneración, y con desarrollo de actividades laborales iguales; que se vinculas desde el año 2015, hasta 07/09/2019. (Expediente N° 01515-2018-0201-JR-LA-01)

2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso

2.2.1.1.6.1. El juez

Según D'Onofrio, citado en Gaceta Jurídica, menciona al respecto:

“Es una persona individual (o colegiada), que tiene por oficio propio declarar, con fuerza obligatoria para las partes, cuál sea, en cada caso, la voluntad de la ley. Ante todo, el juez debe ser Extraño a las Partes; el juez representa un interés diverso, es decir, el del Estado en la actuación de la ley y, generalmente, en la composición del conflicto surgido entre las partes mediante la aplicación de una norma jurídica. La función específica del juez es la de declarar la voluntad de la ley, con efecto vinculativo para las partes, en los casos concretos” (2015).

2.2.1.1.6.2. Las partes

2.2.1.1.6.2.1. Demandante

Rioja (2018) señala que “El derecho de acción que tiene el demandante en el proceso no se limita únicamente a la posibilidad de recurrir al órgano jurisdiccional y materializar su pretensión en una demanda, que da inicio al proceso judicial, sino que también tiene la prerrogativa de lograr por parte de dicho órgano una decisión, en otro procedimiento, que le garantice el resultado efectivo de lo decidido en aquel proceso en el cual plateo su pretensión originaria. De esta forma, cuenta con un mecanismo que le asegura que no solamente pueda obtener una decisión favorable, sino que mientras dure el proceso judicial, tiene la plena seguridad de que dicha decisión va a poder ser cumplida y ejecutada”.

2.2.1.1.6.2.2. Demandado

“Demandado es aquella persona física o jurídica frente a la que se dirige la demanda. El demandado, por tanto, es una parte en el proceso frente a la que la otra parte, el actor o demandante, ejercita la acción y plantea la litis” (La Ley, s.f).

2.2.1.2. La prueba

2.2.1.2.1. Concepto

Ledesma (2017) afirma que la prueba gira en torno los hechos expuestos en un proceso en base a los datos proporcionados por las partes los que sirven de sustento para afirmar lo alegado. Las proposiciones, ya sea positivas o negativas de quienes son parte del proceso puede determinar y acreditar la certeza o no de un hecho.

2.2.1.2.2. El objeto de la prueba

Se debe tener en cuenta que en el principio de la preminencia de la escritura (proceso civil), es decir son los hechos que las partes afirman y en la preminencia oral (proceso penal), es probanza de hechos referidos a la imputación, punibilidad y determinación de la sanción penal. Es por esto que la prueba tiene como objeto probar los hechos que las partes afirmaron, esto proveniente del vínculo laboral generado entre ellos (Trabajador – Empleador). De acuerdo al sistema oral propuesto por la NLPT y en interpretación a ella, advierte que prevalece más la oralidad del caso sobre lo escrito (López, 2017, pp.113-115).

2.2.1.2.3. Valoración de la prueba

Corrales (2018) indica que “los estándares de valoración de la prueba son los criterios de verdad y probabilidad que la jurisprudencia, los plenos supremos o nacionales han establecido de modo uniforme y reiterado en la valoración probatoria de casos comunes, los cuales permiten que el juicio probatorio sea predecible y transparente”.

2.2.1.2.4. La carga de prueba en materia laboral

La carga de la prueba en materia laboral, funciona de igual manera que en los otros procesos, en pocas palabras en materia laboral como en otras materias, no ha sufrido cambios para el buen desarrollo del juicio. En un proceso laboral y en sobre todo en el Perú, quien tiene las mejores posibilidades evidenciar los hechos materia de cuestión es el empleador, ya que es quien documenta todo lo relacionado a este para un mejor orden y facilidad del trabajador (Priori y Pérez, 2012).

“Por lo que se refiere a la carga de la prueba en materia laboral, la misma tiene su origen en el artículo 1354 del Código Civil (C.C.)⁴⁸⁰, pasando luego –también como antecedente– por los artículos 506 del Código de Procedimiento Civil (CPC)⁴⁸¹ y 68 de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo (LOTPT)⁴⁸² –hoy abrogada–, para culminar en los artículos 72 y 135 de la LOPT” (García, 2015).

2.2.1.2.5. Las pruebas en las sentencias examinadas

2.2.1.2.5.1. Prueba documental

Corrales (2018) menciona que la legislación les otorga mayor valor probatorio a los instrumentos públicos, y menor a los instrumentos privados, o algo más al documento privado de fecha cierta o reconocido judicialmente, sin embargo, en el proceso laboral, todos ellos se relativizan frente al Principio de Primacía de la Realidad ya que, si existe discordia entre los documentos y la realidad de los hechos, se preferirán éstos a aquellos.

2.2.1.3. La sentencia

2.2.1.3.1. Concepto

Viene a ser el acto jurídico procesal emanado del juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura (Bacre, 1992, citado por Gaceta Jurídica, 2015).

Rioja (2015) puntualiza que la sentencia es uno de los actos jurídicos procesales más trascendentes en el proceso, no solo pone fin al proceso, también ejerce el poder deber encontrándose investido por el juez, quien declara el derecho mediante la aplicación de la norma en función al caso concreto.

2.2.1.3.2. La sentencia en la ley procesal laboral

Ayvar (2020) menciona que “La Nueva Ley Procesal del Trabajo posibilita la ejecución anticipada de la sentencia, pues, incluso interpuesto el recurso de casación, puede ejecutarse la sentencia, lo que permite mayor celeridad al cumplimiento de las obligaciones contenidas en la sentencia” (p. 340).

2.2.1.3.3. La motivación en la sentencia

El Tribunal constitucional, emitió sentencia respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, indicando lo siguiente:

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006- AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, “el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre

otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones calificadas” (Exp. N. 0 00728-2008-PHC/TC. Lima).

2.2.1.3.4. Concepto de motivación

La Corte Suprema de Justicia precisa lo siguiente: (Casación Laboral N° 19677/2016-Cusco).

“el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

2.2.1.3.7. El principio de congruencia en la sentencia

2.2.1.3.7.1. Concepto

Herrera (2021), indica que “la congruencia procesal constituye el principio normativo que delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse de acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes para que exista identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones”.

2.2.1.3.7.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral

De los Santos (2013) puntualiza que “toda flexibilización del principio de congruencia tanto respecto de los sujetos, del objeto del proceso o de los hechos sólo es admisible en el litigio judicial si no se afecta con ello alguna de las condiciones del debido proceso antes enumeradas, vale decir, la defensa en juicio, la igualdad de las partes o la tutela efectiva en tiempo oportuno”.

2.2.1.3.8. Aplicación de la sana crítica y la máxima de la experiencia

2.2.1.3.8.1. La sana crítica

Barrios (s.f) indica que “la sana crítica es un sistema ecléctico entre la prueba legal y la libre convicción, en el cual el juzgador aprecia los elementos probatorios conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y las ciencias y artes afines” (p. 3).

2.2.1.3.8.2. La máxima de la experiencia

La jurisprudencia nacional, apuntó que “la máxima de la experiencia indica que determinado hecho, actitud o fenómeno se puede manifestar de determinada forma debido a la constante y reiterada observación del acontecer común por la repetición uniforme de ciertos acontecimientos de accionar humano” (Alejos, 2019).

2.2.1.4. Medios impugnatorios

2.2.1.4.1 Concepto

Para Puente (2016) indica que “los medios impugnatorios que pueden presentarse en la mayoría de los procesos laborales y que presentan a los magistrados el gran reto de conciliar la 44 garantía constitucional de la instancia múltiple con el principio de inmediatez sobre el que se apoya el nuevo proceso laboral”.

Los medios impugnatorios son mecanismos que la ley concede a las partes y terceros legitimados para solicitar al órgano jurisdiccional que se realice un nuevo examen, por el mismo Juez o por otro de jerarquía superior, de un acto procesal con el que no se está conforme o porque se presume que está afectado por vicio o error, a fin de que se anule o revoque, total o parcialmente (Ramos, 2013).

2.2.1.4.2. Clases

Gálvez (1992) manifiesta que “los medios impugnatorios se clasifican en remedios y recursos. Los remedios son aquéllos a través de los cuales la parte o el tercero legitimado pide se reexamine todo un proceso a través de uno nuevo o, por lo menos, el pedido de reexamen está referido a un acto procesal”.

Los recursos son los siguientes: (Chanamé, 2021).

- **Reposición:** El recurso de reposición procede contra los decretos, con el propósito de que el juez los revoque.

- **Aclaración:** Por medio del recurso de aclaración es posible requerir al mismo juez que aclare «algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella», según el artículo 406 del CPC. La aclaración también puede ser efectuada de oficio por el órgano jurisdiccional, pero en ningún caso debe alterar el contenido sustancial de la decisión.
- **Corrección:** Según el artículo 407 del CPC, este recurso 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.
- **Apelación:** Este recurso tiene como objeto verificar la aplicación del derecho, asimismo, verificar errores o vicios que la sentencia puede contener. Adelante explicaremos más en detalle este recurso.
- **Casación:** Al no estar definido expresamente en la NLPT, la doctrina ha coincidido (y parte de la jurisprudencia) en definir a este recurso como “un medio impugnatorio de carácter extraordinario mediante el cual se busca lograr la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación jurisprudencial por parte de la Corte Suprema de Justicia de la República”.

2.2.1.4.3. Fundamentos

León (2012) menciona que está “previsto en un deseo de justicia, porque el principio de inmutabilidad de la sentencia, compone a su vez, el fundamento de la cosa juzgada, derivado de la necesidad de certeza para la estabilidad de las relaciones jurídicas, ante la posibilidad de pronunciar una mala sentencia” (p. 45).

2.2.1.4.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso

Emitida la sentencia de primera instancia por el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, sobre el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, de fecha 13 de noviembre del 2019; donde falla declarando infundada la demanda sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueltos. Se presenta el recurso de

apelación para que pueda ser derivada a la sala superior, así se revoque la sentencia de primera instancia, y por consiguiente se declare infundado en todos sus extremos.

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Para Rivera (2017) menciona que el contrato de trabajo, es un acuerdo o pacto de las partes, donde concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho. El contrato de trabajo tiene tres características fundamentales, las cuales son: es personal, amerita una remuneración y se está bajo subordinación.

Boza (2011) indica que el “contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre un trabajador y su empleador autonomía individual que da inicio a la relación de trabajo y que establece los derechos y obligaciones a los que deben sujetarse las partes del contrato” (p. 137).

Neves (2009) indica que, “todos los contratos son acuerdos de dos o más partes, mediante los que se crea, regula, modifica o extingue relaciones jurídicas patrimoniales. Así lo establece nuestro Código Civil en su artículo 1351”. (p. 71).

2.2.2.1.2 Elementos del contrato de trabajo

2.2.2.1.2.1. Prestación personal de servicios

Boza (2011) menciona que según el artículo 5 de la LPCL, “los servicios, para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural” (p. 44).

2.2.2.1.2.2. Remuneración

Boza (2011) menciona que se trata de servicios remunerados, constituyendo remuneración, como establece el artículo 6 de la LPCL, “el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición” (p. 45).

2.2.2.1.2.3. Subordinación

Boza (2011) indica que “se está ante un vínculo jurídico que nace entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el primero pone a disposición del segundo su fuerza de trabajo y le confiere, simultáneamente, el poder de dirigirla” (p. 45).

2.2.2.1.3 Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo presenta las siguientes características: (Arévalo, 2016, p. 141)

- **Es principal:** porque existe por sí mismo sin necesidad de ninguna otra convención.
- **Es bilateral:** porque participan dos partes, el empleador y el trabajador, cada una de las cuales asume obligaciones respecto de la otra.
- **Es consensual:** porque se perfecciona con el simple consentimiento de las partes, el mismo que puede ser verbal, escrito e incluso tácito
- **Es oneroso:** porque grava a cada una de las partes con prestaciones que implican un sacrificio en beneficio de la otra.
- **Es de tracto sucesivo:** porque la ejecución de las prestaciones no se produce en un solo instante sino a través del tiempo con carácter permanente.
- **Es conmutativo:** porque cada parte conoce de antemano las prestaciones que debe de cumplir las que debe de recibir.
- **Es sinalagmático:** es decir las prestaciones recíprocas, pues, ambas partes están obligadas a cumplir con una prestación a favor de la otra parte, el trabajador a prestar el servicio y el empleador a pagar la remuneración.

2.2.2.1.4. Los sujetos del contrato de trabajo

Zavala (2021) refiere que, “en el contrato de trabajo existe un empleador (persona jurídica o persona natural con negocio) y una persona natural (trabajador) que puede ser empleado u obrero”.

2.2.2.1.5. Los contratos de trabajo sujeto a modalidad

2.2.2.1.5.1. Concepto

Chanamé (2021) precisa que, “los contratos de trabajo sujetos a modalidad fueron determinados en la legislación peruana y son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación. En ese sentido, fueron concebidos como contratos temporales, a plazo fijo o determinado”.

La Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo (2008) menciona que los contratos sujetos a modalidad Son aquellos contratos que se dan por un periodo determinado y que se celebran en razón de las necesidades del mercado o a la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va prestar o de la obra que se ha de ejecutar. (Art. 53 del TUO del D.Leg. N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, en adelante LPCL.)

2.2.2.1.5.2 Clases

Las clases de contratos sujetos a modalidad son los siguientes: (Cortés, 2021).

- Naturaleza temporal: contrato por incremento de actividad, por necesidad de mercado y por reconversión temporal.
- Naturaleza accidental: contrato de ocasión, suplencia o emergencia.
- Naturaleza de obra: contrato de obra determinada, intermitentes o temporada.

2.2.2.2. Remuneración

2.2.2.2.1. Concepto

Chanamé (2020) indica que la remuneración es un elemento del contrato de trabajo y es la contraprestación que recibe el trabajador de la relación laboral. Nuestra legislación establece que la remuneración será todo concepto en dinero o especie que se otorgue al trabajador, excepto aquellos supuestos que excluye la ley. Asimismo, un concepto remunerativo también debe generar una ventaja patrimonial al trabajador.

El portal web La Cámara (2020), define lo siguiente: “considera remuneración para todo efecto legal (pago de vacaciones, CTS, gratificaciones, horas extra, entre otros), es la totalidad de lo que el trabajador percibe”.

2.2.2.2.2. Características de remuneraciones

La Corte Suprema de Justicia, mediante Casación Laboral N° 14285-2015, Lima, definió las características de la remuneración:

“Las características de la remuneración son: a) carácter retributivo y oneroso, es decir que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte; b) el carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen en forma graciosa o como una liberalidad del empleador no viene a ser remuneración; y c) el carácter de ingreso personal, es decir, que dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador” (Casación Laboral N° 14285-2015, Lima).

