



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE
REMUNERACIONES, EN EL EXPEDIENTE N° 00297-
2012-0-2001-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE
PIURA – PIURA. 2019**

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

**AUTORA
MARITZA LUCIA AQUINO SUAREZ**

**ASESOR
Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA**

**PIURA – PERÚ
2019**

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

**Mgtr. CARLOS CUEVA ALCANTARA
PRESIDENTE**

**Mgtr. MARIA VIOLETA DE LAMA VILLASECA
SECRETARIA**

**Mgtr. RAFAEL HUMBERTO BAYONA SANCHEZ
MIEMBRO**

**Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA
ASESOR**

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida. Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mis padres, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos. A mis amigos, que con sus consejos me ha ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi vida

Maritza Lucia Aquino Suarez

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

Maritza Lucia Aquino Suarez

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura. 2019. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, motivación, reintegro, remuneraciones y sentencia.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on reimbursement of remuneration, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00297-2012-0-2001-JR-LA- 01, of the Judicial District of Piura - Piura. 2019. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was done from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expositive, considerative and resolutive part, belonging to: the judgment of first instance were of rank: high, very high and very high; and the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was very high and very high, respectively.

Key words: quality, motivation, reimbursement, remunerations and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula	i
Jurado evaluador	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de cuadros	xiii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	06
2.1. ANTECEDENTES	06
2.2. BASES TEÓRICAS	10
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio	10
2.2.1.1. La jurisdicción	10
2.2.1.1.1. Conceptos	10
2.2.1.1.2. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción	11
2.2.1.2. La competencia	14
2.2.1.2.1. Conceptos	14
2.2.1.2.2. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio	15
2.2.1.3. El proceso	16
2.2.1.3.1. Definición	16
2.2.1.3.2. Funciones del proceso	18
2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional	18
2.2.1.5. El debido proceso formal	19
2.2.1.5.1. Nociones	19
2.2.1.5.2. Elementos del debido proceso	20
2.2.1.6. El Proceso Ordinario Laboral	25
2.2.1.6.1. Nociones	25
2.2.1.6.2. Principios del proceso laboral	26
2.2.1.6.3. Etapas de proceso ordinario laboral	31

2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso laboral	31
2.2.1.7.1. Nociones	31
2.2.1.7.2. Los puntos controvertidos en el expediente bajo estudio	32
2.2.1.8. La prueba	33
2.2.1.8.1. Definición de la prueba	33
2.2.1.8.2. Concepto de prueba para el Juez	33
2.2.1.8.3. El objeto de la prueba	34
2.2.1.8.4. El principio de la carga de la prueba	35
2.2.1.8.5. Valoración y apreciación de la prueba	36
2.2.1.8.6. Sistema de valoración de la prueba	37
2.2.1.8.7. Finalidad y fiabilidad de la prueba	37
2.2.1.8.8. Los medios de prueba actuados en el expediente bajo estudio	38
2.2.1.9. La sentencia	39
2.2.1.9.1. Conceptos	39
2.2.1.9.2. Estructura de la sentencia	40
2.2.1.9.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	41
2.2.1.10. Los medios impugnatorios en el proceso laboral	43
2.2.1.10.1. Definición	43
2.2.1.10.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	44
2.2.1.10.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio	48
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio	48
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia	48
2.2.2.2. El derecho al trabajo	48
2.2.2.2.1. Definición	48
2.2.2.2.2. Fundamento del derecho al trabajo	49
2.2.2.2.3. Función del derecho al trabajo	50
2.2.2.2.4. Fines del derecho al trabajo	51
2.2.2.2.5. Características del derecho al trabajo	52
2.2.2.2.6. Objeto del derecho al trabajo	53
2.2.2.2.7. Fuentes del derecho al trabajo	54
2.2.2.2.8. Principios de derecho al trabajo	58
2.2.2.3. El contrato de trabajo	60

2.2.2.3.1. Definición	60
2.2.2.3.2. Funciones del contrato de trabajo	61
2.2.2.3.3. Elementos del contrato de trabajo	62
2.2.2.3.4. Sujetos del contrato de trabajo	64
2.2.2.3.5. La extinción del contrato de trabajo	65
2.2.2.3.6. El despido como causa de la extinción del contrato de trabajo	66
2.3. MARCO CONCEPTUAL	67
III. METODOLOGÍA	69
3.1. Tipo y nivel de investigación	69
3.2. Diseño de investigación	69
3.3. Objeto de estudio y variable en estudio	70
3.4. Fuente de recolección de datos	70
3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos	70
3.6. Consideraciones éticas	71
3.7. Rigor científico	71
IV. RESULTADOS	73
4.1. Resultados	73
4.2. Análisis de los resultados	122
V. CONCLUSIONES	128
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	132
Anexo 1: Operacionalización de la variable	138
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable	144
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético	153
Anexo 4: Sentencias de primera y de segunda instancia	154

ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	73
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	73
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	78
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive	96
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	99
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	99
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	104
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive	115
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	118
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia	118
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia	120

I. INTRODUCCIÓN

Sobre el tema justicia, existen diversas formas de manifestación no sólo en el Perú sino en otras partes del mundo, por ejemplo, en España el principal problema es la demora de los procesos, la decisión tardía de los órganos jurisdiccionales y la deficiente calidad de muchas resoluciones judiciales.

A nivel internacional:

En España la justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial, que es el conjunto de Juzgados y Tribunales, integrados por Jueces y Magistrados, que tienen la potestad de administrar justicia en nombre del Rey. Exclusivamente a dichos Juzgados y Tribunales corresponden el ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado. En ejercicio de dicha potestad, los Juzgados y Tribunales conocen y deciden todos los procesos contenciosos de las órdenes civil, penal, contencioso-administrativo, social y militar. (Barbero, 2011).

El conocimiento y decisión de dichos procesos consiste en la tramitación y pronunciamiento sobre el fondo del asunto que les planteen las partes, sean estas autoridades o particulares. También, en los casos en que la ley así lo permite, los Juzgados y Tribunales se encargan del conocimiento y decisión de asuntos que no suscitan contienda entre partes, en los denominados procesos de jurisdicción voluntaria. Estos son principalmente la protocolización de testamentos ológrafos (escritos por el testador de su puño y letra), asuntos de patria potestad, bienes de los cónyuges y otros actos civiles que requieren intervención judicial. (Cabana, 2010).

La administración de justicia es un fenómeno, presente en todos los Estados del planeta, que requiere ser contextualizada para su comprensión y conocimiento, ya que tiene un importante papel en el proceso de democratización actualmente generalizado en casi toda América Latina. Sin embargo, para cumplirlo en forma eficaz y duradera, se imponen importantes reformas en el mismo. (Serrano, 2011).

Los vacíos y deficiencias se dan no sólo en el plano de los recursos humanos (falta de capacitación), financieros (escaso presupuesto) y materiales (consecuencia de lo anterior), sino asimismo en el de sus estructuras y funciones (por ejemplo, sistemas politizados de nombramiento de jueces y magistrados, militarización de los cuerpos policiales, ausencia de servicios de defensores públicos, carácter esencialmente escrito del procedimiento penal, utilización excesiva de la prisión preventiva y de la pena privativa de libertad, incumplimiento de los plazos procesales, carencia de

mecanismos de gestión, planificación, evaluación y coordinación entre los diversos sectores del sistema, etc.). (Organización de Estados Americanos, 2011).

A nivel nacional:

Medina (2011) indica que en relación a la sentencia, en el contexto de la administración de justicia, una de las situaciones problemáticas es la calidad de las sentencias judiciales, lo cual es un asunto o fenómeno latente en todos los sistemas judiciales del mundo, que se evidencian en distintas manifestaciones provenientes de la sociedad civil, las instituciones públicas, privadas y los organismos defensores de derechos humanos. Ésta situación a su vez, comprende tanto a los países de mayor estabilidad política y desarrollo económico, como a aquellos que se encuentran en desarrollo, es decir se trata de un problema real, latente y universal.

La sentencia es un acto jurisdiccional y el producto principal del sistema de justicia consiste en la declaración del juicio del Juez sobre una controversia puesta a su conocimiento dentro de un proceso judicial, con la cual resuelve aplicando la ley que contiene un mandato general, en un mandato impositivo y concreto para un caso específico (Meza, 2008).

Para el Ministerio de Justicia (2011), la problemática de la justicia en el Perú, no funciona en la medida de lo deseado y socialmente necesaria, porque el producto de la actividad judicial, es decir: La sentencia, llega tarde, y en ocasiones, no necesariamente acertada, porque se formulan sin el análisis adecuado de los expedientes judiciales en que fueron dictadas, defecto que alcanza a los propios Colegios Profesionales, inclusive a las Universidades.

De acuerdo al orden jurídico, la administración de justicia en el Perú, le corresponde al Poder Judicial que por intermedio de los órganos jurisdiccionales resuelven, mediante sentencias los asuntos que son de su competencia; y como se advierte, el tema de administración de justicia en el Perú, ha merecido diversos puntos de vista, sin embargo, aquello no es ningún obstáculo, mucho menos su abordaje se ha agotado; por el contrario es una situación real que revela distintas aristas, compleja, pero no imposible de ser estudiada, sobre todo porque la praxis de una actividad jurisdiccional correcta, es una necesidad social y un problema de Estado. (Robledo, 2012).

A nivel local:

La falta de credibilidad, de justicia y de valores morales de sus miembros se traduce en la mayoría de decisiones de los procesos, y son los factores de mayor connotación

que la sociedad peruana percibe a diario, generando descontentos y protestas generalizadas en la sociedad civil. (Ferrero, 2009).

Cabe mencionar que desde mucho tiempo atrás, la noción que se tenía sobre la verdadera Administración de Justicia era escasa y prácticamente su total funcionamiento provenía de los políticos poderosos, litigantes incautos, letrados en búsqueda del "quien da más" y Jueces parcializados. (Florian, 2010).

Para Solano (2011) la gran mayoría de la población ya no cree en la administración de justicia que se implanta en el Distrito Judicial de Piura, ya que la corrupción domina todo lo que es concerniente a justicia, es por ello que la misma población ahora toma justicia por sus propias manos y cómo podemos ver la confianza que tenía población con respecto a la administración de justicia ya no es la misma

Según Pacheco (2011), refiere que no se puede afirmar que la justicia sea gratuita, porque los costos judiciales son elevados, que no se condicen con la estructura del Poder Judicial. Al respecto, el problema puede encontrarse en la escasez de recursos materiales e infraestructura adecuada para ejercer una debida función jurisdiccional, lo cual afecta la celeridad procesal, y por ende genera un perjuicio en las partes del litigio. La Constitución Peruana prevé que el presupuesto asignado al Poder Judicial no debe ser inferior al 3% del total del presupuesto nacional.

En el presente estudio, los datos del expediente son: N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Piura – Piura, que correspondió a un proceso de reintegro de remuneraciones, donde se declaró fundada en parte la demanda interpuesta; pero ésta decisión fue recurrida, pronunciándose en segunda instancia confirmando la sentencia expedida en primera instancia en todos sus extremos.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2019?

El objetivo general de la investigación es: Determinar calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2019.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

Este pre informe se justifica, porque parte de la observación profunda aplicada en la realidad nacional y local en el cual se evidencian que la sociedad reclama “justicia”, expresión que se puede traducir en una solicitud de intervención inmediata de parte de las autoridades frente a hechos que día a día trastocan el orden jurídico y social, generando zozobra y desaliento no sólo en las víctimas de actos, que cada vez adoptan diversas e impensadas modalidades, sino también en la sociedad en su conjunto, generando probablemente una corriente de opinión no necesariamente favorable en relación al tema confianza en el manejo de la administración de justicia.

Se trata de un modesto trabajo que se desprende de una propuesta de investigación diseñada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, que evidencia el esfuerzo institucional que nos comprende, se orienta a sensibilizar a los responsables de la dirección, conducción, desarrollo, evaluación y administración de la justicia, en su parte jurisdiccional, porque los resultados revelarán aspectos en los cuales los operadores de la justicia han puesto mayor empeño, y muy probablemente, también, omisiones o insuficiencias.

Respecto a la metodología, se trata de un estudio de caso, basado en parámetros de calidad extraídos de la revisión de la literatura que serán desarrollados en el marco teórico conceptual del trabajo; el nivel de la investigación es exploratorio descriptivo;

porque el estudio aborda contextos poco frecuentados; la fuente de información es el expediente N° 00297- 2012-0-2001-JR-LA-01, que es elegido mediante muestreo no probalístico llamado técnica por conveniencia, los criterios de inclusión son: proceso concluido con interacción de ambas partes y con sentencias de primera y segunda instancia; para la recolección de datos está previsto aplicar las técnicas de la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos, donde se observan cinco parámetros o estándares de calidad, para cada sub dimensión de la variable (Ver operacionalización de la variable en el anexo 1), el análisis de los resultados será por etapas: a) abierta y exploratoria; b) sistematizada, en términos de recolección de datos, y c) análisis sistemático. Para presentar los resultados está previsto, seguir los procedimientos establecidos en el Anexo 2.

Siendo, que resultados a obtener, se podrán utilizar y convertir en fundamentos de base para diseñar y sustentar propuestas de mejora en la calidad de las decisiones judiciales cuya acogida y aplicación por parte de los interesados pueden ser una respuesta para mitigar las necesidades de justicia, que últimamente gran parte del sector social peruano solicita a grandes voces, actitudes que se observan no sólo frente a los establecimientos destinados para la administración de justicia, sino también que se informan en los diversos medios de comunicación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Carios (2010), en Colombia, investigó: “*Contrato de mediación laboral y contrato de agencia mercantil: un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo*”, teniendo las siguientes conclusiones:

a) La identificación jurídica del contrato de trabajo obedece a una finalidad concreta, que es la juridificación del conflicto social que está en la base del sistema económico de producción, objetivo que lleva a cabo mediante la creación de unos mecanismos de protección y tutela del sujeto contractual económica y jurídicamente más débil, el trabajador. El objeto del contrato de trabajo se ha delimitado históricamente a través de la conjunción de una serie de requisitos o presupuestos en la prestación de servicios que realiza el sujeto trabajador: el trabajo objeto del contrato de trabajo es un trabajo voluntario, personal, remunerado y prestado por cuenta ajena y dentro del círculo de organización y dirección del sujeto empleador. Siendo los elementos más definatorios y más polémicos la ajenidad y la subordinación.

b) La ajenidad es un presupuesto de la relación laboral, forma parte de la realidad social sobre la que incide el Derecho para llevar a cabo la creación de la categoría contrato de trabajo y significa que el resultado de la actividad laboral del trabajador se integra en un patrimonio ajeno, se produce una cesión anticipada de los frutos del trabajo. Es una consecuencia lógica del sistema capitalista de producción y deriva de la propiedad empresarial de los medios de producción y de la incorporación a la esfera del empresario de la responsabilidad derivada de la colocación del producto en el mercado. Es, además, la nota que cualifica la retribución del trabajador, porque a cambio de la prestación de trabajo en régimen de ajenidad el trabajador obtiene un beneficio económico denominado salario.

c) La subordinación es la nota característica por excelencia del trabajo objeto del contrato de trabajo, porque al incidir sobre el trabajo prestado por cuenta ajena lo cualifica de modo especial y convierte una parcela del trabajo humano en objeto principal del Derecho del Trabajo. Supone en última instancia una limitación en la capacidad de actuación contractual del trabajador, porque implica la puesta a disposición del empleador de su energía personal. Es, además, la nota característica del contrato de trabajo sobre la que recae la función de la adaptación del ordenamiento jurídico a los cambios habidos en los modos de producción y, consecuentemente, en

los modos de desarrollar el trabajo. De ahí que, ante los fenómenos sociales y económicos propios de las sociedades postindustriales, haya sido objeto de numerosos debates y discusiones sobre su procedencia y su vigencia y, por extensión, sobre la mutabilidad o inmutabilidad del objeto del contrato de trabajo. Porque si se entiende que la dependencia ya no cubre todas las manifestaciones de trabajo necesitado de tutela, entonces se inicia la búsqueda de un nuevo elemento o rasgo que determine e identifique la parcela de relaciones humanas que constituya el nuevo objeto del contrato de trabajo.

d) Con el propósito de comprobar sobre una relación de trabajo en concreto las consecuencias, tanto de orden jurídico como de orden práctico, derivadas de la aplicación del esquema identificativo clásico del contrato de trabajo (y de la subordinación en sus múltiples facetas y más reciente interpretación) a la diversidad de situaciones que la realidad social produce, se ha estudiado la prestación de la actividad de intermediación en operaciones mercantiles, paradigma de la naturaleza cambiante y movediza que ha caracterizado siempre la frontera entre el trabajo autónomo y el trabajo subordinado, en la medida en que fue este tipo de actividad el que favoreció la tendencia jurisprudencial a flexibilizar la nota de la subordinación, con el objeto de permitir que cierto tipo de mediadores mercantiles, así como las demás prestaciones de trabajo que presentaban un grado de subordinación semejante, fueran introducidos en el ámbito de cobertura del ordenamiento jurídico laboral. Y fueron también las relaciones de representación y agencia comercial las que impulsaron la creación de categorías legales y jurisprudenciales en cierto modo intermedio, como el trabajo para subordinado.

Sánchez (2010), en México, investigó “La sentencias y su ejecución, en los procesos laborales”, teniendo las siguientes conclusiones:

a) Las sentencias deben cumplirse en sus propios términos, estando las partes vencidas obligadas a cumplirlas en las formas y términos que en aquellas se consignen. El contenido, alcance y efectos de la sentencia es el elemento esencial a partir del cual se construye el proceso de ejecución forzosa, ya que la base de éste es el contenido obligatorio de la sentencia a ejecutar. Una vez firme la sentencia, es necesario dar cumplimiento al segundo cometido de la justicia: hacer ejecutar lo juzgado. De nada sirve haber obtenido un resultado positivo en la sentencia si después no se dispone de los medios necesarios para el adecuado y fiel cumplimiento de la sentencia. Por cierto,

las que se ejecutan son las sentencias estimatorias de la pretensión; las desestimatorias no producen, por regla general, otro efecto que el de mantener el acto, disposición o actuación administrativa recurrida, debiendo no obstante, entenderse que en tales supuestos la sentencia se ejecuta conservando la conducta impugnada,

b) Para que exista la eficacia ejecutiva de las sentencias es menester que concurren diversos requisitos, que la sentencia recaiga sobre el fondo de la cuestión, que la sentencia esté firme, es este un requisito indispensable de la eficacia ejecutiva. Sin embargo podría ocurrir que: sentencias que no estén firmes tengan eficacia ejecutiva, sentencias recurridas siempre que los recursos se admitan a un sólo efecto, y cuando se acuerde la ejecución provisional.

c) Las sentencias que estando firmes no sean ejecutivas, por ejemplo, las sentencias recurridas en revisión en el supuesto que exista un recurso de ésta índole; que la sentencia sea posible de ser ejecutada. No podría llevarse a cabo una sentencia si fuera física o legalmente imposible cumplirla. En este caso se sustituirá la realización de lo mandado por la sentencia por otra prestación que mantenga el equilibrio patrimonial; que no se acuerde la sustitución o inexecución de la sentencia; y que no cambie la legislación.

d) Las sentencias desestimatorias, en principio, tienen sólo efecto entre los litigantes. Por lo que indirectamente la decisión “alcanza” a terceros en similar situación, mientras que las estimatorias pueden extender los efectos a terceros no litigantes, que pueden verse beneficiados o perjudicados por el pronunciamiento. A diferencia de la ley española en la que, admitida la extensión ultra partem de las sentencias, se ha reconocido legitimación a quienes sin haber sido parte en el proceso se encuentran en idéntica situación a los que obtuvieron la sentencia favorable, en Argentina, acertadamente, no se admite legitimación a todos los que tuvieran interés, sino sólo a aquel o aquellos que obtuvieron el fallo favorable.