2.2.2.2.3. Tipos de remuneraciones

Los tipos de remuneraciones son los siguientes: (Suclupe, 2019).

- **Remuneración básica:** la remuneración básica es la cantidad mínima o base que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios. Esta representa la contraprestación directa e inmediata con la prestación personal del trabajo.
- **Remuneración mínima vital:** consiste en una retribución vital que se establece por ley y que no puede reducirse por decisión unilateral del empleador. Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, un trabajador labore menos de cuatro horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital.
- **Remuneración ordinaria:** la remuneración ordinaria es la cantidad que el trabajador percibe mensualmente por sus servicios prestados, en ella se consideran la remuneración básica además las sumas adicionales que percibe el trabajador. Estos conceptos llamados complementos o suplementos, pueden tener carácter remunerativo o no, en función a la calificación legal.
- **Remuneración computable:** es la Remuneración que nos sirve para el cálculo de los beneficios sociales, la remuneración básica y todas las

cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor (contemplado en la CAS. 5057-2016-LIMA).

- **Remuneración vacacional:** es la remuneración equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. En caso de trabajadores con remuneración variable, es la equivalente al promedio de los últimos 6 meses anteriores al mes que le corresponde el descanso vacacional.
- **Remuneración indemnizable:** es aquella que nos servirá para calcular las indemnizaciones que correspondan al trabajador en caso de cese o falta de goce de un beneficio laboral (Vacaciones).

2.2.2.2.4. Finalidad

Cáceres (s.f) indica que “el carácter prioritario de la remuneración comprende los distintos mecanismos a través de los cuales se tutela su percepción efectiva por parte del trabajador y, consecuentemente, es posible garantizar su finalidad: procurar para él y su familia el bienestar material y espiritual”.

2.2.2.2.5. Remuneración según el tribunal constitucional

Señala el TC, en ese sentido, la necesidad de centrar el estudio de la remuneración en la estructura del derecho fundamental, por lo que determina el contenido esencial de este derecho fundamental, desde la teoría institucional, estableciendo su contenido esencial, que es absolutamente intangible para el legislador y su contenido accidental, claudicante ante los límites proporcionados que el legislador establezca, a fin de proteger otros derechos o bienes constitucionalmente garantizados (Cáceres, s.f).

De esta manera, el TC determina que el contenido esencial del derecho fundamental de la remuneración abarca los siguientes elementos: (Cáceres, s.f).

- Acceso, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23° de la Constitución).
- No privación arbitraria, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador

puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada. Prioritario, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cada a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad.

- Equidad, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración.
- Suficiencia, por constituir el quantum mínimo que garantiza el trabajador y a su familiar su bienestar.

2.2.2.2.6. Remuneración en el caso en concreto

En el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, respecto a la remuneración en el caso en concreto, se desarrolló de la siguiente manera:

- Aparece en autos que el accionante interpone demanda indicando que ingreso a laborar en forma permanente e ininterrumpida con una remuneración básica de S/ 1,425.00 soles. Señala a su Homologo que tiene la condición de conductor, con un contrato indeterminado, con una remuneración mensual de S/ 1,800.00 en forma mensual, por lo que existe diferencia remunerativa a pesar de realizar las mismas funciones de trabajo.

2.2.2.3. Homologación

2.2.2.3.1. Concepto

Vega (2019) indica que homologación es la “Aprobación que una autoridad administrativa, judicial o competente otorga a determinados actos o convenios que entre las partes acordaron”.

2.2.2.3.4. Homologación de remuneraciones

Cuellar y Gómez (2020), indican que, “el proceso de homologación de remuneraciones es un mecanismo judicial con el que se busca garantizar el respeto al principio de igualdad y no discriminación en materia remunerativa. Específicamente, mediante este proceso se busca equiparar los ingresos de dos o más trabajadores, los que, pese a tener las mismas características, perciben una remuneración diferente”.

2.2.2.3.5. Normas relacionadas con la homologación

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2014) en su artículo 2, menciona que “no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”; en su artículo 7, indica que: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley”.

La Convención Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2012), en su artículo 24 refiere que: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley” (p. 11).

El Organismo Internacional del Trabajo (OIT, 1958), en su convenio 111, en su artículo 1, inciso 2, indica lo siguiente: “Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación”.

2.2.2.3.6. Sentencias sobre homologación de remuneraciones

El Tribunal Constitucional emitió su sentencia sobre la discriminación en materia laboral, indicando lo siguiente: (Exp. N° 04922-2007-PA/TC, Lima).

"La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución. Asimismo, la discriminación en materia laboral, strictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) acción directa: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad; y 2) por acción indirecta: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de "lo constitucional", cuya intención y efecto perseguible, empero, son

intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores." De lo que extrae: "Por tanto dichas acciones proscritas por la Constitución pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes: Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo. - Acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.).".

La Corte Suprema de Justicia emitió su veredicto, indicando lo siguiente: (Casación Laboral N° 16927-2013-Lima).

"Un empleador se encuentra en la potestad de realizar pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables, y objetivos"; asimismo ha señalado como parámetros objetivos de comparación se evalúen estos factores: **i) la empresa proveniente, ii) la trayectoria laboral, iii) las funciones realizadas, iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional; vi) la responsabilidad atribuida; vii) la experiencia y el bagaje profesional.**"

2.2.2.3.7. Parámetros aplicados en la homologación de remuneraciones

2.2.2.3.7.1. Parámetros de diferenciación

Alarcón (2017) indico que "en el año 2005, fue publicada el 12 de diciembre, en el Diario Oficial El Peruano, la Casación N° 208-2005, Pasco a través de la cual este órgano supremo fue enfático en señalar con carácter de precedente de observancia obligatoria, los criterios mínimos que deben ser tomados en consideración por los jueces al momento de comparar la situación de dos trabajadores, a fin de determinar si entre ellos se ha infringido o no el principio de igualdad de trato en el aspecto remunerativo".

Los criterios establecidos por la Corte Suprema fueron los siguientes:

- La procedencia del demandante y del homólogo propuesto, con el cual se realizan las comparaciones.

- La categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo propuesto y el demandante.
- La antigüedad laboral en la empresa,
- Las labores realizadas por el demandante y el homólogo propuesto
- Una correcta diferenciación disgregada entre los conceptos remunerativos que se perciben en el caso del demandante y el homólogo propuesto; entre otros que se puedan considerar necesarios y razonables.

Alarcón (2017). Refiere que a lo que respecta a homologación de remuneraciones, se debe de indicar que la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica en la Casación Laboral N° 16927-2013-LIMA, ha señalado que:

“un empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos”.

Por su parte, La Corte Suprema de Justicia del Perú, dispuso los parámetros en los casos de homologación de sueldos, en base a los factores objetivos de diferenciación de la homologación: i) **la empresa proveniente**, ii) **la trayectoria laboral**, iii) **las funciones realizadas**, iv) **la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso**, v) **el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional**; vi) **la responsabilidad atribuida**; vii) **la experiencia y el bagaje profesional**.

Las cuales se caracterizan en Casación Laboral N° 16927-2013:

- **Empresa proveniente:** se tiene que ver las funciones que cumplen, pero en las diferenciaciones en el costo de vida atribuido a cada homologo, pueden realizar las mismas funciones, pero si el costo de vida es mayor en diferentes lugares no procedería la homologación.
- **Trayectoria laboral:** se atribuye a las diferentes empresas que labora una persona, con la cual adquiere y potencia su desarrollo laboral, en caso de

las entidades privadas, se puede ver que la lealtad hacia su empleador sin perjuicio alguno.

- **Funciones realizadas:** la procedencia del homologo con el que se realiza la comparativa, refiere que al momento de la comparación del homologo se acredítenlas mismas funciones laborales con la homologación.
- **Antigüedad en el cargo y fecha de ingreso:** la diferencia en los conceptos de remuneraciones se puede dar conforme al tiempo de servicio de los distintos trabajadores, pueden desempeñar las mismas funciones laborales, pero se diferencia en la antigüedad de una de las partes y la inserción reciente de la otra parte.
- **Nivel académico alcanzado y capacitación profesional:** se diferencia de la capacitación constante que se da en uno de los trabajadores, pueden desempeñar las mismas funciones, pero la capacitación y el nivel académico se discierne de la homologación.
- **Responsabilidad atribuida:** se debe determinar la responsabilidad atribuida en los cargos y funciones que ostentan los trabajadores a compararse,
- **Experiencia y bagaje profesional:** posible que se den los casos con las mismas funciones laborales, pero resalta el nivel académico o profesional de algún trabajador, en este caso se refiere a un homologo.

Con los parámetros establecidos por la Corte suprema, en Casación Laboral N° 16927-2013: Se agregan los contenidos en el reglamento de la Ley de Igualdad Salarial.

- La escasez de la oferta de mano de obra.
- El desempeño del cargo.
- La negociación colectiva y si el trabajador es parte del sindicato.
- El consto de vida del trabajador.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

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

La sana crítica.

Costa (2017) define “la sana crítica es el arte de juzgar con la bondad y verdad de las cosas, sin vicio ni error; es decir, por un lado, es un modo correcto de razonar de reflexionar y pensar la prueba en el proceso” (p. 143).

La sana crítica es “un proceso racional en el que el juez debe utilizar a fondo su capacidad de análisis lógico para llegar a un juicio o conclusión producto de las pruebas actuadas en el proceso”. (Obando, 2013, p. 3)

Las máximas de la experiencia.

La jurisprudencia nacional, apuntó que “la máxima de la experiencia refiere que determinado hecho, actitud o fenómeno se puede manifestar de determinada forma debido a la constante y reiterada observación del acontecer común por la repetición uniforme de ciertos acontecimientos de accionar humano” (Alejo, 2019).

Obando, (2013) define: “son generalizaciones empíricas realizadas a partir de la observación de la realidad, obtenidas por medio de un argumento por inducción (...). Son pautas que provienen de la experiencia general, de contexto cultural y científico, de sentido común”. (p. 3)

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos; expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01: Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2022.

3.2. Hipótesis específicas

3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

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

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

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

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

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

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

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

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

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

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

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la

metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

Conceptualmente, la unidad de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir

precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”. (Centty, 2006, p.69).

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, que trata sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos.

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico,

que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

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

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

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

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

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

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos

alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa. Será actividad abierta y exploratoria, que consistió en

una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

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

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR HOMOLOGACIÓN DE SUELDOS; EXPEDIENTE N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ, 2023.

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2023.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash – Perú, son de rango muy alta.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1. Resultado

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz – Ancash.

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 primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy
			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	31		
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
									[1 - 2]	Muy baja			
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	[17 - 20]	Muy alta				
								[13 - 16]	Alta				
		Motivación de los hechos			X			[9- 12]	Mediana				

		Motivación del derecho				X		14	[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	7	[9 - 10]	Muy alta						
				X				[7 - 8]	Alta						
	Descripción de la decisión					X			[5 - 6]	Mediana					
								[3 - 4]	Baja						
								[1 - 2]	Muy baja						

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: muy alta, alta y alta; respectivamente.

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

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación evidenciaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reintegro de Remuneraciones por Homologación de Sueldos, en el Expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2023, son de rango alto y muy alto, en concordancia a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, los cuales fueron aplicados en la investigación (cuadro 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Con respecto a la calidad de la sentencia de primera instancia fue de rango alta, haciendo énfasis en los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales planteados en la presente investigación. La sentencia emitida por el Primer juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash (Cuadro1).

La calidad de la sentencia de primera instancia se determinó en base a los resultados de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, donde alcanzo el rango de: muy alta, alta y alta. Haciendo énfasis a la calidad de la sentencia de primera instancia se determina que fue de rango Alta, donde se posiciono en un puntaje de 25 a 32, y la presente sentencia alcanzo el puntaje de 31.

Con respecto de la calidad de la parte expositiva, alcanzo el rango de muy alta, dicho resultado se determinó en base a la parte introductoria alcanzando el nivel muy alto, y la postura de las partes alcanzo el rango mediano (cuadro 1).

1. **La parte introductoria** de la sentencia alcanzo el nivel de muy alto, donde se evidencia en un primer punto, la existencia del número de expediente es N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, con resolución N° 05, con fecha 13 de noviembre del 2018; en un segundo punto, se evidencia que la pretensión recae sobre el reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo, donde el monto del petitorio asciende a la suma de S/ 15,375.00; como tercer punto, se evidencia la individualización de las partes, en este caso el demandante es “A”, y el demandado es “B”; como cuarto punto, se evidencia la aplicación del debido proceso; y, por último, el contenido del lenguaje es

de entendimiento de todas las personas.

2. **Postura de las partes**, se ubicó en el rango muy alto por los siguientes parámetros: se evidencio la congruencia de la pretensión del demandante; existe congruencia en la pretensión del demandado; se halla congruencia con los fundamentos sustentados por las partes; y se evidencia claridad en los puntos controvertidos expuestos durante el proceso.

Con respecto de la calidad de la parte considerativa, alcanzo el rango de alta, de la cual se desprende los resultados de la motivación de los hechos, alcanzando el rango alto; y, por su parte la motivación de derecho alcanzo el rango de alta, respectivamente. (cuadro 1).

1. **La motivación de los hechos**, alcanzo el rango de mediana; donde se evidencio; selección de los hechos probados o improbados; fiabilidad de las pruebas en el proceso ordinario; no se aplicó la correcta valoración de los hechos en conjunto; no hubo una correcta aplicación de la sana crítica y máxima de las experiencias; y, se evidencia claridad en el contenido.

Respecto a los hechos probados, se tomó en “consideración la forma de ingreso y determinación de la remuneración, de la resolución de Gerencia Municipal N° 1119-2014-MPH-GM, de fecha 07 de julio del 2014 de fojas 4 a 6; donde se resolvió incorporar al demandante a partir de enero del 2015 al régimen D.L. N° 728 con carácter de permanente”.

2. **Motivación de derecho**, se ubicó en el rango alta, donde se cumplieron los parámetros previstos; este primer parámetro, se aplicaron las normas de acuerdo a los hechos; las razones se direccionan a respetar los derechos fundamentales; no se evidencia una conexión entre la razón, los hechos y las normas que justifican la decisión; y, el contenido de la motivación de derecho es objetivo.

Respecto a ello, la sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en casación laboral N° 16927-

2013-Lima, ha señalado que un “empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de los factores legítimos, razonables y objetivos, así ha señalado como parámetro objetivo de comparación se evalúen entre otros factores, i) la empresa proveniente, ii) la trayectoria laboral, iii) las funciones realizadas, iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, vi) la responsabilidad atribuida, y, vii) la experiencia profesional y el bagaje profesional”.

Se aplicaron los parámetros en el caso en concreto, los cuales evidenciaron; en los que respecta a la empresa proveniente, se desconoce la misma ya que ninguna de las partes acreditó los antecedentes laborales; el parámetro funciones realizadas, del demandante y del trabajador “C”, es medular pues este ha sido el punto planteado por el demandante; sobre las funciones realizadas, se verifica la boleta de pago del demandante, donde indica que tiene el cargo de conductor; y según la boleta de pago del supuesto trabajador homologo, “C”, tiene el cargo de chofer de obrero; en lo que respecta a la antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, si bien ello no fue oralizado por las partes en sus alegatos, se debe tener en cuenta que el accionante es personal más antiguo en el municipio; respecto al nivel académico alcanzado y capacitación profesional, se desconoce esta información, ya que no se cuentan como medios probatorios que acredite tal aspecto; sin embargo, al no tener el demandante como su homologo iguales cargos, colige que su trayectoria académica no es similar; en cuanto a la responsabilidad atribuida, se ha establecido que el demandante y el homologo “C”, no tuvieron la misma responsabilidad y si bien ahora lo tienen está se indicó es temporal; y, por último, en cuanto a la experiencia y bagaje profesional, se ha demostrado que el homologo cuenta con menos años de experiencia, sin embargo, el área donde labora es un área de gran responsabilidad pues implica el manejo de situaciones particulares cuando transporta al funcionario de mayor rango de la Municipalidad.

Con respecto de la calidad de la parte resolutive, alcanzo el rango de alta, donde la aplicación del principio de congruencia, obtuvo el rango alto; y, la descripción de la decisión alcanzo el rango de alto, respectivamente.

1. **La aplicación del principio de congruencia**, obtuvo el rango de mediana; aplicando los siguientes parámetros; no se evidencio una correcta resolución respecto de todas las pretensiones ejercitadas en el proceso; se aplicó la regla procedente a las situaciones introducidas y sometidas al debate en primera instancia; no se evidencia una correcta correspondencia con la parte expositiva y considerativa; y, se evidencia claridad.
2. **Descripción de la decisión**, alcanzo el rango de alta, donde se halló que: si cumple con la mención expresa de lo que se decide u ordena; se evidencia el cumplimiento sobre a quién recae la pretensión; se evidencia mención clara sobre quien recae las costas y costos del proceso; y, se evidencia claridad sobre el pronunciamiento.

Respecto a la parte resolutive, se cumplió con la mayoría de los parámetros correspondientes, en el caso en estudio, se declaró infundada la demanda interpuesta por “A” contra “B” sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo e intereses legales. Asimismo, se puntualiza que, en la sentencia de primera instancia, los magistrados solo valoraron la fecha de ingreso del demandante y no trajeron a colación la fecha de reposición del homologado.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

La sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta, haciendo énfasis en los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, plantados en la presente investigación emitida por el Primer juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash. La calidad de la sentencia de segunda instancia se determinó en base a los resultados de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, donde alcanzo el rango de: muy alta, muy alta y muy alta (Cuadro 2). Haciendo énfasis a la calidad de la sentencia de segunda instancia se determina que fue de rango alta,

donde se posiciono en un puntaje de 33 a 40, y la presente sentencia alcanzo el puntaje de 40.

Con respecto de la calidad de la parte expositiva, alcanzo el rango de muy alta, dicho resultado se determinó en base a la parte introductoria alcanzando el nivel muy alto, y la postura de las partes alcanzo el rango muy alto (cuadro 2).

1. **La parte introductoria**, alcanzo el rango de muy alta, cumpliendo con los siguientes parámetros; se evidencia el encabezado de la sentencia; se evidencia el asunto del proceso; se individualiza las partes: demandante “A” y demandado “B”; se evidencia un debido proceso; y, se evidencia claridad en el contenido de las partes introductorias del proceso.
2. **La postura de las partes**, alcanzo el rango de muy alta, cumpliendo con los siguientes parámetros: se evidencia el objeto de impugnación (sentencia de primera instancia); se halla congruencia con los fundamentos jurídicos de la impugnación; se evidencia pretensiones de apelante (demandante); y, se evidencia claridad en la postura de las partes.

La apelación en el caso en estudio, se obra en fojas 89 a 99, donde la materia de impugnación es la sentencia contenida en la resolución N° 5 de fecha 13 de noviembre del 2018; donde falla: “DECLARANDO INFUNDAD la demanda interpuesta por “A” contra “B” sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos”.

Con respecto de la calidad de la parte considerativa, alcanzo el rango muy alto, de la cual se desprende los resultados de la motivación de los hechos, alcanzando el rango muy alto; y, por su parte la motivación de derecho alcanzo el rango de muy alta, respectivamente. (cuadro 1).

1. **La motivación de los hechos**, alcanzo el rango de muy alta, cumpliendo con los siguientes parámetros: se evidencia selección de los hechos probados o improbados; se halla razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas y valides de los medios probatorios en el caso en estudio; se aplica una

valoración en conjunto; se aplica la sana crítica y la máxima de la experiencia; y, se evidencia claridad en el contenido respecto a la motivación de los hechos.

2. **La motivación de derecho**, alcanzo el rango de muy alto, cumpliendo con los siguientes parámetros: se evidencio una correcta aplicación de las normas respecto de los hechos y pretensiones; se halla las razones que orientan a interpretar las normas en el caso en concreto; se evidencia el respeto hacia los derechos fundamentales; se evidencia una conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y, se evidencia en el contenido de motivación de derecho.

Con respecto de la calidad de la parte resolutive, alcanzo el rango de muy alta, donde la motivación del derecho alcanzo, obtuvo el rango de muy alta; y, la descripción de la decisión alcanzo el rango de alto, respectivamente.

1. **El principio de congruencia**, alcanzo el rango de muy alta, cumpliendo con los siguientes parámetros; se halló un pronunciamiento respecto de la pretensión planteada en la apelación; se aplicó las dos reglas procedentes a las cuestiones introducidas y sometidas a debate en segunda instancia; se halla correspondencia en la parte expositiva y considerativa del pronunciamiento; y, se evidencia claridad en el contenido del pronunciamiento.

Respecto de este parámetro, los magistrados se pronunciaron de la siguiente manera: “Si bien es cierto, en el pronunciamiento anterior, el colegiado en el cual fue miembro el Magistrado Ponente (sentencia de vista del expediente N° 00632-2018) realizo el cálculo de homologación sin advertir la fecha de reposición como chofer obrero a partir del 1 de julio del 2017, considerando solo la fecha de ingreso del demandante; sin embargo, debe establecerse que el erro incurrido en aquel proceso de ninguna manera puede generar derechos en procesos posteriores, por lo que el presente calculo ha sido realizado de acuerdo a ley y considerando de manera correcta los datos obtenidos a partir

del expediente judicial y los debates en audiencia”.

2. **Descripción de la decisión**, alcanzo el rango de muy alta, cumpliendo con los siguientes parámetros: se evidencia decisión del pronunciamiento; se indica quien cumplirá la pretensión demandada; se indica a quien recae el pago de las costas y costos del proceso; y, se evidencia claridad en el contenido de la decisión.

Respecto a ello la Corte Superior de Justicia de Ancash, emitió su fallo donde resuelve: “Revocar la sentencia contenida en la resolución N° 05 de fecha 13 de noviembre del 2018, que declara infundada la demanda; y, Reformándola Declarando Fundada en Parte la demanda interpuesta por “A” contra “B” sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo. Ordenaron a “B” el pago a favor de la demandante la suma S/ 6,887.50, por concepto de reintegro de remuneraciones por el periodo comprendido desde el 01 de julio del 2017 a la fecha. Condenaron a la demandada al pago de costos procesales a favor del demandante en la suma de S/ 1,500.00, mas 5% para el Fondo Mutuo del Colegio de Abogados del Ancash”.

Los resultados evidenciados con respecto a la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de Sueldos, en el Expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2022, son de rango muy alto; donde se evidencia que cumple con la mayoría de los parámetros previstos que la ley para la resolución de las sentencias, lo que evidencia que dentro de la administración de justicia cada sentencia tiene un fin y un propósito regulador.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo, en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2022, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente, en concordancia con los parámetros normativos y jurisprudenciales (Cuadro 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se concluyó que fue de rango alta, con énfasis en los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales planteados en la investigación. Los resultados se determinaron en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive del caso en concreto; alcanzando el rango de muy alta, alta y alta, respectivamente.

La sentencia fue emitida por el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz – Distrito Judicial de Ancash, con Expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, donde falló: Declarando infundada la demanda interpuesta por “A” contra “B” sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo e intereses legales.

Se determinó que la calidad de la parte expositiva alcanzo el rango de muy alta, con énfasis en la introducción y postura de las partes, donde obtuvieron el rango de muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1). Respecto a la calidad de la parte introductoria se evidencio que cumplió con los 5 parámetros, los cuales son: Encabezado, asunto, individualización de las partes, aspectos del proceso, y claridad en el contenido de la sentencia (cuadro1).

Además, se determinó que la calidad de la postura de las partes, fue de rango muy alta; se evidencio el cumplimiento de los 5 parámetros, los cuales son: congruencia con la pretensión del demandante; congruencia con la pretensión del demandando; explicita con los puntos controvertidos; congruencia con los fundamentos sustentados por las partes; y, claridad en el contenido de la postura.

Se determinó que la calidad de la parte considerativa alcanzo el rango de alta, con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación de derecho, obtuvieron el rango de mediana y alta, respectivamente (cuadro 1). Respecto a la motivación de los hechos, se evidencio que cumplió con 3 de los 5 parámetros, los cuales son: selección de los hechos probados o improbados; fiabilidad de las pruebas en el proceso laboral; aplicación de la sana crítica y máxima de las expresiones en el caso

en concreto; claridad en el contenido de la motivación de los hechos; y, no se aplicó una correcta valoración de los hechos en conjunto.

En el caso en concreto, se determinó que se aplicó el parámetro sobre homologación de sueldo, establecido por la Casación Laboral N° 16729-2013-Lima, donde se valoró los factores como: la empresa proveniente, la trayectoria laboral, funciones realizadas, antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, respecto de este punto se evidencio que el demandante tiene mayor antigüedad respecto de su homologo; además, otro factor de valoración fue el nivel académico alcanzado y la capacidad profesional, responsabilidad atribuida, y la experiencia y el bagaje profesional.

En el expediente en estudio, fue necesario además de analizar la forma de ingreso y la forma de determinación de la remuneración, para así verificar la existencia de una diferenciación en el sueldo alegada por el demandante; en este punto, se valoró la forma de ingreso y valoración por parte del demandado, mediante una resolución de Gerencia Municipal N° 1119-2014-MPH-GM, de fecha 07 de julio del 2014. Este análisis fue relevante para que el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, mediante resolución N° 05, declare infundada la demanda sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo.

Respecto a la calidad de la motivación de derecho; cumpliendo con los siguientes parámetros: las razones se direccionan a respetar los derechos fundamentales; el contenido de la motivación de derecho es clara; y, no se aplicaron las normas de acuerdo a los hechos.

En este punto, se aplicó el parámetro procedente por la Casación Laboral N° 16927-2013-Lima; para determinar la existencia de una desigual remuneración, por la realización de trabajos iguales. Los hechos no se valoraron de manera fehaciente, porque no se analizó de manera correcta la forma de ingreso y la forma de determinación de la remuneración.

Se determinó que la calidad de la parte resolutive, alcanzo el rango de alta, aplicando los parámetros en base a la calidad del principio de congruencia y la descripción de la decisión, donde alcanzaron el rango de mediana y alta, respectivamente (cuadro1). Respecto a la calidad de la aplicación del principio de congruencia; se evidencio la aplicación de los siguientes parámetros; no se evidencio una correcta resolución respecto a todas las pretensiones ejercitadas en el proceso; se

aplicó la regla procedente a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; se evidencia una correcta correspondencia con la parte expositiva y considerativa; y, se evidencia claridad en el contenido de la misma.

Respecto a la calidad de la descripción de la decisión; se halló que: si cumple con la mención expresa de lo que se decide u ordena; se evidencia el cumplimiento sobre quien recae la pretensión; se evidencia mención clara sobre quien recae las costas y costos del proceso; y, se evidencia claridad en el contenido sobre el pronunciamiento.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Se concluyó que fue de rango muy alta, con énfasis en los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales planteados en la investigación. Los resultados se determinaron en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la investigación; alcanzaron el rango de muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente (cuadro 2).

La sentencia fue emitida por la Sala Laboral Permanente – Distrito Judicial de Ancash, con expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, donde resuelve: Revocar la sentencia emitida en primera instancia; y, REFORMÁNDOLA DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por “A” contra “B” sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo; además, ordena el pago a favor del demandante la suma S/ 6,887.50.

Se determinó que la calidad de la parte expositiva, alcanzó el rango de muy alta aplicando los parámetros en base a la introducción y la postura de las partes, donde alcanzaron el rango de muy alta y muy alta, respectivamente. Respecto a la introducción, se cumplieron los 5 parámetros. Los cuales son: se evidencia el encabezado de la sentencia; se evidencia el asunto del proceso; se individualiza las partes: demandante “A” y demandado “B”; se evidencia un debido proceso; y, se evidencia claridad en el contenido de la parte introductoria del proceso.

Respecto de la postura de las partes, se cumplieron los 5 parámetros, los cuales son: se evidencia el objeto de impugnación (sentencia de primera instancia); se halla congruencia con los fundamentos jurídicos de la impugnación; se evidencia las pretensiones del apelante (demandante); y, se evidencia claridad en la postura de las partes.

Se determinó que la calidad de la parte considerativa, alcanzo el rango de muy alta, aplicando los parámetros en base a la motivación de los hechos y de derecho, alcanzado el rango muy alta y muy alta, respectivamente. Respecto de la motivación de los hechos, se cumplieron los parámetros, los cuales son: se evidencia selección de los hechos probados o improbados; se halla razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas y valides de los medios probatorios en el caso en estudio; se aplica una valoración en conjunto; se aplica la sana crítica y la máxima de la experiencia; y, se evidencia claridad en el contenido respecto a la motivación de los hechos.

Respecto a la motivación de derecho, se cumplieron los 5 parámetros, los cuales son: se evidencia una correcta aplicación de las normas respecto de los hechos y pretensiones; se halla las razones que orientan a interpretar las normas en el caso en concreto; se evidencia el respeto hacia los derechos fundamentales; se evidencia una conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y, se evidencia claridad en el contenido de la motivación de derecho.