Mattos (2011) En Perú, investigó “*El Rol Constitucional del Ministerio Público en los Procesos Laborales*” y sostiene que:

a) El proceso laboral es un proceso que en esencia consiste en una relación jurídica procesal. Es el reservado por la Constitución y las leyes procesales para debatir ante uno de los órganos con capacidad jurisdiccional. Siendo ello así, al proceso laboral le son aplicables todos los principios que rigen al proceso en general. En tal sentido, se encuentra íntimamente ligado a la tutela de principios fundamentales del ordenamiento

jurídico, por tanto los fundamentos en los que descansa dicho proceso son de naturaleza constitucional, tales como el Estado constitucional y el principio de constitucionalidad, los derechos fundamentales, la necesidad de control entre los diversos órganos del Estado y el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva; En el Perú el proceso contencioso – administrativo constituye el proceso específico previsto por la Constitución para la impugnación ante el Poder Judicial de las decisiones de la administración pública a fin de verificar la legitimidad de la actuación de todas las entidades administrativas. En tal contexto,

b) mediante el proceso laboral se garantiza una de las conquistas básicas del Estado de Derecho cual es la subordinación de toda la actividad administrativa a la legalidad. En tal virtud los afectados por una actuación administrativa violatoria de sus derechos e intereses están constitucionalmente facultados para demandar ante el Poder Judicial la satisfacción jurídica de sus pretensiones contra la administración pública. En este sentido, es garantía de la constitucionalidad y legalidad de la administración pública frente a los administrados;

c) El Ministerio Público es el organismo autónomo del Estado que tiene como funciones principales la defensa de la legalidad, los derechos ciudadanos y los intereses públicos. Es la defensa de la legalidad, precisamente, la característica fundamental de la función del Ministerio Público, por lo que, en razón de ello, debe garantizar la tutela efectiva de los derechos fundamentales;

d) En aplicación del “Principio de Legalidad”, el Ministerio Público actúa con respeto a la Constitución, la Ley y a derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferidos. En tal razón, mediante el proceso laboral se garantiza una de las conquistas básicas del Estado de Derecho cual es la subordinación de toda la actividad administrativa a la legalidad; La autonomía resulta de extrema necesidad para garantía del Estado de Derecho – Ministerio Público como contrapeso de poder – y de los justiciables.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio

2.2.1.1. La jurisdicción

2.2.1.1.1. Conceptos

La jurisdicción actúa por su propia esencia, con desinterés objetivo y la imparcialidad tiende por asegurar el desinterés subjetivo de la persona concreta investida de la potestad jurisdiccional. A ello se puede agregar que mientras la jurisdicción constituye un elemento abstracto que recién se materializa en la competencia, sin embargo la imparcialidad resulta una situación concreta en un caso específico del magistrado (Coaguila, 2009).

Esa norma describe el rol de la jurisdicción, cual es, garantizar la supremacía y efectividad de las normas y principios constitucionales. Para ello, dota al Tribunal Supremo de Justicia del carácter que tiene en Derecho Comparado cualquier Corte o Tribunal Constitucional, esto es, ser el máximo y último intérprete de la Constitución y, sobre esta base, le encomienda la función de velar por la uniforme interpretación y aplicación de las normas constitucionales, requerimiento indispensable para que éstas tengan verdadera eficacia. (Haro, 2006).

Dado que la cuestión prejudicial de que se trate determina en cierta medida el tratamiento procesal que debe conferírsele, hemos destinado tres capítulos diferentes a la prejudicialidad penal, a la prejudicialidad civil, y a la prejudicialidad administrativa y laboral. Debe advertirse que, si bien el objeto de este trabajo es el estudio del fenómeno de la prejudicialidad en el ámbito procesal civil, nuestro análisis no incluye todos los tipos de cuestiones prejudiciales que pueden suscitarse en esta sede jurisdiccional. Así, hemos centrado nuestra atención en las cuestiones prejudiciales que podríamos denominar propias de la jurisdicción ordinaria, es decir, las cuestiones prejudiciales penales, las civiles, las administrativas y las laborales, dejando fuera del objeto de esta investigación a la prejudicialidad constitucional y a la derivada del derecho comunitario europeo. A la vez, tal y como se desprende del mismo título del trabajo, el estudio queda delimitado a un ámbito procesal específico, el del proceso civil, si bien descartando del alcance de esta investigación la prejudicialidad en vía concursal (Reynal, 2006).

Infante (2003) señala que el estado es, y debe aparecer como tal el órgano específico de la actuación del derecho se desenvuelve siempre en interés de la sociedad, y al mismo tiempo, en intereses particulares de singulares, y determinados sujetos de derechos.

De este modo, Colomer (2003), escribe que “la jurisdicción se dirige a la solución de los conflictos intersubjetivos y sociales prestando la mencionada tutela secundaria y sustitutiva de los derechos materiales vulnerados por la controversia existente entre los litigantes.

2.2.1.1.2. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción

A. El Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida al procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (Levene, 1999).

El debido proceso legal es considerado como en derecho constitucional y fundamental, es decir forma parte de los derechos humanos. El debido proceso es el que se desarrolla conforme a la normatividad preexistente y a cargo de los magistrados designados por la ley. Este impide a que a un inculpado se les desvíe de la jurisdicción establecida previamente por la ley. Y por último se le juzgue por tribunales creados especialmente, sea cual fuese su denominación. (Tena, 2000).

El debido proceso es reconocido a nivel supranacional. Por otro lado la tutela jurisdiccional, cuando se hace referencia a una situación jurídica de protección que el estado asegura a todo sujeto de derecho con prescindencia que se participa o no en un proceso. La constitución también se refiere a la jurisdicción predeterminada. Esto quiere decir que para cada proceso iniciado, existe un procedimiento específico de cuyos parámetros el juzgador está imposibilitado de salirse (Rioja, 2011).

Consiste, en último término, en no ser privado de la vida, libertad o propiedad sin la garantía que supone la tramitación de un proceso desenvuelto en la forma que establece la ley, y de una ley dotada de todas las garantías del proceso parlamentario, pues de lo contrario, el proceso como instrumento de la justicia se habría desnaturalizado. (Ramírez, 2010)

El debido proceso según Hermoza (1990) es una garantía de los derechos de la persona humana que implica una protección procesal a través de los medios procesales por conducto de los cuales es posible su realización y eficacia.

B. El Principio de la Motivación escrita de las resoluciones judiciales

La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (Florencio, 2002).

La motivación es fundamentar fallos, pronunciamientos. Es importante porque nos dan a conocer si las personas están legalmente juzgadas o si se ha cometido arbitrariedades. Los jueces están constitucionalmente obligados a motivar sus resoluciones respectivamente fundamentadas por los autos y sentencias: la sentencia se da cuando se pone fin al juicio. Autos son resoluciones que a través de las cuales se resuelven cuestiones surgen en el desarrollo de una causa. Los autos se dividen en tres partes: expositiva, se refiere a la exposición de los hechos; considerativa, análisis de ley y pruebas; resolutivas, es donde se da la condena o sentencia. (Jinesta, 2000)

Las sentencias tienen un valor pedagógico y creativo fundamental dentro del derecho y sientan jurisprudencia. Como son aplicación de la legislación general al caso concreto, permiten observar la adecuación o inadecuación de la legislación vigente a la realidad social y su verdadera capacidad de resolver los conflictos sociales. (Rioja, 2011)

Los fines de la debida motivación tienen efectos fuera y dentro del proceso. En una dimensión endo procesal, la motivación busca en principio que las partes conozcan los fundamentos y razones determinantes de la decisión judicial lo que llevará o permitirá que posteriormente tengan la posibilidad de impugnarla cuando no están de acuerdo con lo sentenciado por el juez. (Sabogal, 2001).

En el mismo sentido, la dimensión exdo procesal de la motivación cumple la función de generar autocontrol en el juez al momento de decidir, con lo cual el juez debe controlar el sentido y alcance de su decisión y la forma en que justifica la misma. (Naranjo, 1996).

C. El Principio de la Pluralidad de Instancia

Para Peralta (2000), dentro de la pluralidad de instancias no solo puede haber doble sino triple instancia. Por ello en todo proceso judicial existen dos instancias. En las cuales están el juez de primera instancia y la corte superior. Por supuesto que en todo

juicio deben ser dos los jueces o tribunales que resuelvan el caso a fin de garantizar el debido proceso.

Toda resolución judicial que ostenta el rango de sentencia o auto, puede ser revisada por un juez o tribunal de rango superior al que se le expide. Los autos y sentencias son apelables. (Zevallos, 2000).

Por ello, el derecho a la pluralidad de instancias tiene como finalidad garantizar que lo resuelto por un órgano jurisdiccional pueda ser revisado en instancias superiores a través de los correspondientes medios impugnatorios formulados dentro del plazo legal. En algunos casos expresamente de derechos humanos se puede incluso apelar a una tercera instancia a un órgano internacional. (Rioja, 2011)

El principio de la instancia plural, o sea que un mismo proceso pueda ser conocido por más de un juez (distinto del primero), es un tema que ha atormentado a la humanidad desde hace más de dos mil años, o sea desde que en los tiempos del principado los romanos establecieron la apelación. (Cerrón, 2009).

Es constitutivo del quehacer jurisdiccional que las decisiones judiciales de un juez de primer grado puedan ser revisadas por las cortes o tribunales de segundo grado, porque el error o falla humana en la interpretación del hecho y derecho es una posibilidad que no puede quedar desprotegida. (Ramírez, 2010).

D. El Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso

Ubillus (2011) sostiene que el principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por este desde que es citada o detenida por cualquier autoridad.

El derecho de defensa consiste en que quien recibe una incriminación de ser responsable de alguna conducta antijurídica de cualquier tipo, tiene el derecho de expresar su punto de vista y defender su inocencia no solamente personal, sino mediante un abogado y por supuesto que el derecho de defensa es importante subrayar que no solo se garantiza la intervención del abogado para quien es objeto de una imputación sino también para quien es convocado por la policía como testigo. El testigo al denominado inculcado la cual necesita asesoría. En caso de que una persona sea detenida, primero se le debe de informar verbalmente o por escrito del motivo de

su detención; segundo causas o razones de esa medida, y por último permitir comunicarse con su abogado de su elección. Desde que es citado o detenido por la autoridad policial u otra. (Rioja, 2011)

El derecho de defensa constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que conforma el ámbito del debido proceso porque "se proyecta como principio de interdicción de ocasionarse indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes de un proceso o de un tercero con interés. (Osorio, 2003).

Este derecho, reconocido en el artículo 139, inciso 14 de la Constitución, se proyecta como principio de interdicción para afrontar situaciones de indefensión, y como principio de contradicción de los actos procesales para asegurar la igualdad de oportunidades y descargos en el proceso. (Escobar, 2012).

Toda persona sometida a un proceso o procedimiento no quede en estado de indefensión, por lo que su contenido esencial queda afectado cuando en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedido, por concretos actos de los órganos judiciales, de hacer uso de los medios necesarios, suficientes y eficaces para ejercer la defensa de sus derechos e intereses legítimos. (Cervantes, 2011).

2.2.1.2. La competencia

2.2.1.2.1. Conceptos

La competencia judicial civil internacional recibe en la actualidad una variedad de denominaciones por parte de la doctrina; en este sentido, la podemos encontrar semánticamente referida como competencia orgánica para diferenciarla de la competencia legislativa, competencia jurisdiccional o competencia judicial, y como competencia general para distinguirla de la especial o interna. Variedad de términos que se traducen en una amalgama de opiniones sobre lo atinado o no de dichos vocablos. Son muchas y muy variadas las definiciones que podemos encontrar sobre el concepto de competencia judicial civil internacional. (Jiménez, 2009)

La competencia tiene como supuesto, el principio de pluralidad de tribunales dentro de un territorio jurisdiccional. Así, las reglas de competencia tienen por objeto determinar cuál va a ser el Tribunal que va a conocer, con preferencia o exclusión de los demás, de una controversia que ha puesto en movimiento la actividad jurisdiccional. Por ello se ha señalado que, si la jurisdicción es la facultad de

administrar justicia la competencia fija los límites dentro de los cuales se ejerce tal facultad. O, dicho de otro modo, los jueces ejercen su jurisdicción en la medida de su competencia. (Parra, 2010)

Las reglas de competencia tienen por finalidad establecer a qué juez, entre los muchos que existen, le debe ser propuesta una Litis. Por ello, la necesidad del instituto de la competencia puede ser expresada en las siguientes palabras: “Si fuera factible pensar, aunque fuera imaginativamente, acerca de la posibilidad de que existiera un solo juez, no se daría el problema a exponer ahora, puesto que jurisdicción y competencia se identificarían”. Pero como ello no es posible, se hace preciso que se determinen los ámbitos dentro de los cuales puede ser ejercida válidamente, por esos varios jueces, la función jurisdiccional. Por ello, definimos a la competencia como la aptitud que tiene un juez para ejercer válidamente la función jurisdiccional. De esta forma, la competencia es un presupuesto de validez de la relación jurídica procesal. Como lógica consecuencia de lo anterior, todo acto realizado por un juez incompetente será nulo. (Rioja, 2011)

Para Barrantes (2001), considera que la competencia es el ejercicio válido de la jurisdicción, es decir, es la expresión regular, concreta y autorizada de un órgano jurisdiccional respecto de un caso concreto. La competencia es una institución procesal cuyo objetivo es hacer más efectiva y funcional la administración de justicia.

La competencia es la suma de facultades que la ley da al juzgador para ejercer su jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. También se entiende la competencia prevista en la Constitución, como la suma de facultades que la ley da (a una autoridad) para ejercer ciertas atribuciones. (Iglesias, 2011).

2.2.1.2.2. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio

Nuestra legislación ha previsto que el único titular para determinar la competencia es el demandante, entendiéndose como la parte (laboral, patronal o sindical) que decide interponer la acción judicial. Se trata pues, de una autodeterminación que ejercita de apertura el emanante. (Martínez, 2012).

En tal sentido, siendo imperativo de quien demanda hincar contra quien habrá de entenderse la acción, será en ese preciso momento que tendrá que “escogerse” al juez llamado a transigir la controversia a iniciar: juez de paz letrado, juez de trabajo o mixto, sala especializada o mixta de trabajo. Y no podría ser de modo distinto, pues al

iniciarse una controversia, del reclamante al acudir al oficio jurisdiccional, depositando su acción, tendrá que señalar con precisión al juez que se abocara a su conocimiento. (Peralta, 2000).

Los asuntos laborales navegan, necesariamente, a través de la existencia de un contrato e trabajo en vía de ejecución, extinguido o novado. Por consiguiente, ese contrato tienen Dos partes bien delimitantes: trabajador y empleador, al mismo tiempo, que se ejecuta en uno o varios lugares geográficos bien determinados, *a priori*, por el empleador. Por consiguiente, el legislador ha deseado que allí donde se ejecutó el trabajo, o donde mantiene el empleador su domicilio principal, sea a su vez, el lugar para determinar la competencia judicial de cualquier litigio laboral. (Haro, 2006).

Si acaso no fuesen suficientes las circunstancias para interponer la demanda en el centro de trabajo, como tampoco en la filial, o que por alguna circunstancia el trabajador se encuentre en un lugar donde no existan juzgados e trabajo o sustitutos, la ley se ha colocado en la hipótesis de que en estos casos la acción se entablara en el domicilio principal el empleador, entendida como tal, aquel que aparece en los estatutos de fundación de la empresa (sede estatutaria); pero nada obsta que sea el domicilio donde se encuentra el mayor número de órganos de dirección el escogido para el emplazamiento (sede social real). (Reynal, 2006).

La competencia ha sido establecida en base al territorio donde se encuentra el domicilio del demandado, en razón de que el litigante no tendría por qué dirigirse a una jurisdicción distinta e aquella donde se estableció su relación laboral para ventilar sus controversias, más si quien está impulsando el proceso es una trabajador o un sindicato, sería aconsejable que el litigio sea realizado en el lugar donde se prestó el trabajo. Esta razón contrasta, en ocasiones con la inexistencia e juzgados especializaos en el lugar de ejecución del trabajo, hecho que con bastante frecuencia se verifica, sobre todo, al interior el país, deficiencias que por cierto merecen una pronta solución a fin de garantizar el ejercicio irrestricto de las libertades públicas individuales de nuestros trabajadores. (Gómez, 1996).

2.2.1.3. El proceso

2.2.1.3.1. Definición

Considerado como un método orientado hacia la sistematización de unos principios de general aceptación, a partir de los cuales se establecen los contenidos propios y los

límites de cada proceso, atendiendo a las exigencias de la pretensión objeto del mismo, que requerirá un tratamiento u otro; pero es que además, y precisamente por su construcción lógica, el mencionado método de los principios determina el conjunto de garantías procesales que a modo de cierre serán establecidas para cada proceso, o dicho de otra manera, dados unos principios tendremos la posibilidad de instaurar unas u otras garantías procesales. Particularmente llamativo es el caso de los principios que denominaremos bifrontes, y ello puesto que simultáneamente compaginan la naturaleza de principios con la de garantías; Son los principios del procedimiento, los cuales determinan considerablemente los procesos que configuran. (Esparza, 1995)

Entendemos por proceso jurisdiccional el cúmulo de actos regulados normativamente de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o las controversias planteadas. (Peña, 2010)

Entonces se advierte que el proceso jurídico es la estructura que surge como consecuencia de la unión creciente y ordenada de los diferentes actos procesales que se producen a través de la gestión de las partes, la cual obliga al representante del Estado, al terminar por disposición de la ley el acomodamiento, a dar respuesta, con un pronunciamiento jurisdiccional, a todas y cada una de las pretensiones, amparadas por la razón o no, hechas por la parte actora. (Lluch, 2012).

Se entiende por proceso en general, la evolución necesaria para tratar de conseguir algo; así, puede existir un proceso tanto en la naturaleza como en la formación de un individuo o en la incubación de una enfermedad; proceso en cambio aplicado a asuntos que interesan en el aspecto social significa ya una serie de actos necesarios para obtener una finalidad. (Landa, 2012).

El proceso, viene hacer, por tanto, el conjunto de actos regulados por el derecho que tiene por fin predominantemente servir para la composición de un litigio o la formalización de aquellas situaciones que requieren de todos los componente del proceso para que tengan validez. Este concepto incluye tanto a la aplicación como la mayor parte de casos contenciosos como también no contenciosos. (Bustamante, 2001).

2.2.1.3.2. Funciones del proceso

El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no existe. (Coviello, 1999).

Dicho fin es dual, privado y público, porque al mismo tiempo satisface el interés individual involucrado en el conflicto, y el interés social de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio incesante de la jurisdicción. (Frondizi, 1994).

En este sentido, el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden existe un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta. (Parra, 2010).

En este sentido, el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales. (Peña, 2010).

En la realidad, el proceso se observa como un conjunto de actos cuyos autores son las partes en conflicto y el Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real se manifiesta un desorden con relevancia jurídica, entonces los ciudadanos acuden al Estado en busca de tutela jurídica que en ocasiones concluye con una sentencia. (Neyra, 2010).

2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional

Esto significa que el Estado debe crear un mecanismo, un medio un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales, siendo así, la existencia del proceso en un Estado Moderno es que, en el orden establecido por éste exista el proceso del que tiene que hacerse uso necesariamente cuando eventualmente se configure una amenaza o infracción al derecho de las personas. (Asís, 2006).

Gómez (1996), menciona que el proceso como garantía Constitucional, tiene que ser eficaz, respetando los Derechos fundamentales de toda persona como es el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, el Derecho la Defensa, el Derecho al Debido Proceso, el principio de la Gratuidad de la enseñanza y otros inherentes a la persona.

Esta necesidad de que el estado vele por el respeto y la protección de los derechos fundamentales del imputado obliga a que se definan en la constitución, en tanto la ley

fundamental que fija las condiciones mínimas de actuación pública y privada. Consiste en el derecho subjetivo que tiene todo ciudadano de acudir a la administración de justicia a efectos de demandar que se le reconozca, extinga o modifique un derecho reconocido normativamente por el ordenamiento jurídico en sujeción a las normas y garantía de un debido proceso. (Zuñiga, 2009)

Landa (2012) menciona que “el derecho al debido proceso, en su dimensión formal, está referido a las garantías procesales que dan eficacia a los derechos fundamentales de los litigantes mientras que, en su dimensión sustantiva, protege a las partes del proceso frente a leyes y actos arbitrarios de cualquier autoridad, funcionario o persona particular pues, en definitiva, la justicia procura que no existan zonas intangibles a la arbitrariedad, para lo cual el debido proceso debe ser concebido desde su doble dimensión: formal y sustantiva.” (Pág. 17).

El derecho a un debido proceso supone desde su dimensión formal la observancia rigurosa por todos los que intervienen en un proceso, de las normas, de los principios y de las garantías que regulan el proceso como instrumento de tutela de derechos subjetivos, cautelando sobre todo el ejercicio absoluto del derecho de defensa de las partes en litigio. Desde su dimensión sustantiva se le concibe cuando la decisión judicial observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad. (Lardiés, 2012).

2.2.1.5. El debido proceso formal

2.2.1.5.1. Nociones

El debido proceso formal, proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho fundamental que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. Es un derecho complejo de carácter procesal, porque está conformada por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho, inclusive el Estado, que pretenda hacer uso abusivo de éstos (Bustamante, 2001).

Estado no sólo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido

procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial (Ticona, 1994).

Desde la perspectiva de Rioja (2011), éste expresa

El debido proceso posibilita el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el cual comprende el acceso a la justicia sin restricciones, el derecho de defensa que posee toda persona sin restricciones, así como el derecho a que lo solicitado por una de las partes sea resuelto por el Juez, si el caso lo amerita. (p. 41)

Gutiérrez (2003) por su parte la doctrina y las jurisprudencias nacionales han convenido en que el debido proceso es un derecho fundamental de toda persona - peruana o extranjera, natural o jurídica- y no sólo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional. En esa medida, el debido proceso comparte el doble carácter de los derechos fundamentales: es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona y, es un derecho objetivo en tanto asume una dimensión institucional a ser respetado por todos, debido a que lleva implícito los fines sociales y colectivos de justicia.

Se entiende al debido proceso como un conjunto de condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial. Es el derecho que tiene toda persona a que se ventile y se resuelva su causa con justicia respetando las necesarias garantías legales. (Tena, 2000).

2.2.1.5.2. Elementos del debido proceso

A. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.

Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimiento en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno. (Vences, 2010).

Así si un juez está resolviendo un conflicto nadie puede interferir ni intentar resolverlo, el Judicial ha "adquirido con exclusividad la solución del conflicto; cuando un juez resuelve un caso con un pronunciamiento sobre el fondo, su intensa y legítima

autoridad impide que tal decisión sea discutida en algún otro fuero, sea el que fuese. (Zevallos, 2000).

Inclusive cuando en la norma se hace referencia a la facultad investigadora y al derecho de gracia con que cuenta el Congreso, se precisa que cualquiera de ellas no afecta la función jurisdiccional, con precisión decimos nosotros, la independencia judicial. (Bautista, 2007).

La función jurisdiccional, se debe entender que la independencia del Poder Judicial no solamente debe ser un bien redactado precepto constitucional. Antes bien, es en el ejercicio concreto de la función jurisdiccional, en el manejo autónomo de la estructura orgánica y, fundamentalmente, en la autonomía de decisión de los magistrados, donde se comprueba si efectivamente existe independencia. (Rebollo, 2013).

La Constitución es clara al establecer que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ni interferir en el ejercicio de las funciones del órgano jurisdiccional. Esto quiere decir que cualquier interferencia constituye delito, y, por tanto, los jueces están habilitados para denunciar aquellos actos que signifiquen presión para emitir un fallo en tal o en cual sentido. (Reynal, 2006).

B. Emplazamiento válido.

El emplazamiento del demandado se realiza por medio de cédula que se entrega a su domicilio real y en forma personal natural o a través de sus representantes o dependientes, si es persona jurídica, haciendo constar con su firma el día y hora del acto. (Coaguilla, 2009).

Con el emplazamiento se presenta la forma externa de la resolución que contiene el auto admisorio y es su reproducción literal que será puesta en conocimiento de la o las partes demandadas y terceros que tengan que ver con el proceso. (Landa, 2012).

Si no existiera el emplazamiento, las resoluciones judiciales quedaría, solamente en el ámbito del ente jurisdiccional como resoluciones privativas, sin la publicidad o conocimiento urgidas para las partes interesadas en el proceso: sin ellas no habría litigio. (Gómez, 1996).

Un inadecuado emplazamiento genera en la práctica inconvenientes que pueden devenir en la nulidad del acto procesal, con la consiguiente afectación al principio de celeridad y en su caso del debido proceso, aun cuando no siempre una mala notificación debe concluir en una nulidad, como ocurrirá cuando se dan casos de

convalidación o conservación del acto procesal, conforme se ha mencionado. (Lluch, 2012).

El emplazamiento y la notificación son actos que generalmente son considerados iguales, pero mientras que el emplazamiento es otorgar un plazo a una de las partes para que realice un acto procesal, la notificación es el acto procesal mediante el cual se pone en conocimiento de las partes los actos del órgano jurisdiccional, vale decir las resoluciones y, de ser el caso, el acto de la parte contraria o sea es la forma como se efectiviza el traslado a fin de que las partes tomen conocimiento del contenido de las resoluciones (decretos, autos y sentencias). (Esparza, 1995).

C. Derecho a ser oído o derecho a audiencia.

Este derecho es también conocido como principio de bilateralidad y consiste en que todos los actos del proceso deben realizarse con conocimiento de las partes, aun cuando más específicamente queremos decir que todo acto procesal debe ocurrir con la información previa y oportuna a la parte contraria. (Colomer, 2003).

Es conveniente precisar que, en nuestra materia este Principio se traduce como el régimen de la bilateralidad, según el cual todos los actos de procedimiento deben ejecutarse con intervención de la parte contraria. Ello importa la contradicción, o sea, el derecho a oponerse a la ejecución del acto, y el contralor, o sea el derecho de verificar su regularidad. Cada una de las partes debe conocer lo pedido por la otra de manera que se le garantice la oportunidad de aceptar o contradecir lo afirmado por aquella. (Rioja, 2011).

En ese sentido y a fin de que exista una correcta administración de justicia y por ende exista una resolución judicial justa, debe previamente haberse atendido a la pretensión de una de las partes con participación de la otra, es decir con su alegación con respecto a lo señalado por la contraria y así el juez decida confrontando las posiciones y aplicando la norma legal correspondiente. (Asís, 2006).

Indica Escobar (2012): El momento para ser oído por el Juez es a través de la audiencia, dependiendo de cada uno de los procesos que recoge nuestro ordenamiento civil (conocimiento, abreviado, sumarísimo, etc.). Es así, que durante la realización de la audiencia, el Juez tiene el deber de escuchar a las partes, sin hacer distinción entre la parte demandante y demandada. (p. 352).

Por su parte, Barrantes (2001) indica que el derecho a ser oído es uno de los derechos fundamentales que forman parte del debido proceso, pero el mismo debe ser ejercitado de acuerdo a las normas propias que se establecen al interior de cada proceso judicial.

D. Derecho a tener oportunidad probatoria

Con la presentación de la demanda o de su contestación, las partes están obligadas a presentar o solicitar la exhibición de las pruebas que por su naturaleza estén en poder del o de los demandados o de terceros. Si es que no deseamos que el derecho reclamado sucumba ante la prueba no ofrecida adecuada y oportunamente, es menester obrar con un patrón delimitante que guíe la demanda o su contestación, pues para el trabajador no habrá otra oportunidad de presentar las pruebas sino al interponer su acción. (Ramírez, 2010).

Cualquier prueba ofrecida o presentada con posterioridad a dicho acto es improcedente, salvo las excepciones indicadas por la ley. La misma regla rige para la parte demandada, pues tendrá la ocasión de no sólo conocer las pruebas aportadas por el reclamante, las que exige sean presentadas tanto por esta parte como por los terceros, sino que estará en el invalorable sitio de poderlas retrucar, presentar nuevas pruebas, exigir la presentación de las que pudiera tener el reclamante, en fin, oponerse a su exhibición o a tacharlas. (Infante, 2003).

Por cierto, que no todas las pruebas, por su propia naturaleza, podrán presentarse con la demanda o al momento de su contestación (medios postulatorios) por una razón que es objetiva: el trabajador al interponer su acción ofrece y presenta las pruebas que considera necesarias a sus intereses de defensa y que históricamente son hábiles e importantes a ese momento; sin embargo, estará atento para verificar qué pruebas serán presentadas por su oponente, qué tachas u oposiciones serán igualmente deducidas por el demandado para los fines de su defensa y qué exhibiciones se solicitan en ese estadio probatorio. (Cerrón, 2009).

Se tomará debida conciencia de que otras pruebas son colocadas en el escenario, pertinentes o no, y será en ese momento que surgirá la idea de cuestionarlas presentando u ofreciendo otras no avanzadas por alguna razón en los medios postulatorios. (Zuñiga, 2009).

Será el caso, igualmente, cuando se han realizado diligencias, inconclusas al momento de interponerse la demanda, o de actuados paralelos que se siguen en otras instancias y que al concluirse, ofrecen la posibilidad material de presentarlas al proceso, pues

formarán convicción acerca de lo reclamado o que se trate de documentos, que han sido obtenidos luego de tenaces esfuerzos. Todas estas pruebas son denominadas sobrevinientes por no haberse tenido a la mano al momento de proponer los medios postulatorios, pero que por su vinculación con el proceso, sobre viene la necesidad de presentarlas al momento en que su obtención se ha producido. (Jiménez, 2009).

E. Derecho a la defensa y asistencia de letrado

La Constitución reconoce el derecho de defensa en el inciso 14), artículo 139, en virtud del cual se garantiza que los justiciables, en la protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral, etc.), no queden en estado de indefensión. (Peña, 2010).

El contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos. (Ticona, 1994).

Cubillo (2005) refiere que tal derecho se proyecta a todas las etapas y articulaciones que pudiera comprender la articulación del proceso, las que indudablemente abarcan, por lo que al caso de autos importa resaltar cuándo se hace uso de los recursos impugnatorios. El derecho a los recursos forma parte, así, del contenido esencial del derecho a la pluralidad de instancias, no solo a título de una garantía institucional que posibilita su ejercicio, sino también como un elemento necesario e impostergable del contenido del debido proceso, en la medida en que promueve la revisión, por un superior jerárquico, de los errores de quienes se encuentran autorizados, en nombre del pueblo soberano, a administrar justicia.

La forma más común como se entiende la actuación del abogado es asistiendo a su cliente, asistencia que se traduce en el consejo más idóneo para esclarecer sus convicciones, de suerte tal que, finalmente, se adopte la decisión más pertinente y certera respecto del asunto controversial en ciernes. Desde luego, que la asistencia por ser eminentemente profesional, tendrá que enmarcarse en lo que la ley ha señalado sobre el particular, si es que nos hallamos frente a un litigio. (Rebollo, 2013).

En ocasiones, esos consejos se realizan fuera de todo conflicto, vía consulta asesoramiento, etc. y en ambos casos nos encontramos ante la misma asistencia profesional. En suma, la asistencia profesional es realizada por el abogado dentro del proceso, utilizando los recursos procesales a su alcance, tendente a que el proceso sea

concluido dentro de la más absoluta transparencia, veracidad y legalidad. La asistencia, dependiendo la exigencia profesional, tendrá que ser real y oportuna, habida cuenta que el proceso tiene su propia lógica y sus propios plazos. (Iglesias, 2011).

2.2.1.6. El Proceso Ordinario Laboral

2.2.1.6.1. Nociones

El proceso ordinario laboral es toda una innovación dentro de nuestros procedimientos que siempre tendieron a su sumarización. Se trata de una acción judicial cuyo trato diferenciado permite la tramitación de cualquier demanda contenciosa o no contenciosa, dependiendo de la cuantía, de la naturaleza del proceso y que, por lo tanto, el juez, que es competente para conocer su cauce, para llevarlo adelante, tendrá que compulsar previamente los presupuestos de hecho que le son exigidos por la norma. (Ampuero, 2004).

Estos procesos están reservados para aquellas causas que no tengan una vía procedimental propia a condición que la ley puntualmente así lo determine, o por su cuantía. (Pasco, 2001)

Indica Gómez (2001) que el plazo para contestar una demanda de es la naturaleza es el más amplio que advierte la norma: diez (10 días) hábiles y dentro de los quince (15) días subsiguientes se señalará la diligencia de audiencia única de conciliación y pruebas. En apariencia, y siempre que se den las condiciones materiales adecuadas, este procedimiento debería concluirse en un plazo de 40 días hábiles luego de haberse emplazado al demandado (10 días para contestar la demanda, 15 para llevar adelante la diligencia única y 15 para sentenciar).

Siguiendo toda una tradición procesal de larga data, la mayor carga procesal de los expedientes que se tramitan en materia laboral son los ahora denominados procesos ordinarios, puesto que la experiencia nos indica que la casi totalidad de procedimientos que se ventilan versan sobre asuntos salariales en todas sus variables. (Quispe, 2009).

Los procesos denominados ordinarios, tienen la particularidad de brindar a las partes un mayor sosiego para demostrar sus puntos de vista; en ocasiones, le brindan al juzgador la posibilidad de recurrir a las pruebas de oficio a fin de mejor discernir jurídicamente al momento de sentenciar, y, tratan, para distinguirse de los procesos especiales, de constituir una suerte de proceso-marco donde puedan confluír, la

mayoría de procesos judiciales, salvo la carga procesal especial, que por norma general, es la excepción de estos procesos. (Mendo, 2013).

2.2.1.6.2. Principios del proceso laboral

A. Principio de veracidad o de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad o de veracidad se constituye como un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, delimita que el juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. (Pla, 1998).

Significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (Pérez, 2000).

En aplicación del principio de primacía de la realidad, la naturaleza jurídica de la relación laboral se determina por el hecho real del trabajo desempeñado por el actor y no así por la calificación que le da el empleador. (Salas, 2010).

El principio de primacía de la realidad es una de las reglas rectoras o líneas directrices que informan la elaboración de las normas de carácter laboral y tiene aplicación práctica tanto en sede constitucional, judicial y también en sede administrativa, reconocido como un principio ordenador de la inspección del trabajo en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo. (Vinatea, 2009).

Se le suele definir como aquel instrumento procesal que deben utilizar los magistrados al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso laboral o constitucional, en un caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales, debiendo privilegiarse siempre los primeros, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos. (Carrasco, 2006).

B. Inmediación

El juzgador debe establecer una relación directa con las partes, recabando y actuando de modo personal los medios probatorios, a efectos de que la decisión a dictar responda con mayor fidelidad a la controversia jurídica suscitada, a lo actuado en el proceso y al derecho. (Avalos, 2011).

La inmediación requiere que el juez de la sentencia sea el mismo que actuó las pruebas, pero no es un principio absoluto y admite excepciones, de tal manera que el juez que se hace cargo de un proceso, ya en estado de sentencia, está facultado, y no obligado, a repetir las audiencias, solo si lo considera indispensable, precisamente por la vigencia del principio de la preclusión del proceso. (Pla, 1998).

Con el principio de inmediación se busca una inmediata comunicación entre el juez y las personas que obran en el proceso, el juez que inicia la audiencia de pruebas concluirá el proceso, salvo que fuera promovido o separado, en cuyo caso el juez sustituto lo concluirá. (Ampuero, 2004).