Se determinó que la calidad de la parte resolutive, alcanzo el rango de muy alta, aplicando los parámetros en base a la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, alcanzando el rango de muy alta y muy alta, respectivamente. Respecto a la aplicación del principio de congruencia, se cumplieron los 5 parámetros, los cuales son: se halló un pronunciamiento respecto de la pretensión planteada en la apelación; se aplicó las dos reglas procedentes a las cuestiones introducidas y sometidas a debate en segunda instancia; se halla correspondencia en la parte expositiva y considerativa del pronunciamiento; y, se evidencia claridad en el contenido del pronunciamiento.

Respecto a la descripción de la decisión, se cumplieron los 5 parámetros, los cuales son: se evidencia decisión del pronunciamiento; se indica quien cumplirá la pretensión demandada; se indica a quien recae el pago de las costas y costos del proceso; y, se evidencia claridad en el contenido de la decisión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayvar, C. (2020). “*La ejecución de las sentencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*”. Revista Oficial del Poder Judicial, 11(13), 325-341. Recuperado de: <https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.47>
- Alejos, E. (2019). “*Valoración de la prueba*”. LP Pasión por el Derecho. Recuperado de: https://lpderecho.pe/valoracion-prueba-penal-maximas-de-la-experiencia/#_ftn22
- Arévalo, J. (2018). “*Los principios del proceso laboral*”. Recuperado de: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1657>
- Alarcon, C. (2017). “*Pautas de la Corte Suprema en materia de homologación de remuneraciones*”. LP. Pasión por el Derecho. Recuperado de: https://lpderecho.pe/pautas-corte-suprema-homologacion-remuneraciones/#_ftn2
- Ariano, E. (2016). *Resoluciones judiciales, impugnaciones y la cosa juzgada, ensayos* (2da. Ed. ed.). Lima: Pacifico Editores. Recuperado de <https://issuu.com/institutopacifico/docs/ac-catalogo-mar19>
- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Barrios, B. (s.f). “*Teoría de la sana crítica*”. Recuperado de: http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/Teoria_de_la_sana_critica_Boris_Barrios.pdf
- Chanamé, J. (2021). “*¿Cómo se tramita el proceso ordinario laboral (NLPT)?*”. LP. Pasión por el Derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497-nueva-ley-procesal-trabajo/#:~:text=Fases%20del%20procedimiento%20ordinario%20inicia,%3B%20finalmente%2C%20el%20juez%20sentencia>
- Chanamé, J. (2021). “*La audiencia de juzgamiento en el proceso laboral ordinario*”. LP. Pasión por el Derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/audiencia-juzgamiento-proceso-laboral-ordinario/#:~:text=La%20audiencia%20de%20juzgamiento%20es,actuaci%C3%B3n%20probatoria%2C%20alegatos%20y%20sentencia>
- Chanamé, J. (2021). *¿Qué son los contratos sujetos a modalidad?* LP. Pasión por el Derecho. Recuperado de: [https://lpderecho.pe/contratos-modales-temporales-plazo-fijo/#:~:text=Los%20contratos%20de%20trabajo%20%2C%20ABsujetos,a%](https://lpderecho.pe/contratos-modales-temporales-plazo-fijo/#:~:text=Los%20contratos%20de%20trabajo%20%2C%20ABsujetos,a%20)

[20plazo%20fijo%20o%20determinado.](#)

- Chanamé, J. (2020). *“La remuneración: características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos”*. LP. Pasión por el Derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/>
- Cortés, N. (2021). *“Tipos de contratos en Perú”*. Geovictoria. Recuperado de: <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/tipos-de-contrato/>
- Cáceres, J. (s.f). *“La remuneración como derecho fundamental”*. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf
- Corte Suprema de Justicia (2016). Casación Laboral N° 19677-2016. Cusco: 04 de abril del 2018. Recuperado de: <https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Casacion-Laboral-19677-2016-Cusco-Legis.pe.pdf>
- Corte Suprema de Justicia (2015). Casación Laboral N° 14285-2015. Lima: 02 de junio del 2017. Recuperado de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-14285-2015-Lima-caracteristicas-de-la-remuneracion-LP.pdf>
- Corte Suprema de Justicia (2013). Casación Laboral N° 16927-2013. Lima: 27 de agosto del 2014. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/315714326/Casacion-Laboral-N%C2%BA-16927-2013-Lima>
- Corrales, R. (2018). *“Valoración de la prueba en el proceso laboral”*. Pasión por el Derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/valoracion-prueba-proceso-laboral-ricardo-corrales/#:~:text=Los%20est%C3%A1ndares%20de%20valoraci%C3%B3n%20de,probatorio%20sea%20predecible%20y%20transparente.>
- Cuellar, R. y Gómez, F. (2020). *“La carga de la prueba en los procesos de homologación de remuneraciones”*. Enfoque Derecho. Recuperado de: <https://www.enfoquederecho.com/2020/03/17/la-carga-de-la-prueba-en-los-procesos-de-homologacion-de-remuneraciones/#:~:text=El%20proceso%20de%20homologaci%C3%B3n%20de,no%20discriminaci%C3%B3n%20en%20materia%20remunerativa>
- Castillo, D. y Mancha, s. (2018). *“La aplicación de las causas de excepción a la regla de igualdad de trato salarial en las sentencias de homologación salarial de las salas laborales de la corte superior de justicia de la Libertad en el periodo 2017”*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50429/Castillo_LRDO-Mancha_HSR-SD.pdf?sequence=1

- Cavero, E. (28 de Enero de 2016). *La justicia ausente*, por Enrique Cavero S. El Comercio, págs. 01-05. Recuperado el 02 de Noviembre de 2019, de <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/justicia-ausente-enrique-caveros-267106-noticia/>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Ciudad, A. (2009). “*Análisis de los proyectos de reforma procesal laboral peruana*”. *Laborem*, 9(1), 193-216. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem9.pdf>
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En *Rev. Epidem. Med. Prev.* 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- De los Santos, M. (2013). “*Postulación y flexibilización de la congruencia*”. Recuperado de: <https://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/04/Postulacion-y-flexibilizacion-de-la-congruencia-DE-LOS-SANTOS-M.pdf>
- Delgado, E. y Vinatea, L. (2010). “*La audiencia de juzgamiento en la nueva ley procesal del trabajo*”. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-361-376.pdf>
- Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo (2008). “*Contratos sujetos a modalidad*”. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/capacitacion/triptico_serie_09.pdf
- García, S. (2020). “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre homologación y reintegro de beneficios sociales; en el expediente n° 02802-2014-0-2501-jr-la-05; distrito judicial del Santa – Chimbote. 2020*”. (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/18586/BE>

[NEFICIOS%20SOCIALES CALIDAD GARCIA SANCHEZ BRIGITT E KIMBERLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Gaceta Jurídica. (2015). *Manual del Proceso Civil*. Editorial El Búho
- García, J. (2015). “La carga de prueba en materia laboral”. Recuperado de: http://aciempol.msinfo.info/bases/biblo/texto/boletin/2015/BolACPS_2015_154_601-621.pdf
- Gamarra, L. (2010). Importancia y necesidad de los principios en la nueva ley procesal del trabajo N° 29497. *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (p. 60). Recuperado de: https://www.academia.edu/29674447/DOCTRINA_Y_AN%C3%81LISIS_SOBRE_LA_NUEVA_LEY_PROCESAL_DEL_TRABAJO
- Herrera, P. (2021). “Delinean los alcances del principio de congruencia procesal”. El peruano. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/123208-delinean-los-alcances-del-principio-de-congruencia-procesal#:~:text=22%2F06%2F2021%20La%20congruencia,lo%20resuelto%20y%20las%20pretensiones>
- Herrera, I. (2010). La búsqueda de la verdad en el proceso laboral. *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (p. 115). Recuperado de: https://www.academia.edu/29674447/DOCTRINA_Y_AN%C3%81LISIS_SOBRE_LA_NUEVA_LEY_PROCESAL_DEL_TRABAJO
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Jamanca, R. (2021). “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre homologación de bono jurisdiccional, expediente N° 01190-2019-0-0201-jr-la-01, del Distrito Judicial de Áncash – Huaraz 2021”. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/23800/BE_NEFICIOS_SOCIALES_JAMANCA%20RAMIREZ_%20MARCO%20ANTONIO.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- La Cámara (2020). “Salarios y pagos no remunerativos que perciben los trabajadores”. Recuperado de: <https://lacamara.pe/salarios-y-pagos-no-remunerativos-que-perciben-los-trabajadores/#:~:text=Se%20considera%20remuneraci%C3%B3n%20para%20todo,contraprestaci%C3%B3n%20de%20los%20servicios%20prestados>

- López, R. (2017). *“La prueba en el nuevo proceso laboral peruano”*. Huaraz, Perú: FFECAAT
- Ledesma, M. (2017). *La prueba en el proceso civil*. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- León, A. (2012). *Clases de medios impugnatorios*. 3ra. Edición. Editorial Rodhas. Lima.
- La Ley (s.f). *“Demandado”*. Recuperado de: https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMjYyMTtbLUouLM_DxbIwMD_CwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA2M3u5zUAAAA=WKE
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Mantero, F. (2010). *“Comentario inicial de la nueva ley procesal del trabajo que ha comenzado a ser aplicada en la república del Perú”*. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem11-165-209.pdf>
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Neves, J. (2009). *“Introducción al derecho del trabajo”*. Recuperado de: https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccion_alderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz, E. (2018). *Los cuatro problemas del sistema de justicia en Perú que arrastran a la competitividad*. Lima, Perú: Diario Gestión. Recuperado: <https://gestion.pe/peru/politica/cuatro-problemas-sistema-justicia-peru-arrastran-competitividad-251934-noticia/>

- Organización de las Naciones Unidas (2014). “*La Declaración Universal de los Derechos Humanos*”. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organismo Internacional del Trabajo (1958). “*Convenio III*”. Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/28FEE348CD17405B052580CF006FD775/\\$FILE/7_C111_CONVENIO_SOBRE_DI_SCRIMINACION.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/28FEE348CD17405B052580CF006FD775/$FILE/7_C111_CONVENIO_SOBRE_DI_SCRIMINACION.pdf)
- Puente, M. (2016). “*Recursos Impugnatorios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*”. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/4d5cde8045a9ba32b689bf4799720f85/Recursos+Impugnatorios+en+la+NLPT.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=4d5cde8045a9ba32b689bf4799720f85>
- Priori, G. y Pérez, R. (2012). *La carga de la prueba en el proceso laboral*. IUS ET VERITAS, 22(45), 334-345. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007/12575>
- Puente, M. (s.f). “*Principio del Nuevo Proceso Laboral. ¿Cuál es la manifestación en la tramitación del proceso?*” Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/db43a00045980141bc9cbf4799720f85/PRINCIPIOS_DEL_NUEVO_PROCESO_LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=db43a00045980141bc9cbf4799720f85#:~:text=El%20proceso%20laboral%20se%20inspira,celeridad%2C%20econom%C3%A1a%20procesal%20y%20veracidad
- Rioja, A. (2018). “*La medida cautelar en el proceso civil*”. Pasión por el derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/medida-cautelar-proceso-civil/>
- Ramos, J (2013). *Los Medios Impugnatorios*. Perú. Recuperado en: <http://institutorambell2.blogspot.pe/2013/03/los-medios-impugnatorios.html>
- Romero, F. (2012). “*El nuevo proceso laboral*”. Segunda edición. Lima – Perú: Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Romero, F. (2012). *El nuevo proceso laboral*. Segunda edición. Lima – Perú: Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Romero, S. (s.f). “*Conciliación: Procedimientos y técnicas de conciliación*”. Recuperado de: <https://cejamericas.org/wp-content/uploads/2020/09/27conciliacionperu.pdf>
- Sánchez, V. (2016). “*Homologación jurídica laboral de los trabajadores del sector público y privado*”. (Tesis de Maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes). Recuperado de:

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6132/1/TUSDMDL001-2017.pdf>

- Suclupe, M. (2019). “*Conoce todo lo que debes de saber sobre la remuneración*”. Actualidad Laboral. Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/conoce-todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-remuneracion/>
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-sup0-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Tribunal Constitucional. (2008). Expediente N° 0 00728-2008-PHC/TC. Lima: 13 de octubre del 2008. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00728-2008-HC.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2007). Expediente N° 04922-2007-PA/TC. Lima: 08 de octubre del 2007. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04922-2007-AA.pdf>
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.
- Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Vega, J. (2019). “*Definición: Homologación*”. Lawi Derecho. Recuperado de: <https://diccionario.leyderecho.org/homologacion/>
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos.
- Zavala, J. (2021). “*Reglas básicas para contratos de trabajo y de locación de servicios*”. La Cámara. Recuperado de: <https://lacamara.pe/reglas-basicas-para-contratos-de-trabajo-y-de-locacion-de-servicios/>
-

**A
N
E
X
O
S**

**ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL
EXPEDIENTE:**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 01515-2018-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : POR DEFINIR

JUEZ : “D”

ESPECIALISTA : “E”

EMPLAZADO : “C”

DEMANDADO : “B”

DEMANDANTE : “A”

SENTENCIA

RESOLUCION N° 05

HUARAZ, TRECE DE NOVIEMBRE DEL DOS MIL DIECIOCHO.

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 01515-2018-0-0201-JR-LA-01 seguido por L.J.T.C, contra la M.P.D.H sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo, intereses legales, costas y costos; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

- **DE LA DEMANDA**; Aparece de autos que el accionante interpone demanda indicando que ingreso a laborar a favor de la demandada con fecha 02 de enero del 2015 y hasta la fecha viene laborando en forma permanente e ininterrumpida con una remuneración básica S/1,425.00 soles. Señala su compañero de trabajo J.A.S.D, tiene la condición de conductor, con un contrato indeterminado, con una remuneración mensual de S/1,800.00 en forma mensual, por lo que existen diferencias remunerativas a pesar de realizar las mismas funciones de trabajo. Mediante resolución N° 03 de fecha 05 de octubre del 2018, se admite a trámite la demanda se corre traslado a la demandada y se fija fecha para audiencia de conciliación.
- **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN**: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra la grabación de audio y video y del acta registro de

audiencia de conciliación en fojas 87 a 88, no se propició conciliación debido que la abogada del demandante no contaba con facultades para conciliar; se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la resolución N° 04, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, representado por su procurador público, por contestada la demanda y por ofrecida los medios de prueba.