Así, el juez debe mantenerse en relación directa con las partes y recibir personalmente las pruebas, lo que indefectiblemente resulta de la mayor Importancia; pues, solo así tendrá la oportunidad de conocer y apreciar las condiciones morales de los litigantes, cuando dicen la verdad o cuando se abstienen de hacerlo para, llegado el caso, no solo ejercer con eficacia sus facultades de conciliación, sino también valorar su conducta durante el proceso, adquiriendo los elementos que le van a permitir formar convicción para un fallo justo, lo que no sería posible si el juez sentenciador es distinto al que ha dirigido el proceso en la actuación de las pruebas. (Salas, 2010).

El principio de Inmediación determina que la actividad probatoria transcurra en presencia del juez encargado de pronunciar sentencia; es decir, se busca que el juez que va resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes; lo cual también implica que tenga contacto directo con el material probatorio incorporado al expediente, hecho de suma Importancia para la búsqueda de la verdad real dentro del proceso laboral. Como director del proceso, el juez apreciará la conducta procesal de las partes, sus reacciones y se formará un concepto respecto de ellas, que puede y más bien debería constituir un elemento Importante cuando realice la valoración de los medios probatorios; pero no solo es el contacto directo con las partes y los abogados, sino además con todo el material del proceso. (Carrasco, 2006).

C. Inversión de la carga de la prueba

La inversión de la carga de la prueba implica que la ley determina excepcionalmente quién debe probar, por lo que existe afectación al debido proceso cuando arbitrariamente el órgano jurisdiccional establece la inversión de la carga probatoria en casos que la ley no lo establece. (Elías, 1999).

Conforme a lo establecido por Ley Procesal del Trabajo, corresponde (como regla general en el proceso laboral) al empleador demandado: probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y en el contrato individual de trabajo; la norma descrita subvierte la regla clásica del proceso común según la cual quien afirma algo está obligado a demostrarlo. (Pérez, 2000).

La inversión de la carga de prueba es el traslado, por mandato legal expreso, de la obligación de probar de quien alega un hecho a quien niega su existencia: vale decir, es el demandado quien deberá desvirtuar lo afirmado por el demandante, y de no hacerlo se le daría la razón a este último respecto de las pretensiones contenidas en la demanda. Esta excepción se establece generalmente cuando el demandado (la otra parte) está en mejor posición para brindar o proveer los medios probatorios que acrediten la verdad de los hechos; empero, en materia procesal laboral el fundamento de fondo es más bien de carácter tuitivo. (Vinatea, 2009).

Y es que al ser la parte débil de la relación laboral, al trabajador le suele resultar más difícil acceder a los medios probatorios necesarios para lograr el reconocimiento de sus derechos. Como parte dominante de la relación laboral, el empleador, en cambio, tiene mayores facilidades a tales efectos y en todo caso en su poder obran documentos que pueden acreditar los hechos expuestos en la demanda, los mismos que pueden estar archivados en la memoria de una computadora y que eventualmente se requeriría sean objeto de una pericia. (Carrasco, 2006).

En el proceso laboral, la inversión de la carga de la prueba no afecta necesariamente al demandado, sino directamente al empleador, pues este último podría ser también demandante. De darse el caso de que el empleador sea el demandante, le corresponderá probar sus aseveraciones. (Haro, 2006).

D. In dubio pro operario

En la aplicación del principio protector laboral, bajo la regla del in dubio pro operario se declara que en la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier

disposición en materia de trabajo se debe aplicar la interpretación que es más favorable al trabajador. (Ampuero, 2004).

Este principio será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc. (Elías, 1999).

Para Carrasco (2006) el principio *in dubio pro operario* hace referencia a la traslación de la vieja regla del derecho romano *in dubio pro reo*. Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitablemente en un contenido incierto e indeterminado.

Pérez (2000) sostiene que la aplicación del referido principio *in dubio pro operario* está sujeta a las cuatro consideraciones siguientes: a) Existencia de una norma jurídica que como consecuencia del proceso de interpretación ofrece varios sentidos.

b) Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional. c) Obligación de adoptar como sentido normativo a aquel que ofrece mayores beneficios al trabajador. d) Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de este, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.

En virtud del principio de *in dubio pro operario*, si de una norma se desprenden varios sentidos distintos, el intérprete debe elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador. Según señala la Constitución y la ley, este principio solo puede ser aplicado por el juez en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto, y deberá interpretar o, aplicar la norma que favorezca al trabajador; vale decir, es el último recurso cuando las herramientas que nos otorga la teoría general del Derecho han fallado en la tarea de resolver una “duda insalvable”. (Pla, 1998).

En ese sentido, debe dejarse bien establecido que este principio solo es aplicable para la interpretación de normas jurídicas, mas no de los hechos, por lo que en caso de

existir duda sobre estos se deberá absolver al demandado de la pretensión iniciada en su contra. (Vinatea, 2009).

E. Gratuidad procesal

El principio de la gratuidad de la administración de justicia y de la defensa gratuita para las personas de escasos recursos; y, para todos, en los casos que la ley señala.

Dicho precepto constitucional, en lo que al caso importa resaltar, contiene dos disposiciones diferentes: por un lado, garantiza el principio de la gratuidad de la administración de justicia... para las personas de escasos recursos; y, por otro, consagra la gratuidad de la administración de justicia (...) para todos, en los casos que la ley señala. (Ampuero, 2004).

La primera disposición comporta una concretización del principio de igualdad en el ámbito de la administración de justicia. Según este, no se garantiza a todos los justiciables la gratuidad en la administración de justicia, sino solo a aquellos que tengan escasos recursos económicos. (Salas, 2010).

En el ámbito judicial ese mandato se traduce en asegurar, a las personas de escasos recursos [entiéndase económicos], el acceso, el planteamiento y la obtención de un fallo judicial que resuelva sus diferencias dentro de un proceso judicial gratuito. (Haro, 2006).

La gratuidad en la administración de justicia, en los términos constitucionalmente establecidos ha sido desarrollada por el artículo 24 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, modificado por la Ley N° 26846, según el cual, se encuentran exonerados del pago de las tasas judiciales, entre otros, los litigantes a los cuales se les ha concedido auxilio judicial, institución que, por otro lado, está regulada por el artículo 173 y siguientes del Código Procesal Civil. (Avalos, 2011).

En el principio de gratuidad a favor del trabajador tiene aceptación casi unánime en la doctrina nacional en materia de Derecho Procesal Laboral. Con él se busca facilitarle al trabajador el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva para demandar la restitución de sus derechos laborales. Más aún, si tenemos en cuenta que dentro de la relación laboral, la posición jurídica del trabajador es siempre de desventaja (económica, negocial) respecto del empleador. (Elías, 1999).

2.2.1.6.3. Etapas de proceso ordinario laboral

Este proceso ordinario se inicia con la interposición de la demanda. Si se cumplen los requisitos de forma, se procederá a su admisión en un plazo de cinco días y, en la misma resolución se correrá traslado al demandado y se citará a Audiencia de Conciliación, la cual deberá realizarse en un plazo de veinte a treinta días hábiles de producida la calificación. Es decir que en un mismo acto procesal se producen la admisión de la demanda, su traslado al demandado y la citación a Audiencia. (Haro, 2006).

En esta Audiencia de Conciliación, se buscará que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio y, en caso no prospere esto último, se establecerán las cuestiones controvertidas. Luego, el demandado entregará la contestación de la demanda, con lo cual recién toman conocimiento de la misma tanto el juez como el demandante. (Carrasco, 2006).

La Audiencia de Juzgamiento en la cual se materializa el principio de concentración referido al concentrarse las siguientes cuatro etapas: a) Confrontación de posiciones, b) Actuación probatoria, c) Alegatos y d) Sentencia. (Pérez, 2000).

Concluidos aquellos, el juez inmediatamente o en un lapso de hasta sesenta minutos, procederá a emitir el fallo (parte resolutive de la sentencia). Esto es una novedad importante, pero ojo que la ley exige únicamente el fallo, mas no los fundamentos ni considerandos que la amparan, pudiendo señalarse únicamente lo siguiente: “Se declara fundada la demanda, reconociéndose el vínculo laboral, en consecuencia páguese los beneficios sociales correspondientes” o “Se declara infundada la demanda de despido arbitrario”. (Avalos, 2011).

Finalmente, Salas (2010) sostiene que acto seguido se citará a las partes para que en cinco días hábiles se apersonen al Juzgado para notificarles la sentencia completa, incluyendo los fundamentos que la amparan, pudiendo interponer los medios impugnatorios que consideren pertinentes.

2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.1.7.1. Nociones

La fijación de puntos controvertidos y saneamiento probatorio, expedido el auto de saneamiento procesal, las partes, dentro del tercer día de notificadas, deben de proponer al Juez los puntos controvertidos, vencido el plazo con o sin propuesta, el

Juez pasa a fijar los puntos controvertidos, y la admisión o rechazo de los medios probatorios ofrecidos en los actos postulatorios. (Esparza, 1995).

Cuando la actuación de los medios probatorios admitidos lo requiera, el Juez debe señalar fecha para la Audiencia de Pruebas. Es impugnabile sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida, la Resolución que ordena la realización de dicha audiencia o se prescinde de ella. Al prescindir de la Audiencia el Juez debe proceder el juzgamiento anticipado, sin perjuicio de que las partes soliciten informe oral (Neyra, 2010).

De no haber conciliación, con lo expuesto por las partes, el Juez procederá a enumerar los puntos controvertidos y, en especial, los que serán materia de prueba, resolviendo para tal efecto las cuestiones probatorias. A continuación, ordenará la actuación de los medios probatorios ofrecidos relativos a las cuestiones controvertidas en la misma audiencia. (Bustamante, 2001).

Siendo la etapa siguiente a desarrollar la de la fijación de los puntos controvertidos, que se efectuará siempre en el mismo acto de la audiencia única, y que no es otra cosa que hacer una síntesis de qué es lo que se está reclamando o contradiciendo y, sobre todo, con qué elementos el juzgador, más adelante tendrá que contar para actuar las pruebas presentadas por las partes, y más aún, qué extremos tendrán que ser reservados cuando llegue el momento de sentenciar. (Lluch, 2012).

El juzgador tendría necesariamente que enumerar cada uno de estos puntos o extremos, y cuando tenga que resolverlos enumerará también las correspondientes resoluciones que se van dictando, de suerte tal que los litigantes tengan la oportunidad de ejercitar los recursos impugnatorios franqueados por la ley, guiándose por estos presupuestos numerarios. (Cerrón, 2009).

2.2.1.7.2. Los puntos controvertidos en el expediente bajo estudio

Conforme al acta de audiencia única de folios 56 a 58 se declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:

- a) Establecer si entre las partes procesales existió un contrato de trabajo durante el periodo demandado del 02 de junio del 2001 al 01 de julio del 2005.
- b) De acreditarse el vínculo laboral, determinar si le corresponde al demandante el reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual.
- c) Establecer si le corresponde el pago de la bonificación por Riesgo Salud.

2.2.1.8. La prueba

2.2.1.8.1. Definición de la prueba

Junto con la prueba, y dentro del Derecho Probatorio, esto es, el conjunto de normas que disciplinan la proposición, admisión, práctica y valoración de las pruebas, debemos hacer una mención singular a la Probática, entendida como ciencia de los hechos en el proceso y que representa las técnicas o el arte de verificación de los hechos extraprocesales. (Infante, 2003).

Se trata de un saber multidisciplinar, en el que interviene no solo el Derecho probatorio, sino también la lógica y la psicología, cuya finalidad (en palabras de uno de sus grandes cultivadores) es la de rescatar del pasado relacionado históricamente con los hechos que se intenta probar en el proceso, bien sea por medios convencionales o científicos, todos a que verdad. (Lluch, 2012)

Garantizar la admisión de la prueba justificada. Se trata de un mandato específico en cuanto al juicio de admisión de los medios de prueba. Dicha teoría ha venido a sustituir aquella otra que sostenía la prioridad por la admisión que por la denegación de la prueba, y dota de mayor precisión el juicio de admisión de los medios de prueba. (Jinesta, 2000).

Naranjo (1996) sostiene que con la prueba justificada se pretende, conjugar el derecho de defensa con la evitación de dilaciones indebidas y las pruebas redundantes. En efecto, la admisión de una prueba de costosa elaboración y cuya relevancia sea escasa en términos del fallo de la sentencia, sobre encarecer innecesariamente el coste económico del proceso, lo va a dilatar excesivamente.

Jurídicamente, se denomina, así a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio. (Levene, 1999).

2.2.1.8.2. Concepto de prueba para el Juez

Y en un sistema de libre valoración de la prueba no significa que el juez pueda apreciar a su libre arbitrio los medios de prueba, sino que deberá efectuarlo, en palabras del mismo Magistrado, conforme a principios o pautas seguros de enjuiciamiento de acciones, conductas y hechos de relevancia procesal, depurándolos conforme a las máximas de experiencia. (Lluch, 2012)

Y en palabras de Taruffo (2002), la libre valoración presupone la ausencia de aquellas reglas (las que predeterminan el valor de la prueba) e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo criterios no predeterminados, discrecionales y flexibles, basados esencialmente en presupuestos de la razón.

Juez le interesa la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido. (Gutiérrez, 2003).

Por otro lado, Peralta (2000) precisa que son las realidades que en general pueden ser probadas, con lo que se incluye todo lo que las normas jurídicas pueden establecer como supuesto factico del que se deriva una consecuencia también jurídica.

La prueba son los medios que van a ayudar al juzgador al esclarecimiento del comportamiento punible y a la decisión judicial. Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia. (Zevallos, 2000).

2.2.1.8.3. El objeto de la prueba

El objeto de la prueba no son los hechos, sino las afirmaciones que sobre los hechos efectúan las partes, tal como apunta Serra Domínguez, o los enunciados sobre hechos, como indica Taruffo (2002).

Los hechos existen en la realidad, fuera del proceso, y en el proceso se verifican las afirmaciones que las partes efectúan sobre los mismos y a través de los escritos de alegaciones. Incluso autores que han defendido que en el proceso se prueban los hechos han matizado su postura. (Escobar, 2012).

Así Florencio (2002), afirma que son objeto de prueba los hechos, añade que el juez sólo se enfrenta directamente con los hechos en la inspección ocular. En todos los demás casos, se le presentan como afirmaciones de las partes. Los hechos necesitan de la carga de la alegación, por lo que concluye que son objeto de prueba los hechos en cuantos afirmados o las afirmaciones en la medida que contienen hechos.

Por objeto de la prueba debe entenderse lo que pueda ser probado en general, aquello sobre lo que pueda recaer la prueba, noción puramente objetiva y abstracta, no limitada a los problemas concretos de cada proceso y a los intereses o pretensiones de las

diversas partes, de aplicación igual en actividades extraprocesales, sean o no Jurídicas. (Fronzizi, 1994).

Son las realidades que en general pueden ser aprobados con lo que se excluye todos lo que las normas jurídicas pueden establecer como supuesto factico del que se deriva una consecuencia también jurídica .en este sentido el planteamiento correcto de la pregunta la respuesta tiene que ser siempre general y abstracta, sin poder referirse al proceso Concreto. (Landa, 2012).

2.2.1.8.4. El principio de la carga de la prueba

Este principio pertenece al Derecho Procesal, porque se ocupa de los actos para ofrecer, admitir, actuar y valorar las pruebas, a fin de alcanzar el derecho pretendido. (Coviello, 1999)

Incumbe a quien de una afirmación propia pretende hacer derivar consecuencias para el favorable; porque justo es que quien quiere obtener una ventaja; soporte las desventajas a ella conexas, entre las cuales se cuenta la carga de la prueba. Aplicando este principio, resulta que cualquiera que afirma tener un derecho (por vía de acción o por vía de excepción) debe probar el hecho jurídico de que deriva el derecho, y, por lo tanto, todos los elementos y requisitos que por ley son necesarios para que se tenga el hecho jurídico idóneo para producir el derecho que se pretende. (Haro, 2006).

El principio de la carga de la prueba supone la auto responsabilidad de los sujetos procesales por la conducta que adopten en el juicio, de tal manera que si no llega a demostrarse la situación fáctica que las favorecen por no ofrecerse medios probatorios o ser estos inidóneos, recaerá sobre ellos un fallo desfavorable. (Reynal, 2006)

Colomer (2003) sostiene que la carga de prueba importa no solo ofrecer el medio o los medios probatorios para demostrar la veracidad de los hechos agregados, sino actuarlos en observancia de las normas previstas por el ordenamiento jurídico procesal. La carga de la prueba constituye una especie de obligación procesal de acreditar un hecho afirmado o el que señala el ordenamiento procesal tratándose de la inversión de la carga de la Prueba. La carga de la prueba es de cargo del demandado a quien se le atribuye la autoría del daño y no al demandante que alego el dolo o la culpa para reclamar la indemnización. (Peña, 2010).

2.2.1.8.5. Valoración y apreciación de la prueba

Únicamente se producirá una limitación de eficacia probatoria, pues el juez sentenciador queda vinculado por los datos que aparecen cubiertos por la fe pública del secretario judicial, esto es: a) el hecho que motiva su otorgamiento (existencia del reconocimiento judicial); b) el día, hora y lugar del reconocimiento, así como las personas que estuvieron presentes, y de la pertenencia de sus firmas (datos extrínsecos formales); c) del lugar, objeto o persona sobre la que versó el reconocimiento judicial y de las manifestaciones u observaciones que se realizaron (datos intrínsecos objetivos). Por el contrario, el acta de reconocimiento de reconocimiento judicial no desplegará efectos probatorios ni podrá tenerse por cierto respecto a lo manifestado u observado por las partes, ni siquiera por las percepciones del tribunal datos intrínsecos subjetivos. (Lluch, 2012).

Los autores, suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también, de la apreciación razonada. Pero, por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con los cuales pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos expuestos en el proceso. (Parra, 2010)

Por su parte Vences (2010) precisa, la apreciación de la prueba consiste en un examen mental orientado a extraer conclusiones respecto del mérito que tiene o no un medio probatorio para formar convicción en el Juez; agrega, que es un aspecto del principio jurisdiccional de la motivación de las sentencias y es requisito indispensable de éstas. Pero, a pesar de que es una obligación del Juez apreciar todas las pruebas, en el respectivo fallo sólo expresará las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión conforme se contempla en la norma del artículo 197 del Código Procesal Civil.

El Código Procesal Civil prevé que todos los medios probatorios presentados y actuados, según sea el caso, son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada y que, sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sirvan para el sustento de la decisión judicial. (Rebollo, 2013).

2.2.1.8.6. Sistema de valoración de la prueba

a) El sistema de la tarifa legal: En este sistema, la ley establece el valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley. (Asís, 2006).

La prueba legal consiste en la producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba. (Rioja, 2011).

b) El sistema de valoración judicial: En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario en el sistema legal lo da la ley. (Martínez, 2012).

Debe entenderse que esta facultad entregada al Juez: la potestad de decidir sobre el derecho de las partes para alcanzar la justicia, en base a su inteligencia, experiencia y convicción es trascendental. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones indiscutibles para que su actuación sea compatible con la administración de justicia. (Sabogal, 2012) Infante (2003) afirma:

El magistrado debe considerar la prueba en su conjunto, como un todo, siendo además irrelevante su fuente, en virtud del principio de comunidad o adquisición que postula a la pertenencia al proceso de todo lo que en él se presenta o actué. La valoración es, pues, global, generalizada El hecho de que el artículo 197 del Código Procesal Civil, establezca que en la resolución solo serán expresadas la valoraciones esenciales y determinantes que sustenten la decisión del juez no significa conferirle a este la facultad para prescindir de algún medio de prueba. (p. 341).

2.2.1.8.7. Finalidad y fiabilidad de la prueba

La finalidad, se observa en la norma del artículo 188 del Código Procesal Civil, en donde se indica: Los medios de prueba tienen como fin acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones. (Levene, 1999)

Por su parte, respecto de la fiabilidad entendida como legalidad, se puede hallar en la norma del artículo 191 del mismo Código Procesal Civil, cuyo texto establece: Todos

los medios de prueba, así como sus sucedáneos, aunque no estén tipificados en éste Código, son idóneos para lograr su finalidad prevista en el artículo 188. Los Sucédáneos de los medios probatorios complementan la obtención de la finalidad de éstos. (Zuñiga, 2009)

Sobre la finalidad, expone “(...) la prueba sirve para establecer la verdad de uno o más hechos relevantes para la decisión (...). Precisa que un dato común y recurrente en las diversas culturas jurídicas, el objeto de la prueba o su finalidad fundamental es el hecho, en el sentido de que es lo que “es probado” en el proceso. (Colomer, 2003).

Haro (2006) argumenta que el Juez examina la fiabilidad de cada medio de prueba empleado en la reconstrucción de los hechos que ha de juzgar, es decir el punto de partida del razonamiento judicial en el examen probatorio consiste en establecer si la prueba practicada en la causa, el juzgador debe analizar y verificar la concurrencia de todos los requisitos formales y materiales que los medios de prueba deben tener para ser válidos mecanismos de transmisión de un concreto hecho.

Requiere la aplicación de la correspondiente máxima de la experiencia al concreto medio probatorio, para que de este modo el Juez pueda alcanzar una opinión sobre la capacidad de dicho medio para dar a conocer un concreto hecho, la fiabilidad no se aplica para verificar la veracidad del hecho que se pretenda probar, sino que se trata de un juicio sobre la posibilidad de usar un concreto medio de prueba como instrumento para acreditar un hecho determinado. (Pérez, 2000).

2.2.1.8.8. Los medios de prueba actuados en el expediente bajo estudio

A. Los documentos

a) Definición

Los documentos se ubican al interior de las pruebas instrumentales, que al igual que las orales, que fueron vistas en el capítulo anterior, forman, en su conjunto, el universo probatorio necesario y requerido para establecer la convicción en un enjuiciamiento. (Carrasco, 2006).

La documentación que se puede ofrecer son los libros de planillas, las boletas de pago, actas expedidas por la Autoridad del Trabajo, cartas, memorandums, entre otros, que puedan establecer la relación laboral. (Avalos, 2011).

Son documentos los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, micro

formas tanto en la modalidad de microfilm como en la modalidad de soportes informáticos, y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado. (Salas, 2010).

Documento público: Son a) El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; y b) La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia. La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar Jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda. (Vinatea, 2009).

Documento privado: El artículo 236° del Código Procesal Civil, expresa que es el que no tiene las características del documento público. La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público. (Ampuero, 2004).

b) Los documentos en el expediente bajo estudio

- Expediente Administrativo emitido por la Autoridad del Trabajo en Piura.
- Informe revisorio de planillas.

2.2.1.9. La sentencia

2.2.1.9.1. Conceptos

Dentro de tal marco debe considerarse la sentencia. La misma puede ser entendida - hablamos de la definitiva como el acto procesal conclusivo mediante el cual el órgano jurisdiccional resuelve la causa, sea que juzgue sobre el fondo del asunto, sea que lo haga sobre cuestiones previas que puedan impedir un juicio sobre el fondo.

Pero no es solamente esto. El Juez, por medio de la sentencia, debe dar respuesta a las cuestiones que los litigantes han planteado, a los argumentos y razones que ellos le han sometido a consideración y decisión. No puede cancelar las razones de las partes; puede, sí, considerarlas no atendibles, pero dando cuenta del por qué, examinándolas críticamente. (Fronidzi, 1994).

La sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el híbrido “inaplicabilidad cuestión de inconstitucionalidad” tiene efectos directos en la legislación específicamente en los siguientes campos: leyes preconstitucionales y leyes post constitucionales; seguridad jurídica y cosa juzgada; presunción de constitucionalidad de la ley; ley e igualdad constitucional y finalmente la sujeción de la ley a ciertas pautas de racionalidad para su constitucionalidad. (Zuñiga, 2009)

Es acto mediante el cual el juez ejerce su función jurisdiccional .constituye una unidad, e interesa a las partes conocer el itinerario del razonamiento judicial mediante el fallo, el juez resuelve con sujeción al derecho y equidad, sin dejar de medir las proyecciones sociales de su pronunciamiento. Tiene que estimular el cumplimiento de la ley y no inclinarse sumisamente ante sus violaciones. La sentencia debe ser ponderada en su contenido integral; o sea, no solo tomando en cuenta su parte dispositivo, sino también en su, unidad las motivaciones y los considerando. (Bustamante, 2001).

La sentencia es el acto procesal del juez (unipersonal) o del tribunal (colegiado) en el que se decide sobre la estimación o desestimación (total o parcial) de la pretensión ejercitada por el actor, con base en su conformidad o disconformidad con el ordenamiento jurídico. (Cerrón, 2009).

Se trata pues de una decisión jurisdiccional importante tanto para el proceso en si como para la pretensión de las partes, pero sobre todo porque expresa una forma de manifestación del poder del Estado, encomendado a los órganos jurisdiccionales, a los jueces, como lo afirma Andrés, que constituye un acto del Juez distinto a los otros actos judiciales, pues tiene un fundamento al menos tendencialmente cognoscitivo. (Levene, 1999).

2.2.1.9.2. Estructura de la sentencia

Aunque, no sólo se ha expandido el Derecho penal en relación al avance tecnológico, puesto que una sociedad que apuesta tan firmemente por el progreso económico con un marcado matiz neo capitalista, exige una efectiva protección de los bienes jurídicos que puedan verse afectados. De ahí, la necesidad de la creación de nuevos delitos que protejan el orden socioeconómico, las relaciones laborales, o el medio ambiente. (Investigaciones Laborales, 2011).

En este epígrafe se pretende realizar un trazado rápido del cuerpo normativo aplicable a los actos procesales civiles de comunicación: examinando, por un lado, las normas expuestas en la ley de enjuiciamiento, indicando de paso las reformas que éstas han sufrido, y por otro, las recogidas en la legislación orgánica; para terminar con un breve estudio del Convenio europeo que acabamos de citar, en lo referente al objeto de nuestro trabajo. Todo ello sin perjuicio de que cada tema que se apunte sea desarrollado más extensamente en epígrafes posteriores. (Cubillo, 2005)

El análisis de los derechos de defensa se suele realizar como mero proceso de clarificación, pero no ha generado la suficiente convención doctrinal o jurisprudencial, afectando este hecho incluso a la utilización de los elementos estructurales conectados a su contenido. En cualquier caso, el elemento más significativo y característico de los derechos de defensa es el objeto, es decir, el contenido material y las circunstancias de protección. En este sentido, se debe advertir que la protección efectiva de un derecho fundamental tal como se ha insistido es un proceso en el que intervienen múltiples factores, en parte establecidos por la Constitución y en parte por desarrollo normativo o jurisprudencial, pero específicamente se estructura a partir del objeto de los derechos fundamentales.(Rebollo,2013).

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. Este alcance tiene como referente normativo las normas previstas en el artículo 122 del Código Procesal Civil. (Hermeza, 1990).

La claridad, es otro de los criterios normalmente ausente en el razonamiento jurídico legal. La claridad, consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad, exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal. (Jinesta, 2000).

2.2.1.9.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

A. El principio de congruencia procesal

No se suele, a lo que designamos como principio de congruencia, situar entre los principios procesales, es decir, enumerarlos entre los principios de política procesal, al ser los orientadores de la concepción del proceso y que fueron tenidos en cuenta por el legislador al proyectar la elaboración de su propio sistema procesal. (Florencio, 2002).

Cierto es que hay una conformidad muy generalizada de que las sentencias deben responder a las peticiones de partes, pero ello no se opone a que en la concepción del proceso se entienda éste imperado a su vez como principio constructivo que lo inspire en su sentido final inmediato. (Martínez, 2012).

El principio de congruencia en el proceso canónico, en cambio, se impone a lo largo de todo el proceso y desde las posiciones adoptadas por las partes, alcanza a los hechos alegados: *iudex iudicare debet secundum allegata partium, al onus probando* y a la proposición y práctica de la prueba hasta el punto de prescribir que la certeza moral, requerida para dictar la sentencia, *iudex haurire debet ex actis et probatis*.

Pero tiene además su última referencia y cumbre del proceso en la sentencia definitiva. Definirá la controversia, dando a cada duda la respuesta conveniente. (Iglesias, 2011). En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide. (Zuñiga, 2009).

Por tanto frente al deber de suplir y corregir la invocación normativa de las partes, existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes. (Cubillo, 2005).

B. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.

Al referirme a la motivación suficiente he presentado una serie de exigencias y un modelo de motivación compuesto por tres elementos: el dato, la regla y la conclusión. Estos tres elementos componen lo que he denominado como argumento principal. Pues bien, la motivación completa añade a lo anterior la exigencia de explicitar los elementos que tratan de justificar la regla de dicho argumento. (Peralta, 2000).

Como veremos inmediatamente, estos elementos pueden reconducirse a cuatro: las reglas, los enunciados normativos, los criterios interpretativos y los criterios de justificación. En este sentido, y con carácter general, la motivación completa debe satisfacer el que podríamos denominar como criterio de explicitación o de manifestación. (Infante, 2003).

El criterio de explicitación o de manifestación, que surge como requisito de la motivación completa, desde el respeto a los principios que presiden el razonamiento

judicial, exige hacer públicas las reglas, los enunciados normativos, los criterios interpretativos y los criterios de justificación que sirven para motivar su decisión.

Aunque parece un requisito obvio de la argumentación, no es siempre cumplido en el ámbito de la decisión judicial. Le corresponde a quien decide mostrar las reglas, los enunciados y los criterios y no dejar esta tarea a quien analiza la decisión. (Asís, 2006). Bautista (2007), sostiene que es frecuente encontrar, en nuestro medio sentencias verdaderamente inentendibles, bien porque no se expone claramente, los hechos materia de juzgamiento, o porque no se evalúa su incidencia en el fallo final de los tribunales. Así elaboradas, las resoluciones judiciales no pueden cumplir con diversas finalidades que tienen dentro del sistema jurídico.

Tena (2000) argumenta que si bien es cierto que la más importante es decidir sobre el interés de las partes sometidas a jurisdicción, suele suceder que las partes no reciben la debida información de los magistrados sobre las razones que los llevaron a tomar una decisión.

2.2.1.10. Los medios impugnatorios en el proceso laboral

2.2.1.10.1. Definición

Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. (Naranjo, 1996).

Gutiérrez (2003) sostiene que nuestro ordenamiento procesal civil regula genéricamente los medios impugnatorios, consignando reglas para impugnar actos procesales que no están constituidos por resoluciones judiciales, como las nulidades, las oposiciones y las excepciones, y reglas para impugnar resoluciones judiciales, recibiendo, en este último caso, la denominación de recursos.

Son mecanismos que facilitan a las partes que se sienten agraviadas a solicitar que la sentencia emitida sea revisada por un órgano superior. Los medios impugnatorios, considerados también como los remedios contra los actos procesales provenientes del Juez, están asociados a la disconformidad que la o las partes tienen acerca de la resolución judicial dictada. (Rioja, 2011).

Deducidos casi siempre ante el mismo juzgador, sea para que remedie él mismo el error cometido, o para que el superior establezca la enmienda, dada la pluralidad de instancias, persigue, en ambos casos, una rectificación de lo resuelto, en aras de una

correcta administración de justicia, o lo que Ío es mismo, en pro de la rectitud del debido proceso. (Escobar, 2012).

Es el instrumento que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente. (Reynal, 2006).

2.2.1.10.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

A. La reposición

Contra cualquier resolución dictada en primera instancia frente a la que la Ley lo establezca expresamente, o no establezca otro tipo de recurso (es decir, apelación o queja), cabe plantear recurso horizontal (siempre y cuando no se disponga que la resolución es irrecurrible), es decir, será resuelto por el mismo órgano que lo dictó. (Gómez, 1996).

El Recurso de reposición también llamado doctrinalmente como: retractación, reforma, reconsideración y suplica, es un medio impugnatorio, y como tal forma parte del llamado sistema de impugnaciones, diseñados sobre la posible existencia y/o configuración del error en las decisiones judiciales; y que posibilitan a las partes defenderse de la siempre posible arbitrariedad judicial. (Peña, 2010).

En considerado un recurso ordinario e impropio o de instancia única (a contraposición de los denominados propios, verticales y de instancia múltiple), debido a su naturaleza no devolutiva. (Landa, 2012).

A través de la misma se solicita que sea el propio juzgado o tribunal que hubiera dictado la que se impugne a efectos: "declare la ilegalidad de una resolución (por ser contraria a norma o garantía procesal" y la consiguiente ineficacia de la misma, dictando con unidad de acto, la resolución que procede legalmente o dicho de otro modo que la tramitación del proceso se acomode a lo prevenido en Ley. (Cervantes, 2011).

Presentado el recurso y admitido, el Juez, si advierte el vicio o error invocado por la parte accionante, no tendrá más alternativa que revocar su resolución y darle pase a la reclamación. A la inversa, si no hay fundamento para ampararla, de plano la declarará improcedente o inadmisibile. (Bustamante, 2001).

B. La apelación

La autonomía que tiene el objeto del recurso de apelación en este sistema es casi absoluta. No se trata, por tanto, de revisar la sentencia de primera instancia sino de obtener un nuevo pronunciamiento sobre el fondo. En otras palabras, el tribunal de apelación cuenta con los mismos poderes que el juez a quo para examinar la cuestión litigiosa. Es decir, el enjuiciamiento del tribunal de apelación no se ciñe a comprobar si la sentencia de primera instancia es, a su juicio, acertada o no, sino que entra a examinar la relación jurídico material que es objeto de litigio. Como se expresa en la doctrina alemana y en la española que la sigue, el debate de la segunda instancia es una continuación del realizado en la primera, no una revisión de éste. En definitiva, en este sistema el conflicto objeto del proceso se plantea de nuevo en toda su extensión ante un órgano superior. (Iglesias ,2011)

Se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trata de cuestiones de puro derecho. Debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. Tiene por objeto que el superior jerárquico de quien emitió el acto cuestionado luego de examinarlo lo modifique o lo revoque. (Cervantes, 2011).

Sostiene Parra (2010) que 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. Procedencia.- Procede apelación: a) Contra las sentencias, excepto las impugnables con recurso de casación y las excluidas por convenio entre las partes; b). Contra los autos, excepto los que se expidan en la tramitación de una articulación y los que este Código excluya; y c) En los casos expresamente establecidos en el Código.

El recurso de apelación debe contener la fundamentación del agravio, lo que significa que el que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria. (Asís, 2006).

Es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. De acuerdo con la norma del artículo 364 del Código Procesal Civil 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. Es una garantía constitucional prevista en el artículo 139 inciso 6 como uno de los Principios y Derechos de la función jurisdiccional, mediante el cual se materializa el derecho a la doble instancia. (Escobar, 2012).

C. La casación

El recurso de casación tiene por fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia. Resoluciones contra las que procede el recurso.- Sólo procede el recurso de casación contra: A) Las sentencias expedidas en revisión por las Cortes Superiores; B) Los autos expedidos por las Cortes Superiores que, en revisión ,ponen fin al proceso; y C) Las resoluciones que la ley señale. (Zevallos, 2000).

Son causales para interponer recurso de casación: a) La aplicación indebida o la interpretación errónea de una norma de derecho material, así como de la doctrina jurisprudencial; b) La inaplicación de una norma de derecho material o de la doctrina jurisprudencial; o c) La contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, o la infracción de las formas esenciales para la eficacia y validez de los actos procesales, (Rioja, 2011)

Etimológicamente casación viene de cassare que significa vano, nulo. Recurso extraordinario que persigue el quebrantamiento de sentencias proferidas con violación de las reglas de derecho, en los aspectos denunciados por el recurrente que se denominan cargos. La finalidad del recurso es diversa: 1. Unificar la jurisprudencia nacional. 2. Proveer la realización del derecho objetivo. 3. Procurar reparar los agravios inferido por las partes en las sentencias recurridas. 4. Respetar la garantía de los intervinientes. (Escobar, 2012).

Conforme a lo previsto en el inciso 3 del artículo 386 del Código Procesal Civil, el recurso de Casación también puede estar fundado en el defecto de forma o quebrantamiento de las formas esenciales del proceso (nótese del hincapié en el carácter necesariamente esencial de las formas quebrantadas), lo que en nuestro Derecho implica tanto la afectación al Debido Proceso Legal o a la Tutela Judicial Efectiva como conceptos equivalentes. (Hermeza, 1990).

El recurso de casación tiene por fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por Corte Suprema de Justicia.” (Neves, 2009).

D. La queja

Este recurso tiene una naturaleza excepcional, recurrente de la negativa del órgano jurisdiccional para admitir una impugnación. Es una vía procesal indirecta para lograr se conceda la impugnación deducida y negada. (Neyra, 2010).