- **DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:** La demanda indica que en el año 2011 el accionante interpone demanda por incumplimiento de disposición y normas laborales a fin de que se celebre contrato a plazo indeterminado y otros , en el expediente N° 100-2011-LA, que resuelve declarar fundada; con fecha 02 de enero del 2015 se procede a celebrar el contrato a plazo indeterminado como trabajador obrero, en el cargo de chofer de residuos sólidos, percibiendo como remuneración el monto de S/ 1,125.00 y beneficios de ley; señala que es falso que desde su ingreso a planilla haya percibido la remuneración básica de S/ 1,425.00, pues en los años 2015 y 2016 percibía el monto de S/ 1,125.00 y en el año 2017 en la que se resuelve que el bono por costo de vida se integre a la remuneración total por lo que a partir de enero del 2017 a la fecha la remuneración mensual es de S/ 1,425.00. respecto al trabajador J.A.S. señala que al ingresar a la entidad realizaba labores de chofer de alcaldía, quien posteriormente fue incorporado como trabajador bajo el régimen del D.L N°728, mediante acta de registro de audiencia de conciliación en vía judicial.
- **JUZGAMIENTO ANTICIPADO:** Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la NLPT, se dispuso el juzgamiento anticipado del proceso, quedando la presente causa expedida para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA.

PRIMERO.- el artículo 1 de la constitución política del per, señala “ la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado”; por su parte el principio de igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2 del mismo cuerpo normativo, y a la vista del tribunal constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0271-2003-AA/TC, sostiene que la igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica

condición, en un plano de equivalencia , de modo tal que se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otras, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igual supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales , constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los derechos humanos” así mismo el artículo III del título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo – ley N° 29497, sostiene que:” 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”.

SEGUNDO: INTERPRETACION Y APLICACIÓN NORMATIVA.

El artículo 138 de la constitución política del estado establece que: “la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce el poder judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la constitución y a las leyes, en todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Prefieren la norma legal sobre toda otra de rango inferior. “De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de la norma de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “ *los jueces laborales, bajo responsabilidad imparten justicia con arreglo de la constitución política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del tribunal constitucional y de la corte suprema de justicia de la republica*”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis, considerando a la constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond – como: “(...) *algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y político que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social*”.

TERCERO. - FINALIDAD DEL PROCESO.

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del título preliminar del código procesal civil, aplicando supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Así mismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el jugador para satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano publico específicamente instituido para satisfacerlas.

CUARTO. - DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES.

El artículo I del título preliminar de la ley N° 29497, prescribe que *el proceso laboral se inspira entre otros, en los principios de inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad*, así LUIS VINATEA RECOBA y JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU CITANDO a AMERICO PLA RODIGREZ, en su libro análisis y comentarios a la nueva ley procesal del trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, expone que *“El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que los distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan alguna norma e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”*

Es así que el descrito artículo incluye al *principio de veracidad*, en virtud del cual el fondo prevalece sobre la forma que concuerda con el artículo III del título preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: *“(…) los jueces (...) privilegian el fondo sobre la forma “;* pues la naturaleza de la nueva ley procesal del trabajo enfoca a que el juez alcance la verdad real, y sobre la base de esta se emita un fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que **el proceso laboral actual no es de una naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial**; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes.

QUINTO.- en virtud a ello, el jue laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes, pero, no solo por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del derecho de trabajo el cual es tuitivo, y del proceso laboral el cual es finalista como ya se ha expuesto, ello concordante con el **PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE**, que implica la facultad que se otorga al juez competente para interpretar en conjunto a la demanda y los conceptos de violación, de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la Litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano , y sin forma de sustancien, podrá o deberá, según sea el caso , suplir ese defecto o deficiencia de la demanda , otorgando la protección constitucional por una razón o por un hecho que nunca se conoció o menciono en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional transgreda o infrinja el principio de congruencia procesal, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo son re la forma se debe ordenar de limitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de alguna vulneración de un derecho constitucional, así lo ha considerado el tribunal constitucional en el noveno fundamento de la expedida en el expediente N° 02148- 2010-PA/TC-LORETO, de fecha 31 de enero del 2011.

SEXTO: CARGA DE LA PRUEBA.

La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23 de la ley 29497- nueva ley procesal del trabajo se establece que la carga de la prueba le corresponde a quien afirma hechos y configura pretensión o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el numeral 23.4 señala “de modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que seas señalado como empleado de la carga de la prueba de: literal a)” el pago del cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”, en esa línea, los medios probatorios tiene por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes,

producir certeza en el juez , respecto sobre los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del código procesal civil, aplicable en forma supletoria el caso de autos.

SEPTIMO. - DEL VALOR DE LA ORALIDAD

Es pertinente resaltar el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra en nuevo proceso laboral, puesto que puesto que solo la presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no necesariamente importa su enjuiciamiento y su valorización si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral , la misma que se pone de igual manifiesto en relación a la prueba.

OCTAVO. - DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO.

En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto las cuestiones sometidas a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir su representante – a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea ; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demanda muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y iii) la cuestión debatida es solo de derechos. a) en cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del código procesal civil como el numeral 1 del artículo 43 - ley numero 29497(en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda

resulta claro que se encontraría inmersa en una casual de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del código procesal civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionada supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que este se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ellos sucedería únicamente en el caso en que el juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario) en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasara a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímil los hechos anotados en el escrito de la demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT(la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medios probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a la pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia la conciliación (proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la audiencia única (proceso abreviado); esto es, la demanda no efectuó ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual-cabe remarcar- no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar – como en el caso de autos – merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es solo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

EN EL CASO CONCRETO: dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se

verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, a lo que, además, la suscrita se haya plenamente habilitada debido a la pretensión demandada, además que todos los medios probatorios eran de orden documental, lo que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO.

NOVENO. - previamente es de señalar que la igualdad ante la ley obliga que el estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. Así el artículo 103° de la constitución política del Perú compromete al estado a expedir leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de la cosa, pero no por razón de la diferencia de las personas. En tal sentido la igualdad de las personas es estricto, igualdad de trato obliga a que la conducta ya sea del estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. En nuestro ordenamiento jurídico se encuentra vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humanada; conforme a los artículos: 2.2 que prescribe: “*toda persona tiene derecho: 2. A la igualdad ante la ley nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.*”; 26.1 “*en la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación*”; y 24 de nuestra constitución. Asimismo, se encuentran contemplados a nivel supranacional en los tratados de derechos humanos, celebrados por el Perú, como el artículo 23.2 de **la declaración universal de los derechos humanos**, que prescribe que: “*toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a a igual salario por trabajo igual*”; **artículo 7 del pacto internacional de derechos, económicos, sociales y culturales**, que señala: “*los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) un salario equitativos igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie(...) con salario igual por trabajo igual(...)*”; de igual manera, la **carta de naciones unidas en el artículos 55** señala que: “*con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar para las relaciones*

*pacíficas y amistosas entre naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la organización promoverá: (...). El respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades”, la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**, en su artículo II, prescribe que: “todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”.*

DECIMO: el tribunal constitucional en el expediente N° 00027-2006-PI/TC, señala: *“una cuestión de vital trascendencia con respecto al principio de igualdad, es que ha quedado clara la proscripción de todo trato discriminatorio”, mas no así el tratamiento diferenciado, que bajo ciertos esquemas y parámetros es permitido, pues no se debe perder de vista que no todo trato diferente ostenta la característica de ser discriminatorio. La discriminación se produce cuando ese trato diferente carece de razones que los justifiquen*”. A efecto de determinar cuándo es que se ha producido una afectación al principio-derecho a la igualdad, el tribunal constitucional ha señalado en los expedientes número 0009-2007-PI/TC Y 00010-2007-PI/TC (acumulados). Fundamento 21, que *“(…) si en un caso concreto estamos frente a una afectación del principio-derecho a la igualdad, la doctrina constitucional ha desarrollado mecanismos para determinar cuando estamos frente a un trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o cuando frente a un trato arbitrario, caprichoso e injustificado y, por tanto, discriminatorio. Precisamente, uno de esos instrumentos a los que habrá de recurrir nuevamente este tribunal es el test de igualdad, que es una guía metodológica para determinar si un trato desigual es o no discriminatorio y, por tanto, violatorio o no del principio – derecho a la igualdad*”. Debemos precisar, que el uso de test de igualdad, señalado por el máximo interprete se efectúa siempre y cuando se demuestre una intervención al derecho fundamental de la persona. Para lo cual se verifica si dicha intervención es necesaria y proporcional. Esto es términos de un proceso constitucional. Ahora bien, en el plano del proceso laboral, si se acreditase sea a través de medios de prueba directo o indirecta

(indicios), la realización del hecho lesivo alegado, será la demandada quien deba probar en el proceso que dicho hecho responde a una causa objetiva y razonables. Así las cosas, de esto se concluye que, en virtud de las cargas dinámicas de la prueba, que en un primer momento corresponde al demandante, la carga probatoria, de demostrarla existencia del hecho lesivo alegado, siquiera a nivel indiciario.

DECIMO PRIMERO. - DE LA HOMOLOGACION DE REMUNERACIONES.

Como es de versar de la demanda el demandante solicita el reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo con el trabajador J.A.S. quien desempeña las mismas labores y percibe la suma de S/1,800.00 mensual; esto en aplicación del principio que por igual trabajo corresponde igual remuneración pues lo contrario se considera discriminatorio. Sobre la discriminación en materia laboral el tribunal constitucional en el Exp. N° 04922-2007-PA/TC, remitiéndose a la STC 0008-2005-AI, Fundamento 23, ha señalado que: *“la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie) o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la constitución. Asimismo, la discriminación en materia laboral, **strictu sensu**, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) acción directa: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis la intervención y efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad proporcionalidad; 2) por acción indirecta: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.”*; de lo que extrae: *“ por tanto dichas acciones proscritas por la constitución pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes: acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral(formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.)”*. De lo citado se puede concluir que en el presente caso estaríamos frente a un acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral,

sin embargo, antes de arribar a dicha conclusión se debe analizar si la diferencia en la remuneración , del demandado y de su posible homologo se basa en una discrecionalidad antojadiza o, en caso contrario , obedece a criterios objetivos.

DECIMO SEGUNDO: teniendo en cuenta lo precedentemente anotado debemos indicar que la sala de derecho constitucional y social permanente de la corte suprema de justicia de la república en casación laboral N° 16927-2013-Lima, ha señalado que “un empleado se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos”, así a señalado como parámetros objetivos de comparación se evalúen entre otros factores i)la empresa proveniente, ii)la trayectoria laboral, iii)las funciones realizadas, iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, vi) la responsabilidad atribuida, vii) la experiencia profesional y el bagaje profesional., no siendo estos factores una lista cerrada y exhaustiva , ni copulativos. En lo que respecta a la empresa proveniente, se desconoce la misma ya que ninguna de las partes acredito los antecedentes laborales. En cuanto a la trayectoria laboral, esta se entiende como las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en el trabajo; en el caso de autos, se advierte que el homologo se ha desempeñado como chofer del alcalde y que por necesidad de servicios viene ejecutando labores en el camión compactador, es decir el puesto originario corresponde al área de alcaldía donde ha indicado el abogado de la Municipalidad no tiene un horario y está sujeto a las disposiciones que se le den las 24 horas del día, por otro lado el accionante labora en el área de recolección de residuos sólidos quedando dilucidado que tanto el accionante como su homologo si bien son choferes uno se ha desempeñado desde su ingreso como chofer de la alcaldía y esto se evidencia de fojas 61 a 73 y por necesidad de servicios labora actualmente manejando un camión compactador, a mayor abundamiento se debe indicar que el accionante realiza las labores en el área de residuos sólidos amerito de una resolución administrativa que lo incorpora al régimen 728 con el carácter de permanente mientras que el homologo fue repuesto mediante mandato judicial en el área en el que venía laborando esto es en alcaldía y que la rotación temporal no significa que se quede permanentemente en dicha

área (residuos sólidos) concluyéndose que ambos no son choferes de compactadores.

El parámetro funciones realizadas, del demandante y del trabajador S.D., es medular pues este ha sido el punto planteado por el demandante. Sobre las funciones realizadas se verifica de la boleta de pago del demandante que este tiene el cargo de conductor y según la boleta de pago del supuesto trabajador homologo, S.D., tiene el cargo del chofer obrero; así mismo, la parte demandada ha señalado que el demandante y el trabajador S.D. realizaron labores distintas, el primero es chofer de vehículo compactador, recolector y el segundo es chofer del alcalde, además el primero tiene horarios establecidos, mientras que el segundo se encuentra a disposición del alcalde sin horario fijo; sin embargo a la fecha por necesidad de servicios presta su apoyo temporal con un vehículo compactador, lo que no es lo mismo que ser un trabajador permanente en dicha área, de lo que se colige que existen justificación para que sus sueldos sean diferentes.

En lo que respecta a la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, si bien ello no fue oralizado por las partes en sus alegatos se debe tener en cuenta que el accionante es personal más antiguo en el municipio, sin embargo habiéndose determinado que las labores y funciones realizadas son disimiles y que la necesidad de servicios no es un criterio para valorar una homologación, pues ello faculta al empleador a rotar o destacar por un periodo de tiempo limitado al trabajador de otra área, no podría tenerse en cuenta que por los servicios temporales que presta el homologo se tenga que homologar el sueldo al peticionante, lo contrario implicaría que si por necesidad de servicios lo enviaran al área de serenazgo los choferes de dicha área pedirían su homologación y así sucesivamente en el área que labore, situación que no se encuentra acorde a los principios de la ley. Respecto al nivel académico alcanzado y capacitación profesional, se desconoce esta información, ya que no se cuentan como medios probatorios que acredite tal aspecto; sin embargo, al no tener el demandante como su homologo iguales cargos, se colige que su trayectoria académica no es similar. En cuanto a la responsabilidad atribuida, se ha establecido que el demandante y el señor J.A.S.D., no tuvieron la misma responsabilidad y si bien ahora la tienen esta como se indico es temporal. Finalmente, en cuanto a la experiencia y bagaje

profesional, se ha demostrado que el homologo cuenta con menos años de experiencia, sin embargo, el área en el que labora es un área de gran responsabilidad pues implica al manejo de situaciones particulares cuando transporta al funcionario de mayor rango de la Municipalidad.

Es necesario analizar la forma ingreso y la forma de determinación de la remuneración, a fin de verificar si la diferencia de sueldos alegados por el demandante tiene base en criterios objetivos.

Respecto a la forma de ingreso y determinación de la remuneración, de la resolución de gerencia municipal N° 1119-2014-MPH-GM, de fecha 07 de julio del 2014. de fojas 4 a 6, se tiene que se resolvió incorporar al demandante a partir de enero del 2015 al régimen del D.L. N° 728 con carácter de permanente; por su parte, el trabajador S.D., inicio un proceso de desnaturalización de contratos verbales, en el expediente N° 405-2017, que termino por conciliación, conforme al acta de fojas 59 a 60, en la que se estableció como remuneración mensual del demandante la suma de S/ 1,800.00 y su inclusión en la panilla de trabajadores bajo régimen laboral de la actividad privada; es así que tenemos que la remuneración que ahora perciben el trabajador S.D. se ha establecido por mandato judicial, y no por el empleador, debiendo este acatar dicho mandato dicho mandato, por cuanto el trabajador siguió el proceso judicial, en este esquema es indudable que el empleador no dispuso un monto diferenciado en la remuneración del demandante ni del trabajador S.D., sino, valga la redundancia, fue a mérito de una orden judicial, en ese sentido no se evidencia forma alguna la discriminación salarial al demandante por el periodo que demanda. En consecuencia, la demanda debe declararse infundada.