Se le llama queja de derecho y de acuerdo con la ley procede en distintos dos casos:

a) Cuando el juez declara inadmisibles un recurso de apelación; y b) cuando la sala superior declara inadmisibles un recurso de casación. Además, de ello se establece que la queja se presenta ante el órgano jurisdiccional superior del que denegó el recurso sustentando jurídicamente su pedido con invocación de la norma vulnerada y acompañando la documentación necesaria (resolución recurrida, escrito en que se recurre y resolución denegatoria) y que su interposición no suspende la tramitación del proceso principal ni la eficacia de la resolución cuestionada. (Bernaes, 2009)

Procede contra el auto que niegue el recurso de apelación o casación, por ante el respectivo superior para que éste lo conceda o estime que estuvo bien denegado. Procede también cuando la apelación se concedió en un efecto equivocado, para que el superior corrija el error. Con el nombre de recurso de hecho, laboralmente se aplica la queja. (Escobar, 2012).

El recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación o de casación. También procede contra la resolución que concede apelación en efecto distinta al solicitado. (Lluch, 2012).

Al escrito que contiene el recurso se acompaña, además del recibo que acredita el pago de la tasa correspondiente, copia simple con el sello y la firma del Abogado del recurrente en cada una, y bajo responsabilidad de su autenticidad, de los siguientes actuados: a) Escrito que motivó la resolución recurrida y, en su caso, los referentes a su tramitación. b) Resolución recurrida. c) Escrito en que se recurre. (Ticona, 1994).

2.2.1.10.1. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

Se ha interpuesto recurso de apelación de sentencia de parte del demandado al no encontrarse de acuerdo con el resultado de la sentencia en primera instancia que declara en fundada la demanda.

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

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia

La pretensión reclamada y que se ha resuelto en ambas sentencias es el pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, tramitado en proceso ordinario laboral.

2.2.2.2. El derecho al trabajo

2.2.2.2.1. Definición

Blancas (2002) señala que la definición de las disciplinas jurídicas debe hacerse atendiendo no tanto a su función o finalidad como a su objeto o sector de la realidad que se encarga de regular. Esta labor intelectual de definición de una rama del derecho tiene, por tanto, mucho que ver con la descripción de las partes o elementos estructurales de la misma, pudiendo afirmarse que la definición es una fórmula de síntesis del contenido de una disciplina jurídica.

Se define el Derecho del Trabajo por referencia a un conjunto de relaciones sociales en las que aparecen implicados determinados sujetos: los trabajadores, los empresarios que los contratan, los sindicatos, los representantes de los trabajadores en las empresas, las asociaciones empresariales, las administraciones de trabajo. (Gómez, 1996)

Se trata del trabajo libre, por cuenta propia, realizado con autonomía; y el trabajo libre, por cuenta ajena, en régimen de dependencia y a cambio de una retribución económica. Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana. (Cervantes, 2008)

García (1992) dice que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en sus condición de tales.

Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo. (Valverde, 2000)

Gandía (1992) indica: Es el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen (p. 13).

2.2.2.2.2. Fundamento del derecho al trabajo

Montoya (1990) indica que el Derecho del Trabajo no sólo es protector, o expresa sólo la voluntad política del poder. Esta afirmación podría ser valedera, sin embargo, no podemos olvidar que ambas realidades se encuentran presentes en nuestra disciplina. Sugiere entonces adoptar puntos de vista atentos a la realidad actual como a la evolución histórica de las instituciones.

No es posible desconocer que el factor determinante de la aparición del Derecho del Trabajo es, sin ninguna sombra de duda, el movimiento obrero, a cuya acción amenazadora responde el poder público con medidas de reacción “tuitivas”, unas veces, y opresivas, otras. Es lícito ignorar el papel desempeñado en la génesis del Derecho del Trabajo de otros factores como la acción de los políticos “burgueses” de intención reformista o el esfuerzo de sociólogos y juristas progresistas por conseguir del Estado la mejora de condiciones de vida y trabajo de los asalariados. (Ramírez, 1996)

Si bien la estructura del contrato individual de trabajo descansa sobre la primacía del capital sobre el trabajo, como lo prueba la atribución de la utilidad patrimonial del trabajo y la dirección del mismo al empresario, no puede ignorarse que la creciente colectivización de las relaciones laborales (de la que son instrumento el asociacionismo sindical, la negociación colectiva, el derecho de huelga y la participación en la empresa) tiende a situar en una posición de paridad, y no de subordinación, al poder organizado de los trabajadores respecto del de los empresarios. (Campos, 1988)

Tello (1990) sostiene que el fundamento del Derecho del Trabajo no sólo estaría en la necesidad de superar las condiciones de explotación en que se desarrolló históricamente el trabajo por cuenta ajena y la pretendida necesidad de quienes

usufructuaron y usufructúan este tipo de trabajo, de mantener tal situación, sino también al esfuerzo de los protagonistas del trabajo, según su grado de organización y a la participación de políticos y pensadores progresistas que han hecho posible el reconocimiento de instituciones como la libertad sindical, negociación colectiva, huelga y participación en la empresa, a favor del sector con menor poder económico y que le permiten un nivel de cohesión para enfrentar sus reclamos.

Ferro (2003) dice que con ser ello verdad, la obtención de la esencia propia y de la razón de ser del Derecho del Trabajo no puede venir dada tan sólo por la mera presencia de su objeto o contenido normativo, que no dejan de ofrecer al observador únicamente un conocimiento formal y a histórico del problema.

2.2.2.2.3. Función del derecho al trabajo

El Derecho del Trabajo surge como una respuesta a las inhumanas condiciones en que los obreros desarrollaban su labor, como consecuencia de la desigualdad existente entre empleador y trabajador, y en la que una de las partes imponía sus condiciones, dando lugar a los llamados contratos de adhesión, mediante los cuales en la que el trabajador se limitaba únicamente a aceptar las condiciones impuestas por el empleador. (Toyama, 2001)

El trabajo se vende a menudo bajo condiciones especialmente desventajosas que surgen de los siguientes hechos: la fuerza de trabajo es precaria, los vendedores de ellas generalmente son pobres y no poseen fondos de reserva, y no es fácil que puedan retirar del mercado su fuerza de trabajo. (Montenegro, 2000)

El mayor poder del empleador no solamente se hace presente en el momento de la contratación, sino que éste acompaña a toda la relación de trabajo, pues el contrato de trabajo coloca al trabajador en una situación de subordinación jurídica frente al empleador, debiendo entenderse que se trata de una relación que no se agota inmediatamente, sino que se desarrolla a lo largo del tiempo y en una organización productiva más o menos compleja, que es la empresa, que constituye una esfera de actuación coercitiva a la que ingresa y en la que en muchos de los casos se siente un extraño porque todo pertenece a otra persona. (Rendón, 1998)

Es evidente, y en ello la situación no ha cambiado, que la fuerza de trabajo se vende en condiciones sumamente desventajosas, por los siguientes hechos: a) porque la fuerza de trabajo no es eterna, perece, termina, se acaba; b) los trabajadores son

numerosos y precisan trabajar para poder subsistir en un mercado que se caracteriza por la escasez de puestos de trabajo; c) porque son pobres y no tienen ahorros; d) porque pueden ser fácilmente sustituidos. (Del Rosario, 2009).

Frente a esa desigualdad el Derecho del Trabajo surge para limitar el poder empresarial. En concreto, la finalidad del Derecho del Trabajo es la tutela del trabajador, en cuanto parte contratante débil y en cuanto trabajador subordinado. Para ello, esencialmente limita la autonomía contractual privada de ambas partes, porque “entre el fuerte y el débil, la libertad oprime, la ley libera. (Sanguinetti, 1999) Sobre todo, lo hace estableciendo mínimos que no pueden ser empeorados por aceptación del trabajador. Al equilibrar los poderes de ambas partes contratantes, el

Derecho del Trabajo cumple una función primordial: encauzar el conflicto industrial dentro de los límites razonables y aceptados por ambas partes. Por lo demás es claro que el Derecho del Trabajo legaliza las relaciones de trabajo y sólo limita el poder patronal, no siendo su fin “modificar la naturaleza de las relaciones de trabajo. (Gómez, 1996)

2.2.2.2.4. Fines del derecho al trabajo

Neves (1997) sostiene que el objetivo permanente de éste derecho es mantener una paridad en el cambio, teniendo presente que una de las partes, el trabajador, apareció tradicionalmente como más débil frente al empleador. Deriva de ello, que el Derecho del Trabajo, desde sus orígenes trató de limitar la libertad o autonomía de la voluntad, imponiéndose restricciones, limitaciones, prohibiciones o condiciones mínimas dando lugar a lo que se llamó Orden Público.

Ferro (2003) a su vez dice este conjunto de normas que rigen las relaciones de trabajo se ubican más allá de la voluntad de las partes, quienes no pueden derogarlas, menos aún rechazarlas. Para el logro de este equilibrio, se recurrió, además de la legislación protectora, a la acción sindical, a través de la cual se buscaba mayores beneficios y el mejoramiento de las condiciones de trabajo; nuevos derechos que se materializaron en los convenios colectivos de trabajo en el que la fuerza del grupo y la presión que podía ejercer lograba un equilibrio.

Cortes (2003) alguna vez éste afirmó la necesidad de fijar límites o techos frente a pretensiones que podrían afectar la continuidad de la actividad del empleador o su subsistencia como empresa de producción, y de ese modo restablecer la paridad o el

equilibrio. Lo que sí pareciera ser cierto es que en algunos casos, se han establecido mecanismos para fijar límites, por la propia comunidad, a través de las concertaciones sociales o de leyes marco - referenciales. De este modo se han fijado límites o topes a la extensión y contenido de los convenios colectivos.

Campos (1988) argumenta que la finalidad del Derecho del Trabajo, será el respeto por la dignidad del hombre que trabaja, y, por ello, pretende crear un orden que facilite el ejercicio de su actividad con plena dignidad y con respeto hacia su persona”; que no se hace contra alguien o contra una estructura, cuidando, por el contrario, que no se lesione “el funcionamiento o la propia organización de la empresa.

Finalmente Ramírez (1996) indica que el Derecho del Trabajo no es un derecho de clase, sino precisamente, un derecho dirigido a superar las diferencias de clase; se considera, además, inaceptable y la califica de postura extrema aquélla que considera que el Derecho del Trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social, o aquélla que afirma que nuestra disciplina se compone de una serie de concesiones hechas por los empleadores en un mundo capitalista para impedir la lucha social emprendida por los trabajadores.

2.2.2.2.5. Características del derecho al trabajo

- a) Regula las relaciones que surgen del trabajo por cuenta ajena, subordinado y dependiente. Es un derecho eminentemente protector del trabajador, porque tiende a compensar la desigualdad económica en que se halla frente al empleador. (Tello, 1990)
- b) Es un Derecho cuya fuerza expansiva se ha puesto de manifiesto a través del tiempo. Inicialmente protegió al obrero industrial, posteriormente extendió su protección a favor de quienes laboraban en actividades comerciales, en la agricultura, el servicio doméstico, etc. Actualmente ha ampliado su protección a relaciones laborales en las que la subordinación o dependencia no es muy nítida. (Cervantes, 2008)
- c) Sus normas son de orden público y, por tanto, forzosas, imperativas e irrenunciables, porque establecen derechos mínimos que solamente pueden ser superados por acuerdo de partes. Es un derecho nuevo por encontrarse aún en formación. (Rendón, 1998)
- d) Es un derecho inconcluso que está en plena evolución, cuya misión es lograr que los contenidos mínimos que protege crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales económicos, la necesidad de los trabajadores y las posibilidades de la empresa.

e) Responde a un propósito específico de justicia social que lleva implícito el concepto de respeto a la persona humana”, que se invoca en los parlamentos por los legisladores de todas las ideologías, aparece como fundamento en las constituciones de todos los países cultos y constituye un clamoroso anhelo de los oprimidos. (Del Rosario, 2009)

f) Se trata de un ordenamiento inestable, sometido a constante evolución como consecuencia de los cambios tecnológicos, los conflictos ideológicos y por la presión que ejerce sobre él la política económica. No obstante, los mencionados autores aluden a un cierto elemento de continuidad, que sería el carácter progresista de este derecho. (Montenegro, 2000)

2.2.2.2.6. Objeto del derecho al trabajo

Gonzalez (1996) indica que la finalidad propia del Derecho en general es la defensa de la seguridad y estabilidad del régimen social en cada momento vigente y la posibilidad de su pacífica evolución. Sin embargo, esta finalidad es también aplicable al Derecho del Trabajo.

Blancas (2002) sostiene: Dentro de las formas de resolver el conflicto se encuentra la decisión jurisdiccional a través de la cual se trata de evitar que la falta de acuerdo ante la violación de un derecho se resuelva por la fuerza o a través de la acción directa, y no pacíficamente, mediante el ejercicio del derecho de acción. (p.151).

El Estado ha instituido órganos especialmente encargados de atender la solución de conflictos y por tanto defender la estabilidad social de determinado régimen en cada momento histórico. El trabajo por cuenta ajena, debido a la desigualdad existente entre empleador y trabajador, los intereses contrapuestos y el grado de conflictividad que contiene, obliga al Estado a intervenir protegiendo a uno de los contratantes a fin de evitar que el conflicto se generalice y ponga en riesgo la estabilidad y seguridad de la sociedad. (Valverde, 2000)

Para Sanguineti (1999) puede decirse que el objeto del derecho al trabajo es doble: de un lado compensar la desigualdad existente entre los contratantes, y de otro asegurar la vigencia del sistema; de aquí que se afirme que las normas laborales influyen en lo político, o en lo social, en lo económico en todo el ordenamiento jurídico.

Cortes (2003) afirma que hoy en día el capitalismo liberal admite la pérdida de su libertad a cambio de seguir siendo capitalismo, de que subsista, aunque vigilada e intervenida la empresa privada.

2.2.2.2.7. Fuentes del derecho al trabajo

García (1992) concibe a las fuentes del Derecho como la fuerza social con facultad normativa creadora, es decir, la potestad creadora de normas o actos normativos.

Son los acontecimientos jurídicos (ya sean actos – fuente o hechos normativos – fuente) que en un ordenamiento dan lugar a una norma, de los que deriva la génesis o causación – como creación, modificación o extinción – de normas consideradas como válidas en dicho ordenamiento. (Toyama, 2001)

Álvarez (1996) señala que son acontecimientos jurídicos, consistentes en actos o hechos, que crean, modifican o extinguen normas. Describiendo el concepto explica que los acontecimientos jurídicos pueden ser actos o hechos.

Los actos nacen de manifestaciones de voluntad de ciertos órganos. Son actos los que conducen a la producción de la ley, el tratado, el convenio, el contrato de trabajo, la sentencia, etc. Sostiene que algunos son normativos y otros no. Los actos normativos requieren necesariamente de una forma escrita y de publicidad. Los actos del Estado requieren publicidad, la de los particulares (autonomía privada) por lo menos inscripción en los registros públicos. (Neves, 1997)

Por fuentes del ordenamiento se entienden tanto las fuentes materiales (es decir, los poderes sociales que pueden fijar normas jurídicas normalmente escritas: el Estado, distintas organizaciones internacionales, la sociedad, etc.) como las fuentes formales (es decir los instrumentos o formas por medio de los cuales se establecen esas normas). (Campos, 1988)

A. Constitución Política del Estado

Es la Ley Fundamental que rige en todo Estado de Derecho. La denominación de fundamental se debe a dos hechos concretos: porque consagra los principios básicos de la organización del Estado, y porque todas las normas jurídicas deben subordinarse a ella. (Toyama, 2001)

La Constitución Política de 1993, que a la fecha nos rige, ubica los Derechos Laborales en el Capítulo II, denominado De los Derechos Sociales y Económicos, artículos que van del 22° al 29°. Sin embargo debe anotarse que este capítulo corresponde al Título I, De la Persona y de la Sociedad, por lo que no deja de reconocérseles su carácter de derechos fundamentales; mucho más si el artículo 3° de la misma constitución señala que “La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan

en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno”. De éste modo no queda duda algún respecto del nivel que ocupan los derechos laborales en la Constitución. (Gómez, 1996)

De otro lado, en el listado de derechos fundamentales que la Constitución enumera en el artículo 2º, encontramos cuatro incisos que si bien, en algunos casos, no hacen referencia expresa a los derechos laborales, su vinculación con éstos es incuestionable. Nos estamos refiriendo al derecho de igualdad que tiene que ver con el principio de no discriminación, el derecho de asociación vinculado directamente a la libertad sindical, el derecho a contratar con fines lícitos, que se relaciona con el contrato de trabajo y el derecho a trabajar libremente. (Gómez, 1996)

El artículo 22º y 23º de la Constitución Política del Perú, que concibe al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona y objeto de atención prioritaria. (Del Rosario, 2009)

La Constitución Política del Perú en su artículo 24º alude al derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure al trabajador y a su familia el bienestar material y espiritual. Asimismo, se reconoce el carácter preferencial del pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales frente a cualquier otra deuda que pudiera tener el empleador. Por último, establece un mecanismo para regular las remuneraciones mínimas, con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. (Ferro, 2003)

B. Los Tratados

Dentro del concepto de tratados se incluye no solamente los acuerdos a que pueden llegar determinados Estados, regulando sus relaciones en el nivel internacional, sino también las Declaraciones Universales de algunos Organismos Internacionales como la Organización de Estados Americanos (OEA) o la Organización de las Naciones Unidas (ONU), además de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Campos, 1988)

En nuestro país, Ramírez (1996) indica que los tratados son normas producidas por sujetos internacionales que pueden ser los propios Estados u organismos internacionales. Los Estados celebran acuerdos en forma bilateral o multilateral y los organismos internacionales celebran acuerdos u adoptan sus decisiones en sus propios organismos.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo consagra por sí misma ciertos principios generales que han producido efectos jurídicos directos. Es decir que la propia Constitución constituye fuente de derecho del trabajo. Por ello las normas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (convenios) son fuente principal del Derecho Internacional del Trabajo. En efecto, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo no solo contiene disposiciones de carácter institucional, sino también “ciertos principios generales que han constituido normas fundamentales que con frecuencia han servido de inspiración” no solo para la elaboración de convenios y recomendaciones, sino también como fuente directa del Derecho Internacional del Trabajo. (Gandía, 1992)

Los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo constituyen las fuentes principales del Derecho Internacional del Trabajo. Ello se debe a una doble razón: en primer lugar, la competencia de la Organización Internacional del Trabajo es, como se ha visto, muy amplia y abarca el conjunto de las cuestiones de trabajo, En segundo lugar, en base a esta competencia, se han adoptado efectivamente un gran número de convenios y de recomendaciones que tratan de numerosos aspectos de la política social y del derecho del trabajo. (Tello, 1990)

C. Las Leyes

Generalmente cuando se alude a la ley se hace referencia a toda norma jurídica, sin establecer diferencia alguna entre ésta y aquella. La ley es una norma jurídica, pero no toda norma jurídica es ley, no siendo su escrituralidad el rasgo fundamental de diferenciación, si entendemos que toda norma jurídica para su vigencia, cumplimiento y sanción debe ser escrita. (Rendón, 1998)

Para Montoya (1990) las normas jurídicas, esto es, las reglas generales dirigidas a una colectividad impersonal y dotadas de co-actividad son el resultado de la actividad reguladora por la que se encuentran legitimados determinados poderes sociales a los que precisamente, por ser origen o fuentes de normas, llamamos poderes normativos. En concreto, se denomina ley ordinaria aquella que es formulada y promulgada por el Congreso de la República, constituyendo la fuente estatal por excelencia, a través de la cual se regula, en el caso del Derecho del Trabajo, de manera particular, aquellas materias que la propia Constitución le asigna, imponiéndole como único límite el respeto del contenido esencial de los derechos que ella misma proclama como fundamentales. (Álvarez, 1996)

El órgano productor de la ley ordinaria, como ya se ha dicho, es el Congreso de la República, a través de un procedimiento también establecido por la Constitución, de tal modo que puede aseverarse que la ley ordinaria, para su validez y vigencia, debe contener un doble requisito: el de fondo, es decir, que la ley no debe contravenir la esencia del derecho reconocido por la Constitución, y el de forma, por el cual debe expedirse, dando cumplimiento a las formalidades que también establece la Constitución. (Gandía, 1992)

Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados, y de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores. (Sanguineti, 1999)

De la lectura del artículo 102°.1 de la Constitución, el Congreso goza de una doble atribución: a) dar leyes y resoluciones legislativas; y b) interpretar, modificar o derogar las leyes existentes, además de velar por el respeto de la Constitución y las leyes, disponiendo lo conveniente para hacer efectiva la responsabilidad de los infractores. (Gonzalez, 1996)

D. El convenio colectivo

El convenio colectivo es la fuente por excelencia del Derecho del Trabajo. Constituye un acuerdo adoptado por los sujetos laborales (trabajadores y empleadores), dentro del proceso de negociación colectiva. (Blancas, 2002)

Rendón (1998) sostiene: El convenio colectivo de condiciones de trabajo es la manifestación más importante del acceso de la autonomía de la voluntad de los grupos sociales al poder normativo y, por tanto, a la categoría de fuente del Derecho; en este sentido se inscribe en el contexto de un amplio y profundo fenómeno de renovación de las concepciones jurídicas al que viene designándose con el nombre de socialización del Derecho. (p. 251).

Neves (1997) surge con la finalidad de superar desigualdades del poder negociar que existe entre las partes de una relación individual de trabajo; y de evitar que, por lo tanto, el contenido del contrato quede a exclusivo arbitrio de quien posee un mayor poder económico.

Toyama (2001) por su parte: Es un proceso normativo para acordar, entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, auténticas reglas de conducta que ordenen las relaciones laborales e incidan sobre los contratos individuales de trabajo. Es, en concreto, el resultado de la negociación colectiva, es el acuerdo al que llegan los interlocutores cuyos efectos alcanza a los trabajadores incluidos en su ámbito. (p. 151).

2.2.2.2.8. Principios de derecho al trabajo

Del Rosario (2009) para quien los principios son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

Es el enunciado lógico extraído de la ordenación sistemática y coherente de diversas normas de procedimiento, en forma de dar a la solución constante de éstas el carácter de una regla de validez general. (Sanguineti, 1999)

Cervantes (2008), indica que son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos previstos.

Algunos de estos principios, según las funciones señaladas, sirven más al legislador informándolo o inspirándole, y otras sirven más al intérprete, aun cuando se dice que este triple papel no siempre lo cumplen los principios con la misma intensidad. No obstante, no podemos dejar de reconocer la enorme importancia, utilidad y eficacia que tienen para el Derecho. (Tello, 1990)

En nuestro país, la Constitución del Estado, en su artículo 26°, consagra algunos principios del Derecho del Trabajo. A nivel infra constitucional, la Ley Procesal del Trabajo, en su Título Preliminar, incluye, igualmente incluye algunos principios, sin que en ninguno de los casos ello importe el desconocimiento de otros que no se encuentren consignados. (García, 1992)

A. El Principio Protector

Históricamente, este principio nace con el Derecho del Trabajo, lo ha acompañado durante toda su evolución y se encuentra en plena vigencia, a despecho de quienes pretenden restarle importancia y negarle dicha vigencia, bajo el soslayado pretexto de

que la situación ha cambiado notablemente y que ya no se dan las mismas condiciones en que surge esta disciplina jurídica. (Campos, 1988)

Valverde (2000) indica que el Derecho del Trabajo ha surgido históricamente, y así ha sido explicado siempre, como un ordenamiento protector, tuitivo del trabajador. Esto es algo admitido sin reservas por todos los laboristas, incluida nuestra doctrina y también por la jurisprudencia e incluso por la constitucional.

Para Ramírez (1996), el ordenamiento laboral de las primeras leyes obreras al moderno derecho del trabajo aparece así como un típico producto del modo de producción capitalista, como un proceso de juridificación del conflicto existente entre trabajo y capital, operado a través de la intervención tutelar de un Estado que precisa reaccionar defensivamente en un doble plano: frente al movimiento obrero en auge para evitar que sus reivindicaciones de contenido emancipador quiebren, en lo esencial, el orden social existente, pero también frente a ciertos capitalistas que, movidos por la lógica del máximo beneficio económico, ponen así mismo en peligro el capitalismo globalmente considerado por medio sobre explotación de la fuerza de trabajo.

a) El *in dubio pro operario*: es decir, la duda a favor del trabajador. No es sólo *pro operario*, que correspondería al principio protector, sino además “*in dubio*”, es decir, la duda. De la generalidad del término, provienen los problemas que se plantean en su aplicación. Este es el caso de su extensión o campo de aplicación. Nos preguntamos si sólo es aplicable cuando una norma presenta dudas, o también puede aplicarse a los hechos, a las pruebas y otras circunstancias propias de la relación de trabajo, que se caracteriza por darse en un contexto de desigualdad entre los contratantes. (Gandía, 1992)

b) La norma más favorable: es la regla que, en virtud del principio protector del derecho del trabajo, establece que en el caso de que haya más de una norma aplicable, deba optarse por aquélla que sea más favorable aunque no sea la que hubiese correspondido de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas. (Campos, 1988)

c) La condición más beneficiosa: comúnmente confundida con la regla anterior, la regla de la condición más beneficiosa opera en caso de sucesión de normas de igual rango, reconociendo a los trabajadores los derechos otorgados por la norma derogada que la nueva ya no contiene. (Montenegro, 2000)

B. La Irrenunciabilidad de Derechos.

Se trata de un principio en el cual hay acuerdo unánime de los autores en cuanto a su vigencia e importancia. Las diferencias, anota, estarían relacionadas con sus alcances, fundamentos y significado. La bibliografía es abundante, anota De la Villa Gil, precisando que ello sea quizá el origen de posturas y teorías muy diversas en su caracterización jurídica. (Gómez, 1996)

La irrenunciabilidad debe entenderse en su verdadero sentido como “la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral. (Neves, 1997)

La noción debe ser más comprensiva, o sea, abarcar tanto la privación amplia como la restringida, tanto la que se realice por anticipado como la que se efectúe con posterioridad. Es decir, debe comprender los diversos momentos de la relación laboral: antes, durante y después. (Cervantes, 2008) Gonzalez (1996) sostiene:

La renuncia es un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico. Explica que la renuncia es un acto jurídico del tipo de los negocios jurídicos de que se vale el titular del derecho para ejercitar un poder de renuncia. (p. 141).

La vigente Constitución de 1993, en el artículo 26.2, dispone que en la relación laboral se respetan los siguientes principios: carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. A su vez, la obligación del juez de velar por el respeto de este principio se encuentra recogido en el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo. (Del Rosario, 2009)

2.2.2.3. El contrato de trabajo

2.2.2.3.1. Definición

Respecto a la definición, podemos afirmar que si bien existen tantas como autores hay, no es menos cierto que en casi todas ellas, por no decir en todas, encontramos enunciados en mayor o menor grado los tres elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación del servicio, pago de la remuneración y subordinación. (Sanguineti, 1999)

Según Rendón (1998) los autores han definido el contrato de trabajo como un acuerdo, indicando que es una convención o acuerdo por el cual una persona, el trabajador, se

compromete a prestar trabajo bajo dependencia y por cuenta ajena al empleador, quien se compromete, a su vez, a pagar una remuneración.

Es el contrato en virtud del cual el trabajador está obligado a la prestación de trabajo en servicio del empleador. Es la convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a disposición de otra, bajo subordinación, a cambio de una remuneración. (Toyama, 2001)

El contrato de trabajo es un acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual una persona realiza obra o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución. El contrato de trabajo es un contrato de cambio mediante el cual el prestador del trabajo pone voluntaria y personalmente su actividad de trabajo en dependencia y bajo dirección del dador de trabajo, obligándose a colaborar para el logro de los fines de éste, en vista de una retribución equivalente. (Cortes, 2003)

Para Tello (1990) el contrato de trabajo es en general, el acuerdo entre aquél que presta el trabajo y aquél que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar y, para el segundo, en la obligación de pagar la merced.

2.2.2.3.2. Funciones del contrato de trabajo

El contrato de trabajo cumple una doble función: como acto, esto es la función constitutiva de obligaciones o de la relación laboral entre empleador y trabajador, y la función como norma, reguladora de las condiciones de la relación laboral. (Ferro, 2003)

Función como acto: (eficacia constitutiva). La relación jurídica laboral (tesis contractualista) nace a partir del contrato de trabajo y no en la incorporación o integración efectiva del trabajador en la empresa (tesis relacionista). (Valverde, 2000)

Es el contrato de trabajo el que constituye la relación de trabajo y por tanto las obligaciones que de él emanan. Las consecuencias de esta admisión son el reconocimiento de la naturaleza contractual de la relación individual de trabajo, que es tanto como decir que el acceso al trabajo se realiza a través del contrato de trabajo y que los efectos de la relación laboral están supeditados a la celebración del contrato, incluso cuando no vaya ésta seguida de una incorporación efectiva a la empresa. (Montoya, 1990)

Función normativa o reguladora: (eficacia normativa). Se trata de una función bastante limitada porque las condiciones de trabajo vienen determinadas normalmente con carácter imperativo en las normas estatales o convencionales. (Gandía, 1992)

De este modo la función reguladora queda limitada a determinar el objeto del contrato (las funciones a realizar y el lugar del trabajo) y a mejorar el resto de las condiciones de trabajo. (Álvarez, 1996)

La significación e importancia de esta función, es que las condiciones de trabajo que se establezcan al momento de celebrarse y con posterioridad a ello deben corresponder a las existentes, provengan de norma heterónoma o paccionada, o en todo caso mejorarlas, pero de ninguna manera desmejorarlas. (Ramírez, 1996)

2.2.2.3.3. Elementos del contrato de trabajo

A. La prestación del servicio

Montenegro (2000) sostiene que los servicios, para ser de naturaleza laboral, deben ser prestado en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

La prestación debe ser personal y directa, de manera que si no se da esta situación estaremos ante otro tipo de contratación. Se trata de la ejecución personal del trabajo de quien es el deudor de esta obligación excluyéndose la sustitución por ser una negación del carácter personalísimo de la prestación. (Cervantes, 2008)

Los servicios deben entenderse en el sentido más amplio probable y pueden comprender cualquier tipo de trabajo: manual o intelectual y la realización de actos jurídicos, que incluyen: la celebración de contratos, la celebración de otros contratos, que lo emparenta con el mandato. (Nieves, 2002)

Rendón (1998) expresa que: El trabajador debe realizar alguna acción que puede consistir en un hacer o en un no hacer; hay un hacer cuando piensa, se mueve o plasma su actividad en algún resultado material; hay un no hacer cuando la labor por su naturaleza implica sólo la presencia del trabajador, por ejemplo, en la ocupación de una modelo, cuyos movimientos pueden hallarse reducidos al mínimo. (p. 81).

El trabajador no puede transferir su obligación de trabajar a un tercero, menos aun podrá encargarlo a otro en caso de retiro o renuncia porque no es propietario del puesto laboral, no es un derecho real al que puede alquilarlo o venderlo. De otro lado, la

prestación del servicio es la deuda contractual del trabajo, concebida como una deuda de actividad y no de resultado. (Tello, 1990)

B. La remuneración

Constituye la obligación fundamental del empleador y debe cumplirse cuando el trabajador se pone a su disposición, aunque éste no le proporcione ocupación, salvo el caso en que por ley o convenio se establezca lo contrario. (Valverde, 2000)

Por el carácter bilateral del contrato, las obligaciones de prestar servicio y de remunerarlas son interdependientes y una es causa de la otra. Esta interdependencia es permanente y se origina en la obligación que asumen los contratantes de intercambiar prestaciones. (Montenegro, 2000)

Toyama (2001) sostiene que el “El objeto de la obligación del empleador es el pago de la remuneración al trabajador por los servicios prestados. Estamos, entonces, ante actividades laborales retribuidas”. (p. 414).

La obligación salarial deriva inmediatamente de la prestación del trabajo y es independiente de las satisfacciones o beneficios que ésta procure al empresario, aunque desde luego este espera obtener algunos. (Cortes, 2003)

C. La subordinación

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de los mismos y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (Valverde, 2000)

Según Montoya (1990) el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Gandía (1992) a su vez, indica que la subordinación es un estado de limitación de la autonomía del trabajador, que se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato que proviene de la facultad del empleador para dirigir su actividad, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.

Álvarez (1996) sostiene que es la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del individuo a las órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador, en cuya organización técnica y administrativa es absorbida.

Es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas. El derecho de dirigir deriva de la subordinación y consiste en la facultad de establecer el tiempo, lugar y método de labor. Para que exista subordinación debe existir el derecho de dar órdenes y sustituir la voluntad de quien presta el servicio y no solamente la posibilidad de hacerlo. (Neves, 1997)

2.2.2.3.4. Sujetos del contrato de trabajo

A. Empleador

Rendón (1998) es conocido también como patrono o principal, el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de los servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración.

Toyama (2001) indica que es el deudor de la remuneración y acreedor del servicio. Puede ser una persona física (natural) o jurídica. No deriva de un status anterior, sino de la de sujeto del contrato de trabajo. Tampoco deriva de una posición social o económica.

Gómez (1996) sostiene que puede o no perseguir un fin económico lucrativo al contratar los servicios de un trabajador. Igualmente, puede o no ser un empresario. Su condición tampoco depende del ejercicio de una empresa, sino de las necesidades directas del dador de trabajo.

Para Gonzalez (1996), empleador es la persona natural o jurídica a quien el trabajador entrega su fuerza de trabajo, quien paga la remuneración y quien responde por las demás obligaciones laborales.

Blancas (2002) indica que tratándose de una persona natural, debe tener capacidad de ejercicio, de acuerdo con lo establecido por el Código Civil, y tratándose de una persona jurídica de derecho público, su existencia y constitución está determinada por la ley de creación, y si es persona jurídica de derecho privado, debe encontrarse debidamente constituida e inscrita en el Registro Público. En nuestro país se utiliza el término empleador.

B. Trabajador

Es el deudor de la prestación del servicio y por tanto obligado a prestar el servicio en forma personal y directa. Con mayor amplitud podemos decir con Jorge Rendón

Vásquez que la denominación se extiende a todas las personas que en una u otra forma realizan o esperan realizar una actividad productora de bienes y servicios con la cual obtienen o esperan obtener un ingreso económico. (Nieves, 2002).

Las denominaciones utilizadas han sido de asalariado, jornalero, obrero, empleado y, en algunos casos, operario. El término trabajador utilizado para designar a una de las partes contratantes resulta el más adecuado al haberse superado la distinción entre obreros y empleados, y sobre todo porque comprende a ambas categorías. La generalidad del término trabajador incluye a todos los sujetos del contrato de trabajo obligados a la prestación del servicio. (Montenegro, 2000)

Se dice que trabajador es el que trabaja, definición tautológica pero que designa a todo aquél que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. En consecuencia, pueden considerarse trabajadores a quienes laboran por deber cívico o en cumplimiento de una pena. Igualmente serán trabajadores quienes laboran en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia, los profesionales liberales y los independientes. (Cervantes, 2008)

Trabajadores son todas las personas físicas consideradas en su individualidad, porque las personas jurídicas están imposibilitadas de ejecutar una prestación de servicio por sí mismas, lo que no quiere decir que no se pueda contratar la ejecución de una obra, en el caso de una asociación profesional de trabajadores, sin embargo, para la realización del servicio tendrá que recurrirse a la actividad de personas físicas que serán efectivamente trabajadores. (García, 1992)

Trabajador, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y acreedor de la remuneración. (Valverde, 2000)

2.2.2.3.5. La extinción del contrato de trabajo

Por extinción del contrato de trabajo la terminación del vínculo que liga a las partes con la consiguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas. La extinción supone: a) la ruptura o terminación definitiva del contrato de trabajo sin posibilidad alguna de reanudar en el futuro la relación laboral, y b) la ruptura de un contrato válido y eficaz. No comprende las declaraciones de ineficacia de contratos originariamente nulos. (Ramírez, 1996)

Montoya (1990) sostiene: Existen diferentes maneras de enfocar la extinción del contrato de trabajo. Así por ejemplo: a) desde la perspectiva de los aspectos generales, que comprendería aludir a dos cuestiones: primero: el diseño y fundamentación de la opción normativa de un país respecto al tema, y, segundo, la clasificación de las causas de extinción; b) tratar sobre temas específicos como, por ejemplo, la estabilidad laboral, la causa justa o el despido. (p. 511).

En nuestro país, es el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el que regula la extinción del contrato de trabajo, cuya clasificación de las causas de extinción bien pueden ser ubicadas en cualquiera de las clasificaciones que se han anotado, siendo su característica principal contener un listado general de las causas de extinción. Esta norma incluye una lista abierta de las causas de extinción del contrato de trabajo. (Ferro, 2003)

2.2.2.3.5. El despido como causa de la extinción del contrato de trabajo

Se le puede definir como la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador, en virtud de un hecho o acto acaecido durante su ejecución. Se funda exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador. (García, 1992)

Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante. Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente”.