DECIMO TERCERO: DE LAS COSTAS Y COSTOS.

El artículo 14 de la ley 29497 señala, *“la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera la prestador de servicios de costas y costos si la prestación reclamada no supera las setenta (70) unidades de referencia procesal(URP) salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe”, también hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, juez determina que hubo motivo razonable para demandar”* en el presente caso es de exonerar de la condena de costos al demandante pues no se evidencia que haya

obrado con temeridad y mala fe, y esta juzgadora considera que tuvo motivos razonables para demandar pero que no pudo acreditar la fundabilidad de su pretensión.

DECIMO CUARTO: finalmente, la juez de suscribe hace mención en la presente resolución sentencia, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la corte suprema de justicia de la república y del tribunal constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el principio de predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio de predictibilidad permite que la discrecionalidad de los jueces, al resolver determinados asuntos, no se conviertan en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la seguridad jurídica y la paz social.

III. PARTE RESOLUTIVA.

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con los dispuestos por los artículos 138° y 143° de la constitución política del estado y del artículo 51° de T.U.O de la ley orgánica del poder judicial de la nación, la SEÑORA JUEZA DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ.

FALLA:

- 1. DECLARANDO INFUNDADA** la demanda interpuesta por L.J.T.C contra la M.P.D.H. sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo e intereses legales, sin costas ni costos.
- 2. CONSENTIDA y ejecutoriada que fuese la presente,** archívese los actuados en el modo y forma de ley.

3. NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 01515-2018-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
RELATOR : “C”
DEMANDADO : “B”
DEMANDANTE : “A”

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ.

Huaraz, catorce de enero del año dos mil dieciocho.

VISTOS: en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en autos.

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

La sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha trece de noviembre de dos mil dieciocho, que falla: “*DECLARANDO INFUNDADA la demanda interpuesta por “A” contra “B” sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos e intereses legales. Sin costas ni costos*”.

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

El demandante, mediante recursos de apelación de fechas veintidós de noviembre de dos mil dieciocho, alega sus agravios básicamente en los siguiente:

1. Al emitirse la sentencia no se ha tenido en cuenta que viene percibiendo una remuneración diminuta a la fecha desde que ingreso a laborar a favor de la demandada.
2. Su compañero de trabajo, viene percibiendo la suma de S/ 1,800.00 de manera mensual, sus otros compañeros de trabajo perciben la suma de S/ 1,500.00, mientras que el demandante percibe la suma de S/ 1,425.00 mensuales, existiendo diferencias de remuneraciones respecto a la su demás compañera. Conforme a las normas y convenios internacionales no debe existir discriminación remunerativa entre trabajadores que cumplen las mismas funciones; sin embargo, su función y la función de su compañero J.A.S.D. se circunscriben a la de conductores de carros recolectores, existiendo una

diferencia de S/.375.00 respecto de sus sueldos; por lo que, debe aplicarse la norma que favorece al trabajador, los principios de igualdad de remuneraciones y el principio de primacía de la realidad.

3. El derecho de igualdad de trato en materia remunerativa, contenido en el artículo 24 y 26.1 de la constitución política del estado, convención americana sobre derechos humanos, pacto de san jose de costa rica, protocolo de san salvador, el convenio OIT número 100 y el convenio OIT número 111; garantizan el respeto a la dignidad de la persona humana.
4. La homologación del demandante, ante las necesidades propias de salud, educación, vestidos y otros beneficios.

III. ANTECEDENTES

- 3.1. Mediante escrito de fecha siete de setiembre de dos mil dieciocho, subsanado con escritos de fecha veintiuno de setiembre y cuatro de octubre de dos mil dieciocho, L.J.T.C, interpone demanda laboral de reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo desde el dos de enero de dos mil quince a la fecha y su continuación en su condición de conductor de limpieza, ya que viene percibiendo la suma mensual de S/. 1,425.00, por remuneración, mientras que su compañero homologo, J.A.S.D., percibe S/ 1,800.00 mensuales.
- 3.2. Con fecha de cinco de octubre de dos mil dieciocho, se emite la resolución tres, que resuelve admitir a trámite la demanda interpuesta por T.C.L.J. contra la M.P.H con citación al Procurador Publico Municipal, en vía de proceso ordinario laboral, sobre reintegro de remuneraciones por homologación; asimismo, confiere el traslado respectivo a la parte demandada y programa la respectiva audiencia de conciliación.
- 3.3. La demanda, representada por el Procurador Publico de la M.P.H, mediante escrito de fecha doce de noviembre de dos mil dieciocho, absuelve el traslado de la demanda negándolas y contradiciéndola en todos los extremos, solicitando que se declare infundada en virtud a que el accionante actúa con temeridad, ya que de las boletas de pago de los años dos mil quince y dos mil dieciséis, se advierte que percibe S/ 1,125.00, mensuales, situación que cambio en el año des mil diecisiete, cuando por resolución N° 010- 2017 se

integra el costo de vida a la remuneración total, percibiendo ale demandante la suma de S/ 1,425.00 mensuales, siendo falso que su remuneración no haya variado a través del tiempo, debiendo considerar también que la incorporación del accionante fue a mérito de un proceso judicial.

- 3.4. La audiencia de conciliación, se llevó a cabo conforme el acta de fecha doce de noviembre de dos mil dieciocho de la cual se desprende que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, por no contar la abogada de la demandada con facultades para conciliar, aplicándose el juzgamiento anticipado, por considerar la juez que, si bien la cuestión debatida era de hecho, no había necesidad de actuar medio de prueba alguno.
- 3.5. Finalmente, la señora juez de primera instancia emitió la sentencia contenida en la resolución cinco, declarando infundada la demanda, resolución que ha sido materia de impugnación.

IV. CONSIDERANDO

PRIMERO: El derecho a la pluralidad de instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8° inciso 2 párrafo h) ha previsto que toda persona tiene el “*Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior (...)*”. El Tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia, que el derecho de acceso a los recursos o recurrir las resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139°, inciso 3 de la norma fundamental (Cfr. SSTC 1243-2008-PHC, fundamentos 2; 5019-2009-PGC, fundamento 2; 2596-2010-PA; fundamento 4)

SEGUNDO: Según el artículo 364° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la presente causa: “*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*” para lo cual el juez superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de apelación busca garantizar

que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.

Análisis del caso en concreto:

TERCERO: De la revisión de la sentencia materia de apelación de advierte que en el fundamento décimo segundo, último párrafo, se precisa la forma de ingreso y determinación de la remuneración tanto del demandante como del homólogo, señalado: *“Respecto a la forma de ingreso y determinación de la remuneración, de la Resolución de Gerencia Municipal N° 1119-2014-MPH-GM de fecha 07 de julio del 2014, de fojas 4 a 6, se tiene que se resolvió incorporar al demandante a partir de enero del 2015 al régimen del D.L. N° 728 con carácter de permanente; por su parte el trabajador S.D.L, inicio un proceso de desnaturalización de contratos verbales, en el expediente N° 405-2017, que termino por conciliación, conforme al acta de fojas 59 a 60, en la que se estableció como remuneración mensual del demandante la suma de S/ 1,800.00 y su inclusión en planilla de trabajadores bajo régimen laboral de la actividad privada; es así que tenemos que la remuneración que ahora percibe el trabajador S.D.L, se ah establecido por mandato judicial, y no por el empleador, debiendo este acatar dicho mandato, por cuanto el trabajador siguió un proceso judicial, en este esquema es indudable que el empleador no dispuso un monto diferenciado en la remuneración del demandante ni del trabajador S.D.L., sino, valga la redundancia, fue a un mérito de una orden judicial, en ese sentido no se evidencia forma alguna la discriminación salarial al demandante por el periodo que demanda. En consecuencia, la demanda debe declararse infundada.”*

CUARTO: De lo expuesto, es necesario dejar establecido que en el presente proceso judicial se pretende dilucidar, como controversia el tema de la homologación de sueldos, siendo ello aso, lo que debe ser materia de análisis son los parámetros de comparación ya establecidos mediante la Casación Laboral N° 16927-2013, que si bien han sido analizados en la sentencia de primera instancia; sin embargo, al persistir el argumento de desigualdad de

sueldos por partes del demandante también en sus agravios de apelación, es necesario que este colegiado proceda a analizar este aspecto y determinar, en caso de existir diferencias de sueldo, el porqué de los mismos; en este sentido debemos indicar que la homologación de remuneraciones es una figura jurídica que tiene como finalidad equiparar los salarios de un determinado número de trabajadores, es decir, homogenizar el monto percibido eliminando las diferencias salariales, las mismas que inclusive podrían configurarse en un trato discriminatorio, ya que la diferenciación en el salario entre dos trabajadores motivada en un criterio discriminatorio es ilegal y se encuentra tajantemente prohibida.

QUINTO: Los parámetros objetivos de comparación son bastantes claros, a partir de la Casación Laboral N° 16927-2013, la cual en su fundamento 4.7 señala: *“en dicha línea argumentativa, de la ratio decidendi del Colegiado, expuesta en el acápite precedente, se observa que la sala de mérito, no realiza un análisis aplicando **parámetros objetivos de comparación** entre el demandante y el homólogo ofrecido, en los cuales se evalúen entre otros factores: i) **la empresa proveniente**, ii) **la trayectoria laboral**, iii) **las funciones realizadas**, iv) **la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso**, v) **el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional**, vi) **la responsabilidad atribuida**, vii) **la experiencia y el bagaje profesional**; a efectos de contrastar fehacientemente si en el caso de autos, ha acaecido algún supuesto de discriminación salarial que vulnere el principio del derecho de igualdad, más aun si un empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos...”*. De lo expuesto, para el caso de materia de autos es conveniente reanalizar los parámetros objetivos de comparación, a partir de los que obra tanto en el expediente como en las audiencias oralizadas.

SEXTO: Según la doctrina, el principio de igualdad *“prohíbe a los sujetos privados establecer diferenciaciones arbitrarias, esto es, no fundadas en razones jurídicamente atendibles, precisando que el derecho subjetivo a obtener un trato igual pretende evitar los privilegio y las desigualdades*

arbitrarias”, hay que destacar que lo que se prohíbe esta la arbitrariedad, y no así la diferencia razonable. En materia laboral, la regla de pago igual por trabajo igual tiene como regla la prohibición de pagar a una persona una remuneración menor de la que percibe otra persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados, además, en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se justifique justamente en base a los parámetros objetivos que serán materia de análisis.

SÉPTIMO: En ese sentido, en lo que respecta a las funciones, tal punto ha sido abordado en el considerando décimo segundo de las sentencias de primera instancia, donde se señala (teniendo en cuenta la afirmación efectuada por la demanda) que el demandante es chofer de vehículo compactador, recolector con un horario establecido, mientras que el homólogo S.D.L. es chofer del alcalde sin horario fijo, y a la fecha presta apoyo temporal con un vehículo compactador, pero no es un trabajador permanente en dicho cargo, concluyéndose así que existiría justificación para que los sueldos sean diferentes; sin embargo, se debe tener en cuenta que si bien el demandante afirma que el homólogo S.D.L. tiene el cargo de chofer de alcalde, tal aseveración no resulta toda cierta, por cuanto del acta de registro de audiencia de conciliación de fecha veintitrés de mayo de dos mil diecisiete recaída en el expediente N° 405-2017, en el que se llegó a un acuerdo conciliatorio respecto a la demanda interpuesta por J.A.S.D. contra la Municipalidad Provincial de Huaraz sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, se advierte que el homólogo fue repuesto en el cargo de chofer obrero, por ser el puesto en que venía desempeñando cuando se llevó a cabo el proceso judicial, es más no se ha acreditado con ningún medio probatorio que el homólogo haya sido reincorporado a su centro de labores en la condición de chofer de alcaldía, y si bien existen ordenes de servicios de febrero a noviembre de dos mil dieciséis, y de enero a marzo de dos mil diecisiete, obrantes de fojas sesenta y a uno a setenta y de setenta y uno a setenta y tres respectivamente, en los que aparecen que ejercía labores como chofer de alcaldía; sin embargo, del tenor del acta de conciliación (expediente N° 405-2017) obrante de fojas cincuenta y nueve a

sesenta, se advierte que se le reincorporo a su centro de labores desde el uno de julio de dos mil diecisiete en la condición de chofer obrero, fecha desde la cual se desempeña como chofer de compactadora de residuos sólidos, al igual que el demandante, conforme ha afirmado la parte accionante en la audiencia de vista de la causa, es más del contenido de dicha acta se puede advertir que las partes no tuvieron ninguna intención de reponer al homólogo S.D.L, como chofer de alcaldía, porque de ser ello así se habría consignado el mencionado cargo y no el cargo de chofer obrero, que según la propia demandada son cargos distintos. Siendo así, el verdadero cargo del homólogo S.D.L no es el de chofer de alcalde conforme se afirma erróneamente en el considerando décimo segundo, tercer párrafo de la sentencia, sino más bien, es el de chofer de obrero, conforme se advierte de la boleta obrante a fojas siete, por lo que los trabajos que realiza el demandante y el homologo son sustancialmente iguales pues su desempeño requiere de igual habilidad, esfuerzo, responsabilidad, y son realizados en similares condiciones (chofer obrero). en este orden de ideas, tenemos que la propia demandada ha reconocido que el homólogo se desempeña como chofer de compactadora de residuos sólidos, indicando que ha sido rotado a dicha área de manera temporal por necesidad de servicios; sin embargo, no existe ningún medio probatorio que acredite tal afirmación, por el contrario conforme se ha indicado del acta de acuerdo conciliatorio celebrado en el expediente N° 405-2017, se colige que el homólogo S.D.L. desde julio de dos mil diecisiete viene cumpliendo labores como chofer obrero, y conforme ha señalado el demandante en el escrito de demanda, recurso de apelación y audiencia de vista de la causa, desde aquella fecha es chofer de camión de residuos sólidos, afirmación que no ha sido desvirtuada por la demandada.

OCTAVO: Recalcaremos entonces, en primer lugar que el cargo por el que se repuso al homólogo J.A.S.D. no fue el de chofer de alcaldía como afirma el representante de la Municipalidad, sino más bien el de chofer obrero, conforme se advierte del acta de conciliación antes referida, lo cual refuerza la tesis de que tanto el homólogo como el demandante desempeñan las mismas funciones, siendo propicio traer a colación la casación N°601-2006 del Santa, en la que la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de Justicia estableció : “ ...

ante la igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción de aquellos casos en que la percepción diferenciada de remuneración responde a circunstancias objetivas... ”; por otro lado, el sueldo que se fijó a favor del homólogo no fue determinado mediante sentencia judicial o por orden judicial como también ha afirmado el representante de la demandada, sino, que si bien es cierto existió un proceso judicial(405-2017), también lo es que concluyó mediante un acuerdo conciliatorio, que es una figura de conclusión del proceso en la cual las partes voluntariamente arriban a un acuerdo solucionando sus conflictos de intereses, sin que medie coacción alguna; por lo que, se entiende que si bien los acuerdos conciliatorios son aprobados mediante resolución judicial; sin embargo, obedecen a una disposición de la autonomía privada de las partes.

NOVENO: Respecto a la antigüedad en el cargo, en la sentencia de primera instancia (considerando décimo segundo) se afirma que el demandante es más antiguo que el homólogo, pero que este parámetro no podría ser favorable al accionante por las funciones realizadas no eran las mismas; sin embargo, conforme hemos señalado en el considerando séptimo las funciones tanto del demandante como del homólogo son las mismas, por lo que siendo ello así el parámetro de antigüedad resulta favorable al demandante.

DÉCIMO: Sin embargo, cabe indicar que en algunos casos, como en el presente, se debe distinguir que la antigüedad si bien resulta un parámetro, también debe de ser estudiado no solo considerando el tiempo de diferencia laborado entre uno y otro trabajador, sino que la antigüedad propiamente dicha implica otro parámetro importante como el de la trayectoria laboral, las funciones y el cargo; para el caso de autos la trayectoria laboral ha sido la misma, en tanto que el demandante y el homólogo han sido choferes durante su tiempo de servicios, tampoco podría afirmarse que existieron diferencias en las experiencia profesional, por cuanto ambos se han desempeñado en un mismo cargo dentro de la Municipalidad demandada, circunscribiendo al manejo de vehículos compactadores de residuos sólidos, sin que ello implique responsabilidades diferentes.

DÉCIMO PRIMERO: En este orden de ideas, habiendo quedado dilucidado

que las labores que desempeñan el demandante y su homólogo no presentan diferencias objetivas que justifiquen la diferencia en sus remuneraciones, corresponde realizar el cálculo del petitorio de la demanda, sin perjuicio de ello debemos precisar, que si bien es cierto el homólogo durante el año des mil dieciséis se desempeñó como chofer de alcaldía con una remuneración mensual de S/ 1,800.00, la misma que se pagaba por órdenes de servicios conforme se advierte de la documentación obrante de fojas sesenta y uno a setenta u de setenta y uno a setenta y tres por lo que durante este tiempo la diferencia remunerativa estaba sustentada en razones de objetivas-; sin embargo, también es cierto que el veintitrés de mayo de dos mil diecisiete fecha en que se celebra el acuerdo conciliatorio en el expediente N° 405-2017, se acuerda que el homólogo S.D.L., será repuesto como chofer obrero con un sueldo de S/ 1,800.00 a partir de uno de julio de dos mil diecisiete, por lo que teniéndose en cuenta que desde esa fecha viene desempeñándose como chofer de camión de residuos sólidos, es justo y necesario realizar la homólogo realizan las mismas funciones a partir de la fecha indicada por lo que se realiza el cálculo respectivo con la cooperación del perito adscrito a este módulo laboral.

Reintegro de Remuneración Mensual Del 01/07/2017 al 11/01/2019.

Periodo	Tiempo Efectivo	Homologación De la Remuneración Mensual	Remuneración percibida	Reintegro	Total Reintegro
01/07/17 – 31/12/17	06M	1,800.00	1,425.00	375.00	2,250.00
01/01/18 – 31/12/17	12M	1,800.00	1,425.00	375.00	4,500.00
01/01/19 – 11/01/19	11D	1,800.00	1,425.00	375.00	137.50
				TOTAL	6,887.50

Si bien es cierto, en pronunciamiento anterior, el colegiado en el cual fue miembro el Magistrado ponente (sentencia de vista del expediente N° 00632-2018) realizó el cálculo de homologación sin advertir la fecha de reposición del homólogo como chofer obrero a partir del uno de julio de dos mil diecisiete, considerando solo la fecha de ingreso del demandante; sin embargo, debe establecerse que el error incurrido en aquel proceso de ninguna manera puede generar derechos en procesos posteriores, por lo que el presente cálculo ha sido realizado de acuerdo ley y consideración de manera correcta los datos obtenidos a partir del expediente judicial y los debates en las audiencias.

DÉCIMO SEGUNDO: En relación a los costos del proceso, si bien es cierto, según el artículo 413 del Código Procesal Civil, las entidades del estado se encuentran exoneradas del pago de costos del proceso; sin embargo, en merito a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la ley N° 29497, aquella disposición de la norma adjetiva civil no se aplica a afectos del reembolso de costos en un proceso laboral pese a la remisión expresa de la regulación del pago de costos y costas a dicho código adjetivo, pues la disposición bajo análisis – Ley 29479- regula que, cuando el estado sea una de

las normas de las partes de la relación procesal y resulta vencido en el proceso laboral podrá ser requerido por el órgano judicial para el pago solo de costos procesales de la parte vencedora; de lo que se infiere que, el estado puede ser condenado al pago de gastos procesales que implique el pago de honorarios a los abogados de las partes; siendo así, y atendiendo que en este caso, el demandante para efectos de interponer la presente demanda necesariamente ha tenido que requerir los servicios de un abogado, corresponde que la demanda reembolse los pagos efectuados al referido profesional; en razón de que el demandante se vio obligado de acudir al órgano jurisdiccional con la finalidad de que se le restituya el derecho vulnerado, para lo cual requirió de la contratación de un abogado generando así gastos adicionales. Asimismo, según el artículo 412 del código procesal civil: *“La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias..”*; por lo que, conforme ha señalado la doctrina *“para nuestro ordenamiento procesal las costas y costos son corolarios del vencimiento, se impone no como sanción como resarcimiento de los gastos provocados por el litigio, gastos que deben ser reembolsados por el vencido con prescindencia de la buena o mala fe con que hayan actuado por haberse creído con derecho. En este reembolso se sustenta en el hecho objetivo de la derrota, esa es la regla general, no interesa si la parte ha dado motivo a la condena de dichos gastos, o si ha sostenido un proceso sin justa razón, lo que interesa es el hecho objetivo de la derrota o el vencimiento”*; por lo tanto, corresponde en este caso condenar a la entidad demandada al pago de costos.

En este orden de ideas, teniendo en cuenta el monto dinerario que se está ordenando pagar(S/ 6,887.50), la duración del proceso(la demanda ingreso el siete de setiembre de dos mil dieciocho y se está emitiendo la sentencia de segunda instancia en aproximadamente cuatro meses, resultado razonable la duración del proceso), la participación del abogado(quien ha presentado la

demanda, así como su subsanación e impugnación de la sentencia) y complejidad del caso (el tema versa sobre reintegro remuneraciones por homologación, respecto del cual esta Sala tiene un criterio determinado), debe fijarse la suma de S/ 1.500.00 (mil quinientos con 00/100 soles) por concepto de honorarios profesionales.

Por estas consideraciones **SE RESUELVE:**

1. **REVOCAR** la sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha trece de noviembre de dos mil dieciocho, que declara infundada la demanda; y **REFORMANDOLA DECLARARON FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **T.C.L.J.** contra la **M.P.D.H** sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo de desde el uno de julio de dos mil diecisiete a la fecha y en adelante más los intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia.
2. **ORDENARON** a la Municipalidad demandada pague a favor del demandante la suma de S/ 6,887.50 (Seis mil ochocientos ochenta y siete con 50/100 nuevos soles) por concepto de reintegro de remuneraciones del periodo comprendido desde el uno de julio de dos mil diecisiete a la fecha.
3. **CONDENARON** a la demandada al pago de costos procesales (honorarios profesionales) a favor del demandante en la suma de S/ 1,500.00 más una 5% para el fondo mutual del Colegio de Abogados de Ancash. Dispusieron la respectiva notificación de acuerdo al marco procesal laboral y su posterior devolución oportuna una vez vencido el termino de ley.

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que	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></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</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).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</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.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</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></p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis</i></p>	

desarrollan su contenido	<p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p><i>individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>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></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></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></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></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></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></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></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></p>
		<p>Aplicación del Principio de</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa) Si 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)</i></p>

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

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	<p>CALIDAD DE LA SENTENCIA</p> <p>En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido</p>	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></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></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></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></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></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</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.</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></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></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></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></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></p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en</i></p>

			<p>cuanta validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</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).</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. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de</p>

			<p><i>vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</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</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.</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></p>

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la *individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple**

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

1. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

cumple

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión

planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple

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

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
- 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación,

utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		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

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5

(número de niveles), y el resultado es 2.

- ▲ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ▲ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

- ▲ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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 2)

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1= 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 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub

dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

ANEXO 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos.

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>SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA</p> <p>EXPEDIENTE: 01515-2018-0-0201-JR-LA-01</p> <p>MATERIA: POR DEFINIR</p> <p>JUEZ: TORRES QUISPE YAMILE OLINDA</p> <p>ESPECIALISTA: LLALLIHUAMAN CHARQUI BLANCA MARIELA</p> <p>EMPLAZADO: PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL</p> <p>DEMANDADO: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ</p> <p>DEMANDANTE: L.J.T.C.</p> <p>SENTENCIA</p> <p>RESOLUCIÓN N° 05”</p> <p>Huaraz, trece de noviembre Del dos mil dieciocho</p> <p>VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 01515-2018-0-0201-JR-LA-01 seguido contra la M.P.D.H sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo, intereses legales, costas y costos; tramitado en la vía del proceso ordinario laboral.</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 explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					X				8	

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>I.PARTE EXPOSITIVA DE LA DEMANDA: Aparece de autos que el accionante interpone demanda indicando que ingreso a laborar a favor de la demandada con fecha 02 de enero del 2015 y hasta la fecha viene laborando en forma permanente e ininterrumpida con una remuneración básica S/1,425.00 soles. Señala su compañero de trabajo J.A.S.D, tiene la condición de conductor, con un contrato indeterminado, con una remuneración mensual de S/1,800.00 en forma mensual, por lo que existen diferencias remunerativas a pesar de realizar las mismas funciones de trabajo. Mediante resolución N° 03 de fecha 05 de octubre del 2018, se admite a trámite la demanda se corre traslado a la demandada y se fija fecha para audiencia de conciliación. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra la grabación de audio y video y del acta registro de audiencia de conciliación en fojas 87 a 88, no se propició conciliación debido que la abogada del demandante no contaba con facultades para conciliar; se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la resolución N° 04, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, representado por su procurador público, por contestada la demanda y por ofrecida los medios de prueba. DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA: La demanda indica que en el año 2011 el accionante interpone demanda por incumplimiento de disposición y normas laborales a fin de que se celebre contrato a plazo indeterminado y otros , en el expediente N° 100-2011-LA, que resuelve declarar fundada; con fecha 02 de enero del 2015 se procede a celebrar el contrato a plazo indeterminado como trabajador obrero, en el cargo de chofer de residuos sólidos, percibiendo como remuneración el monto de S/ 1,125.00 y beneficios de ley; señala que es falso que desde su ingreso a planilla haya percibido la remuneración básica de S/ 1,425.00 , pues en los años 2015 y 2016 percibía el monto de S/ 1,125.00 y en el año 2017 en la que se resuelve que el bono por costo de vida se integre a la remuneración total por lo que a partir de enero</p>	<p>fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>			X								
---	---	---	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>del 2017 a la fecha la remuneración mensual es de S/ 1,425.00. respecto al trabajador J.A.S. señala que al ingresar a la entidad realizaba labores de chofer de alcaldía, quien posteriormente fue incorporado como trabajador bajo el régimen del D.L N°728, mediante acta de registro de audiencia de conciliación en vía judicial.</p> <p>JUZGAMIENTO ANTICIPADO: Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la NLPT, se dispuso el juzgamiento anticipado del proceso, quedando la presente causa expedida para emitir sentencia.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2022.

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y mediana calidad, respectivamente.

	<p>estaríamos frente a un acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral, sin embargo, antes de arribar a dicha conclusión se debe analizar si la diferencia en la remuneración, del demandado y de su posible homologo se basa en una discrecionalidad antojadiza o, en caso contrario, obedece a criterios objetivos.</p> <p>DECIMO SEGUNDO: teniendo en cuenta lo precedentemente anotado debemos indicar que la sala de derecho constitucional y social permanente de la corte suprema de justicia de la república en casación laboral N° 16927-2013-Lima, ha señalado que “un empleado se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos”, así a señalado como parámetros objetivos de comparación se evalúen entre otros factores i) la empresa proveniente, ii) la trayectoria laboral, iii) las funciones realizadas, iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, vi) la responsabilidad atribuida, vii) la experiencia profesional y el bagaje profesional., no siendo estos factores una lista cerrada y exhaustiva, ni copulativos.</p> <p>En lo que respecta a la empresa proveniente, se desconoce la misma ya que ninguna de las partes acreditó los antecedentes laborales.</p> <p>En cuanto a la trayectoria laboral, esta se entiende como las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en el trabajo; en el caso de autos, se advierte que el homologo se ha desempeñado como chofer del alcalde y que por necesidad de servicios viene ejecutando labores en el camión compactador, es decir el puesto originario corresponde al área de alcaldía donde ha indicado el abogado de la Municipalidad no tiene un horario y está sujeto a las disposiciones que se le den las 24 horas del día, por otro lado el accionante labora en el área de recolección de residuos sólidos quedando dilucidado que tanto el accionante como su homologo si bien son choferes uno se ha desempeñado desde su ingreso como chofer de la alcaldía y esto se evidencia de fojas 61 a 73 y por necesidad de servicios labora actualmente manejando un camión compactador, a mayor abundamiento se debe indicar que el accionante realiza las labores en el área de residuos sólidos amerito de una resolución administrativa que lo incorpora al régimen 728 con el carácter de permanente mientras que el homologo fue repuesto mediante mandato judicial en el área en el que venía laborando esto es en alcaldía y que la rotación temporal no significa que se quede permanentemente en dicha área (residuos sólidos) concluyéndose que ambos no son</p>	<p><i>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>En lo que respecta a la empresa proveniente, se desconoce la misma ya que ninguna de las partes acreditó los antecedentes laborales.</p> <p>En cuanto a la trayectoria laboral, esta se entiende como las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en el trabajo; en el caso de autos, se advierte que el homologo se ha desempeñado como chofer del alcalde y que por necesidad de servicios viene ejecutando labores en el camión compactador, es decir el puesto originario corresponde al área de alcaldía donde ha indicado el abogado de la Municipalidad no tiene un horario y está sujeto a las disposiciones que se le den las 24 horas del día, por otro lado el accionante labora en el área de recolección de residuos sólidos quedando dilucidado que tanto el accionante como su homologo si bien son choferes uno se ha desempeñado desde su ingreso como chofer de la alcaldía y esto se evidencia de fojas 61 a 73 y por necesidad de servicios labora actualmente manejando un camión compactador, a mayor abundamiento se debe indicar que el accionante realiza las labores en el área de residuos sólidos amerito de una resolución administrativa que lo incorpora al régimen 728 con el carácter de permanente mientras que el homologo fue repuesto mediante mandato judicial en el área en el que venía laborando esto es en alcaldía y que la rotación temporal no significa que se quede permanentemente en dicha área (residuos sólidos) concluyéndose que ambos no son</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 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</i></p>			X			X			16	

	<p>choferes de compactadores.</p> <p>El parámetro funciones realizadas, del demandante y del trabajador S.D., es medular pues este ha sido el punto planteado por el demandante.</p> <p>Sobre las funciones realizadas se verifica de la boleta de pago del demandante que este tiene el cargo de conductor y según la boleta de pago del supuesto trabajador homologado, S.D., tiene el cargo de chofer obrero; así mismo, la parte demandada ha señalado que el demandante y el trabajador S.D. realizaron labores distintas, el primero es chofer de vehículo compactador, recolector y el segundo es chofer del alcalde, además el primero tiene horarios establecidos, mientras que el segundo se encuentra a disposición del alcalde sin horario fijo; sin embargo, a la fecha por necesidad de servicios presta su apoyo temporal con un vehículo compactador, lo que no es lo mismo que ser un trabajador permanente en dicha área, de lo que se colige que existen justificación para que sus sueldos sean diferentes.</p> <p>En lo que respecta a la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, si bien ello no fue oralizado por las partes en sus alegatos se debe tener en cuenta que el accionante es personal más antiguo en el municipio, sin embargo habiéndose determinado que las labores y funciones realizadas son disímiles y que la necesidad de servicios no es un criterio para valorar una homologación, pues ello faculta al empleador a rotar o destacar por un periodo de tiempo limitado al trabajador de otra área, no podría tenerse en cuenta que por los servicios temporales que presta el homologado se tenga que homologar el sueldo al peticionante, lo contrario implicaría que si por necesidad de servicios lo enviaran al área de serenazgo los choferes de dicha área pedirían su homologación y así sucesivamente en el área que labore, situación que no se encuentra acorde a los principios de la ley.</p> <p>Respecto al nivel académico alcanzado y capacitación profesional, se desconoce esta información, ya que no se cuentan con medios probatorios que acredite tal aspecto; sin embargo, al no tener el demandante como su homologado iguales cargos, se colige que su trayectoria académica no es similar.</p> <p>En cuanto a la responsabilidad atribuida, se ha establecido que el demandante y el señor Jorge Alberto S.D., no tuvieron la misma responsabilidad y si bien ahora la tienen esta como se indicó es temporal.</p> <p>Finalmente, en cuanto a la experiencia y bagaje profesional, se ha demostrado que el homologado cuenta con menos años de experiencia, sin embargo, el área en el que labora es un área de gran responsabilidad pues implica el manejo de situaciones particulares cuando transporta al funcionario de mayor rango de</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).</i> Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la Municipalidad.</p> <p><u>Es necesario analizar la forma ingreso y la forma de determinación de la remuneración, a fin de verificar si la diferencia de sueldos alegados por el demandante tiene base en criterios objetivos.</u></p> <p>Respecto a la forma de ingreso y determinación de la remuneración, de la resolución de gerencia municipal N° 1119-2014-MPH-GM, de fecha 07 de julio del 2014.de fojas 4 a 6, se tiene que se resolvió incorporar al demandante a partir de enero del 2015 al régimen del D.L. N° 728 con carácter de permanente; por su parte, el trabajador S.D., inicio un proceso de desnaturalización de contratos verbales, en el expediente N° 405-2017, que termino por conciliación, conforme al acta de fojas 59 a 60, en la que se estableció como remuneración mensual del demandante la suma de S/ 1,800.00 y su inclusión en la panilla de trabajadores bajo régimen laboral de la actividad privada; es así que tenemos que la remuneración que ahora perciben el trabajador S.D. se ha establecido por mandato judicial, y no por el empleador, debiendo este acatar dicho mandato dicho mandato, por cuanto el trabajador siguió el proceso judicial, en este esquema es indudable que el empleador no dispuso un monto diferenciado en la remuneración del demandante ni del trabajador S.D., sino, valga la redundancia, fue a mérito de una orden judicial, en ese sentido no se evidencia forma alguna la discriminación salarial al demandante por el periodo que demanda. En consecuencia, la demanda debe declararse infundada.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2022.

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango alta calidad, respectivamente.

											8	
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. 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.</p>				X						

Fuente: Expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2022.

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango alta calidad, respectivamente.

	<p>favor de la demandada.</p> <p>2. Su compañero de trabajo, viene percibiendo la suma de S/ 1,800.00 de manera mensual, sus otros compañeros de trabajo perciben la suma de S/ 1,500.00, mientras que el demandante percibe la suma de S/ 1,425.00 mensuales, existiendo diferencias de remuneraciones respecto a sus demás compañeros.</p>	<p><i>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>3. Conforme a las normas y convenios internacionales no debe existir discriminación remunerativa entre trabajadores que cumplen las mismas funciones; sin embargo, su función y la función de su compañero J.A.S.D. se circunscriben a la de conductores de carros recolectores, existiendo una diferencia de S/.375.00 respecto de sus sueldos; por lo que, debe aplicarse la norma que favorece al trabajador, los principios de igualdad de remuneraciones y el principio de primacía de la realidad.</p> <p>4. El derecho de igualdad de trato en materia remunerativa, contenido en el artículo 24 y 26.1 de la constitución política del estado, convención americana sobre derechos humanos, pacto de san José de costa rica, protocolo de san salvador, el convenio OIT número 100 y el convenio OIT número 111; garantizan el respeto a la dignidad de la persona humana.</p> <p>5. La homologación del demandante, ante las necesidades propias de salud, educación, vestidos y otros beneficios.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. 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/o explicita el silencio o inactividad procesal. 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						

Fuente: Expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2022.

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>TERCERO: De la revisión de la sentencia materia de apelación de advierte que en el fundamento décimo segundo, último párrafo, se precisa la forma de ingreso y determinación de la remuneración tanto del demandante como del homólogo, señalado: <i>“Respecto a la forma de ingreso y determinación de la remuneración, de la Resolución de Gerencia Municipal N° 1119-2014-MPH- GM de fecha 07 de julio del 2014, de fojas 4 a 6, se tiene que se resolvió incorporar al demandante a partir de enero del 2015 al régimen del D.L. N° 728 con carácter de permanente; por su parte el trabajador S.D.L, inicio un proceso de desnaturalización de contratos verbales, en el expediente N° 405-2017, que termino por conciliación, conforme al acta de fojas 59 a 60, en la que se estableció como remuneración mensual del demandante la suma de S/ 1,800.00 y su inclusión en planilla de trabajadores bajo régimen laboral de la actividad privada; es así que tenemos que la remuneración que ahora percibe el trabajador S.D.L, se ah establecido por mandato judicial, y no por el empleador, debiendo este acatar dicho mandato, por cuanto el trabajador siguió un proceso judicial, en este esquema es indudable que el empleador no dispuso un monto diferenciado en la remuneración del demandante ni del trabajador S.D.L., sino, valga la redundancia, fue a un mérito de una orden judicial, en ese sentido no se evidencia forma alguna la discriminación salarial al demandante por el periodo que demanda. En consecuencia, la demanda debe declararse infundada”.</i></p> <p>CUARTO: De lo expuesto, es necesario dejar establecido que en el presente proceso judicial se pretende dilucidar, como controversia el tema de la homologación de sueldos, siendo ello así, lo que debe ser materia de análisis son los parámetros de comparación ya establecidos mediante la Casación Laboral N° 16927-2013, que si bien han sido analizados en la sentencia de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo</i></p>										

	<p>primera instancia; sin embargo, al persistir el argumento de desigualdad de sueldos por partes del demandante también en sus agravios de apelación, es necesario que este colegiado proceda a analizar este aspecto y determinar, en caso de existir diferencias de sueldo, el porqué de los mismos; en este sentido debemos indicar que la homologación de remuneraciones es una figura jurídica que tiene como finalidad equiparar los salarios de un determinado número de trabajadores, es decir, homogenizar el monto percibido eliminando las diferencias salariales, las mismas que inclusive podrían configurarse en un trato discriminatorio, ya que la diferenciación en el salario entre dos trabajadores motivada en un criterio discriminatorio es ilegal y se encuentra tajantemente prohibida.</p> <p>QUINTO: Los parámetros objetivos de comparación son bastantes claros, a partir de la Casación Laboral N° 16927-2013, la cual en su fundamento 4.7 señala: “en dicha línea argumentativa, de la ratio decidendi del Colegiado, expuesta en el acápite precedente, se observa que la sala de mérito, no realiza un análisis aplicando parámetros objetivos de comparación entre el demandante y el homólogo ofrecido, en los cuales se evalúen entre otros factores: i) la empresa proveniente, ii) la trayectoria laboral, iii) las funciones realizadas, iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, vi) la responsabilidad atribuida, vii) la experiencia y el bagaje profesional; a efectos de contrastar ehacientemente si en</p>	<p>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
<p>Motivación del derecho</p>	<p><i>l caso de autos, ha acaecido algún supuesto de discriminación salarial que vulnere el principio del derecho a la igualdad, más aun si un empleador se encuentra en la capacidad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se base sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos...”. De lo expuesto, para el caso de materia de autos es conveniente reanalizar los parámetros objetivos de comparación, a partir de los que obra tanto en el expediente como en las audiencias oralizadas.</i></p> <p>SÉPTIMO: En ese sentido, en lo que respecta a las funciones, el punto ha sido abordado en el considerando décimo segundo y las sentencias de primera instancia, donde se señala teniendo en cuenta la afirmación efectuada por la demanda) que el demandante es chofer de vehículo compactador, recolector con un horario establecido, mientras que el homólogo S.D.L. es chofer del alcalde sin horario fijo, y a la fecha presta apoyo temporal con un vehículo compactador, pero no es un trabajador permanente en dicho cargo,</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer</p>					<p>X</p>						<p>20</p>	

	<p>concluyéndose así que existiría justificación para que los sueldos sean diferentes; sin embargo, se debe tener en cuenta que si bien el demandante afirma que el homólogo S.D.L. tiene el cargo de chofer de alcalde, tal aseveración no resulta todo cierta, por cuanto del acta de registro de audiencia de conciliación de fecha veintitrés de mayo de dos mil diecisiete recaída en el expediente N° 405-2017, en el que se llegó a un acuerdo conciliatorio respecto a la demanda interpuesta por J.A.S.D. contra la Municipalidad Provincial de Huaraz sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, de advierte que el homólogo fue repuesto en el cargo de chofer obrero, por ser el puesto en que venía desempeñando cuando se llevó a cabo el proceso judicial, es mas no se ha acreditado con ningún medio probatorio que el homólogo haya sido reincorporado a su centro de labores en la condición de chofer de alcaldía, y si bien existen ordenes de servicios de febrero a noviembre de dos mil dieciséis, y de enero a marzo de dos mil diecisiete, obrantes de fojas sesenta y a uno a setenta y de setenta y uno a setenta y tres respectivamente, en los que aparecen que ejercía labores como chofer de alcaldía; sin embargo, del tenor del acta de conciliación (expediente N° 405- 2017) obrante de fojas cincuenta y nueve a sesenta, se advierte que se le reincorporo a su centro de labores desde el uno de julio de dos mil diecisiete en la condición de chofer obrero, fecha desde la cual se desempeña como chofer de compactadora de residuos sólidos, al igual que el demandante, conforme ha afirmado la parte accionante en la audiencia de vista de la causa, es más del contenido de dicha acta se puede advertir que las partes no tuvieron ninguna intención de reponer al homólogo S.D.L. como chofer de alcaldía, porque de ser ello así se habría consignado el mencionado cargo y no el cargo de chofer obrero, que según la propia demandada son cargos distintos. Siendo así, el verdadero cargo del homólogo S.D.L no es el de chofer de alcalde conforme se afirma erróneamente en el considerando décimo segundo, tercer párrafo de la sentencia, sino más bien, es el de chofer de obrero, conforme se advierte de la boleta obrante a fojas siete, por lo que los trabajos que realiza el demandante y el homologo son sustancialmente iguales pues su desempeño requiere de igual habilidad, esfuerzo, responsabilidad, y son realizados en similares condiciones (chofer obrero).</p>	<p>conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					X					
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2022.

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos.

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>RESUELVE:</p> <p>1. REVOCAR la sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha trece de noviembre de dos mil dieciocho, que declara infundada la demanda; y REFORMANDOLA DECLARARON FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por “A” contra “B” sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo de desde el uno de julio de dos mil diecisiete a la fecha y en adelante más los intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia.</p> <p>2. ORDENARON a “B” como demandada pague a favor del demandante la suma de S/ 6,887.50 (seis mil ochocientos ochenta y siete con 50/100 nuevos soles) por concepto de reintegro de remuneraciones del periodo comprendido desde el uno de julio de dos mil diecisiete a la fecha.</p> <p>3. CONDENARON a la demandada al pago de costos procesales (honorarios profesionales) a favor del demandante en la suma de S/ 1,500.00 más una 5% para el fondo mutual del Colegio de Abogados de Ancash. Dispusieron la respectiva notificación de acuerdo al marco procesal laboral y su posterior devolución oportuna una vez vencido el termino de ley.</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. <i>El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/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. Si 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 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					
		<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</p>										

Descripción de la decisión		corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: <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				X								9
----------------------------	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---

Fuente: Expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2022.

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta y alta calidad, respectivamente.

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR HOMOLOGACIÓN DE SUELDOS; EXPEDIENTE N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ, 2023**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Huaraz 17 de diciembre de 2022.*



Tesista: Steven Ricardo Garrido Blas
Código de estudiante: 120651046
DNI N° 77167715

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2022																
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Mes				Mes				Mes				Mes				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X										
7	Recolección de datos						X	X	X	X								
8	Presentación de resultados								X	X								
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X							
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X					
14	Redacción de artículo científico												X	X				

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			