De otro lado, se ha dicho que el término que más conviene utilizar es el de resolución y no despido, por las siguientes razones: a) Porque la incidencia que produce la resolución sobreviene durante la vida del negocio jurídico. b) Porque el negocio jurídico, en el caso del contrato de trabajo, es fuente de obligaciones recíprocas, y c) Porque la extinción depende de la voluntad de las partes. (Blancas, 2002) Es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, siendo el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual decide poner fin a la relación de trabajo. (Toyama, 2001)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Acta. Documento emanado de una autoridad pública juez, notario, oficial de justicia, agente de policía), a efectos de consignar un hecho material, o un hecho jurídico con fines civiles, penales o administrativos.. (Toyama, s.f.)

Conflictos del trabajo. El concepto se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores. Pueden ser individuales y colectivos, de derechos o de intereses. (Osorio, 2009)

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aún no legisladas. (Carrión, 2001)

Informe. Alegato que cada una de las partes hace de viva voz ante el juez o tribunal que entiende en el asunto. Esta forma es esencial en aquellos sistemas procesales que instituyen la oralidad.. (Vásquez, 2010)

Inspección del trabajo: Organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. (Del Rosario, 2009).

Prestación. Objeto o contenido de un deber jurídico. Equivale a dar, hacer o no hacer. | Dícese de la cosa o servicio exigido por una autoridad, o convenido en un pacto. | También, la cosa o servicio que un contratante da o promete a otro. (Toyama, s.f.).

Petitorio. Dícese de lo perteneciente o relativo a petición (v.) o súplica, o que la contiene. | En Derecho Procesal, la parte de la demanda o de la contestación en que se concretan las pretensiones jurídicas formuladas ante el juez. (Osorio, 2009)

Sala. Denominación que en los tribunales colegiados se da a las varias secciones en que están divididos. El conjunto de magistrados que constituyen cada una de tales

divisiones judiciales, para acelerar la tramitación de las causas o por las ramas jurídicas, como en los Tribunales Supremos o Cortes Supremas. (Castro, 2010).

Trabajo. Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana. (Cervantes, 2008)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo

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

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

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

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

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

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

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

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia no habrá participación del investigador

(Hernández, Fernández & Batista, 2010)|. En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

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

3.3. Objeto de estudio y variable en estudio

Objeto de estudio: estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones existentes en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado de trabajo de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura.

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

3.4. Fuente de recolección de datos. Será, el expediente judicial el N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado de trabajo de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura, seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003).

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

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

3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos.

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

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

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

3.6. Consideraciones éticas

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

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

Finalmente se precisa, que la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección,

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

	<p>I.- ASUNTO:</p> <p>Puestos los autos en Despacho para sentenciar en la fecha por las recargadas labores del Juzgado; en los seguidos por don J.J.Y. sobre REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO DE NOFICIAICÓN POR RIESGO DE SALUD contra la M.P.P.</p>	<p>sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>II.- ANTECEDENTES:</p> <p>ARGUMENTOS DE LA DEMANDANTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mediante escrito de folios 22 a 34 el demandante alega que labora para demandada en la División de Limpieza Pública y Relleno Sanitario en calidad de Obrero; iniciando su relación laboral desde octubre de 1993 hasta la fecha, pero solo está reclamando los reintegros remunerativos por nivelación desde el 02/06/2001 al 01/07/2005. • Durante el periodo demandado la Municipalidad la contrató bajo contratos de locación de servicios no personales pero en la realidad se trataban de verdaderos 	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				<p style="text-align: center;">X</p>							<p style="text-align: center;">10</p>

<p>contratos dado que la limpieza pública es inherente a las funciones propias de la demandada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Además siempre ha desempeñado sus funciones de manera personal y para el cumplimiento de sus labores le entregaban los insumos e instrumentos y le asignaban funciones en diferentes zonas de la ciudad, por lo que ha estado sujeta a dependencia. • Que además se le ha dado un trato salarial distinto a los obreros que realizan la misma función y se encuentran registrados en libro de planillas a quienes se les cancelaba la suma de S/1,210. <p>ARGUMENTOS DE LA MUNICIPALIDAD DEMANDADA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De folios 48 a 52 la demandada se apersona, solicita se declare infundada en todos sus extremos la demanda; alegando que debe hacerse una diferenciación entre trabajadores sujetos al D. Leg. 276 y al que se paga de acuerdo a lo presupuestado en la época de su contratación. 												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Que dicha diferencia consiste en que no se le puede dar un trato igual a un obrero ingresado en el año de 1989 como es el caso de trabajador comparativo R.LL.F. o como don J.M.A, obrero ingresado en el año 1989, nombrados como trabajador permanente motivo por el cual obtienen una diferencia en la acumulación del salario mensual y percepción de conceptos remunerativos en comparación con el demandante que recién ingresa el año 2002. • Que debe tenerse en cuenta que no toda desigualdad constituye una discriminación conforme lo establece el Tribunal constitucional en su sentencia del Exp. N° 0048-2004-I/TC. <p>III.- <u>PUNTOS CONTROVERTIDOS:</u></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Conforme al acta de audiencia única de folios 56 a 58 se declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:</p> <p>d) Establecer si entre las partes procesales existió un contrato de trabajo durante el periodo demandado del 02 de junio del 2001 al 01 de julio del 2005.</p> <p>e) De acreditarse el vínculo laboral, determinar si le corresponde al demandante el reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual.</p> <p>f) Establecer si le corresponde el pago de la bonificación por Riesgo Salud.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

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

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2019

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

Motivación de los hechos	<p>IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:</p> <p>1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador.</p> <p>2.- En primer lugar, en <i>cuanto a la existencia del vínculo laboral</i> y a su prestación ininterrumpida cabe señalar que: “El contrato de trabajo, salvo las limitaciones de orden público que están sintetizadas en el mínimo social o convencional establecido para la empresa donde se ejecutará el propio contrato, constituirá siempre un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena que previamente ha establecido orgánicamente como consonante a sus intereses por el que remunera y, de parte del trabajador, ejecutar subordinada y lealmente el encargo convenido. Dentro de esta perspectiva, el contrato de trabajo</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <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 es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					X				20
--------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	----

Motivación del derecho	<p>es un contrato personal más de los que existen que, por las reservas legales impuestas, ha de sujetarse a dichas limitaciones pero sin vaciar el contenido de los elementos que esencialmente se presentan en todo contrato (voluntad, consentimiento, causa, objeto, conformidad con el orden público, forma, entre otros); pero si bien el contrato de trabajo tiene todos los elementos generales de los contratos también presenta elementos esenciales indispensables para su existencia como tal que lo caracterizan y distinguen de la figura contractual más similar como es la locación de servicios; siendo estos elementos: a) La prestación personal del servicio, b) la subordinación y c) la remuneración;</p> <p>3.- Que, respecto a la <i>prestación de servicios</i>, del Informe Revisorio de planillas de folios 70 a 81 se indica que el demandante viene prestando servicios como trabajadora de limpieza en la Dirección de Abastecimiento y Comercialización de Productos desde mayo de 1998 hasta junio del 2005; lo que se encuentra corroborado además con la Constancia de folios 4 expedida la Directora de la Dirección</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 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>de Logística de la demandada con fecha octubre del 2003 donde expresamente deja constancia que don J.J.Y. presta servicios no personales desde octubre del 2003 hasta la actualidad;</p> <p>4.- En cuanto a la <i>subordinación</i> el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el EXP. N.º 00912-2010-PA/TC – PIURA-ROBERT CRUZ PURIZACA, ha establecido que:</p> <p>1. Por otro lado, la emplazada no ha contradicho la afirmación del demandante en el sentido de que se desempeñó como obrero de limpieza pública; por consiguiente, debe recordarse que es criterio jurisprudencial uniforme de este Tribunal (STC 04983-2009-PA, 01891-2009-PA, STC 00466-2009-PA, STC 05958-2008-PA, STC 04481-2008-PA, entre otras) considerar que la “(...) labor de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades”.</p> <p>5.- Que, en consecuencia se tiene que el demandante ha realizado labores de Limpieza, que dichas labores por su propia naturaleza implican que las mismas deben previamente</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>organizarse y dirigirse por el empleador; pues, es quien debe indicar los horarios y el lugares de ejecución así como fiscalizar sus resultados; es decir que no hay independencia del demandante en la ejecución de sus labores, por lo que debe concluirse que la prestación de servicios efectuadas por el demandante constituyen un verdadero contrato de trabajo en aplicación del Principio de la primacía de la realidad; y, conforme al artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en toda prestación personal de servicios y subordinada se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por el periodo demandado de 01/06/2001 al 03/03/2005.</p> <p>6.- Que, en cuanto al <i>pago remuneración justa y equitativa</i>, se debe señalar en primer lugar que: “...<i>en el derecho del trabajo, existen lineamientos u orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>por las normas y la consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores, estos lineamientos u orientaciones son los denominados principios del derecho del trabajo que informan no solo la legislación en esta materia sino al nacimiento, regulación, modificación y extinción de los contratos individuales y pactos colectivos habidos entre trabajadores y empleadores, uno de estos principios rectores es el de la igualdad de la remuneración por un trabajo igual, entendiéndose el termino remuneración como las sumas o bienes que se entregan al trabajador referidos a la fuerza de trabajo que suministra, es decir, la remuneración básica y cualquier complemento de ella, igualdad no aplicable si los conceptos remunerativos estuvieren referidos a hechos distintos del trabajo en si, como las bonificaciones por familia o por antigüedad. El trabajo igual debe serlo en atención a su duración y a la clase de tareas realmente cumplidas”;</i></p> <p>7.- A nivel constitucional, el artículo 24° de la Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.</i></p> <p>8.- Que, lo dispuesto a nivel constitucional guarda coherencia con lo recogido por los pactos y tratados internacionales, que forman parte de nuestro derecho nacional; así la Declaración Universal de Derechos Humanos en los inciso 2) y 3) de su artículo 23° ha dispuesto que:</p> <p>“2.-Toda Persona tiene derecho, sin discriminación alguna, <u>a igual salario por trabajo igual</u>” (subrayado nuestro).</p> <p>En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7° ha dispuesto que:</p> <p>“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:</p> <p>a) (...) i) <u>Un salario equitativo por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie</u>; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual...” (subrayado nuestro)</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Del mismo modo, el Convenio OIT N° 100, sobre igualdad de remuneraciones establece en su artículo 2.1 lo siguiente:</p> <p>“Artículo 2°.1 Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneraciones, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”</p> <p>9.- Que, de lo expuesto hasta aquí, se puede concluir sin duda alguna, que <i>la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos mayor remuneración que a otros por igual trabajo</i>, por lo que ha quedado vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana; <u>siendo que en el caso que autos la municipalidad demandada en ningún extremo a</u></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>acreditado que la diferencia en el trato remunerativo obedezca a razones objetivas y justificadas, pero sin perjuicio de ello se debe considerar y comparar los conceptos remunerativos del demandante con los trabajadores comparativos propuestos.</u></p> <p>Comparación de remuneraciones del demandante con el trabajador comparativo:</p> <p>10.- Que, ahora bien el demandante solicita se le compare sus ingresos con los percibidos por los trabajadores A.J.M. y F.R.LL.; así en el caso de autos está acreditado que el demandante ha venido desempeñando como personal obrero de limpieza pública para la demandada desde el año de 1993 conforme se indica en la constancia de folios 4; pero es el caso que el presente proceso judicial solo ha demandado desde el mes de junio del 2001; y siendo el caso que no se puede emitir pronunciamiento en presente proceso respecto al periodo anterior a junio del 2001, por dos razones, primero por no ser materia de la pretensión; y, segundo porque en dicho periodo los trabajadores obreros estaban sujetos al régimen laboral de la actividad pública, por lo que independientemente de la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>existencia o no de una relación laboral durante el periodo anterior a junio del 2001 se debe excluir aquellos conceptos remunerativos que perciban los trabajadores comparativos que no formen parte del régimen laboral privado, sin perjuicio que el demandante haga valer su derecho conforme a ley.</p> <p>11.- Por tanto debe analizarse si los conceptos remunerativos percibidos por los trabajadores comparativos han sido otorgados solo para los trabajadores bajo el régimen público porque de ser así no le corresponderían al demandante por no ser esta la vía procesal para su inclusión al ser beneficios regulados para trabajadores bajo el régimen laboral público; además la demandante no fundamentado ni acreditado tener derecho a todos los conceptos remunerativos percibidos por los trabajadores comparativos.</p> <p>12.- Que, analizando las remuneraciones de los trabajadores comparativos Florencio Ruiz Lloclla y Augusto Juárez Morales, ambos tienen como fecha de ingreso el mes de octubre de 1989; apreciándose además que la categoría del primero es de “Auxiliar - A” y del segundo “Auxiliar - B”; por</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tal virtud perciben conceptos dentro de los que se incluyen conceptos del régimen laboral del sector público como lo dispuesto en el D.S. N° 051-91-PCM; además de la asignación excepcional dispuesta por el D.S. N° 276-91-EF, distinto al caso del demandante que está bajo el régimen laboral de la actividad privada regido por el D.S. 003-97-TR.</p> <p>13.- Además se aprecia que los trabajadores comparativos perciben incrementos remunerativos por concepto de <u>Incremento 10.23% AFP e Incremento 3% AFP</u>; que fuera dispuesto mediante D.L. N° 25897, publicado el 06 de diciembre de 1992, en cuyo artículo 8° estableció un incremento de las remuneraciones de los trabajadores en el 10.23% y 3% adicional sobre dicha remuneración a partir del 07 de Diciembre de 1992, siempre que el trabajador se encontrara afiliado al Sistema Privado de Pensiones (SPP); lo que no es el caso del demandante puesto que no ha estado sujeto a vínculo laboral ni afiliado al Sistema Privado de Pensiones durante el periodo en que se expidiera el citado Decreto Ley; en consecuencia los conceptos remunerativos:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Asignación Excepcional D.S: 276-91-EF; Bon. Especial adicional D.S. N° 051-91-PCM; Incremento 10.23% AFP e Incremento 3% AFP van a ser excluidos de los conceptos remunerativos que solita el demandante.</p> <p>14.- Que, además se aprecia que los trabajadores comparativos perciben otro concepto remunerativo como <u>bonificación especial</u>, la misma que no ha acreditado su fuente legal o convencional por ninguna de las partes procesales, por lo que siendo la demandada en quien recaía la carga de la prueba de respecto a establecer que la diferencia remunerativa se sustentaba en criterios objetivos y al no haberlo efectuado, se entiende que le correspondía también percibir a la demandante; en consecuencia establecido lo anterior se procede a <u>liquidar la diferencia remunerativas entre el trabajador comparativo Augusto Juárez Morales y el demandante.</u></p> <p>15.- Por tanto <u>unificando todos los conceptos que le corresponden al demandante serían los siguientes por el periodo demandado del 02 de junio del 2001 al 01 de julio del</u></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2005; descontando solo los conceptos citados en los fundamentos 12 y 13 de la presente sentencia:</p> <p><u>Año 2001:</u></p> <p>Se procede a comparar mes a mes extrayendo de la remuneración del trabajador comparativo los conceptos citados en los fundamentos 12 y 13:</p> <p>Junio : recibió S/410 debió recibir: S/907.8 = S/497.8</p> <p>Julio : recibió S/410 debió recibir: S/937.71 = S/527.71</p> <p>Agosto: recibió S/410 debió recibir: S/937.71 = S/527.71</p> <p>Setiembre: recibió S/410 debió recibir: S/908.45 = S/498.45</p> <p>Octubre: recibió S/410 debió recibir: S/937.71 = S/527.71</p> <p>Noviembre: recibió S/410 debió recibir: S/908.45 = S/498.45</p> <p>Diciembre: recibió S/410 debió recibir: S/937.71 = S/527.71</p> <p>Total: <u>S/3,605.54</u></p> <p><u>Año 2002:</u></p> <p>En este año no acredita el monto del pago por lo que se debe entender que percibió la remuneración mínima legal:</p> <p>Enero: recibió S/410 debió recibir: S/907.12 = S/497.12</p> <p>Febrero: recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Marzo: recibió S/410 debió recibir: S/907.12 = S/497.12 Abril : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86 Mayo : recibió S/410 debió recibir: S/871.58 = S/461.58 Junio : recibió S/410 debió recibir: S/885.99 = S/475.99 Julio : recibió S/410 debió recibir: S/947.12 = S/537.12 Agosto: recibió S/410 debió recibir: S/947.12 = S/537.12 Setiembre: recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86 Octubre: recibió S/410 debió recibir: S/877.86 = S/467.86 Noviembre: recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86 Diciembre: recibió S/410 debió recibir: S/948.45 = S/538.45 Total: <u>S/6043.38</u></p> <p><u>Año 2003:</u></p> <p>En este año no acredita el monto del pago por lo que se debe entender que percibió la remuneración mínima legal:</p> <p>Enero: recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/5 Febrero: recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86 Marzo: recibió S/410 debió recibir: S/948.45 = S/538.45 Abril : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86 Mayo : recibió S/410 debió recibir: S/948.45 = S/538.45</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Junio : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86 Julio : recibió S/410 debió recibir: S/948.45 = S/538.45 Agosto: recibió S/410 debió recibir: S/948.45 = S/538.45 Setiembre: recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86 Octubre: recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86 Noviembre: recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86 Diciembre: recibió S/410 debió recibir: S/948.45 = S/538.45 Total: S/6,247.27</p> <p><u>Año 2004:</u></p> <p>Enero: recibió S/410 debió recibir: S/1084.06 = S/674.06 Febrero: recibió S/410 debió recibir: S/1084.06 = S/674.06 Marzo: recibió S/410 debió recibir: S/1120.19 = S/710.19 Abril : recibió S/410 debió recibir: S/1084.06 = S/674.06 Mayo : recibió S/410 debió recibir: S/1120.19= S/710.19 Junio : recibió S/410 debió recibir: S/1084.06 = S/674.06 Julio : recibió S/410 debió recibir: S/1120.19 = S/710.19 Agosto: recibió S/410 debió recibir: S/1120.19 = S/710.19 Setiembre: recibió S/410 debió recibir: S/1084.06 = S/674.06 Octubre: recibió S/460 debió recibir: S/1120.19= S/660.19</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Noviembre: recibió S/460 debió recibir: S/1084.06= S/624.06 Diciembre: recibió S/460 debió recibir: S/1120.19 = S/660.19 Total: <u>S/8,155.5</u></p> <p><u>Año 2005:</u></p> <p>Enero: recibió S/460 debió recibir: S/1213.53 = S/713.53 Febrero: recibió S/460 debió recibir: S/1179.06 = S/679.06 Marzo: recibió S/460 debió recibir: S/1171.87 = S/711.87 Abril : recibió S/460 debió recibir: S/1137.4 = S/677.4 Mayo : recibió S/460 debió recibir: S/1171.87= S/711.87 Junio : recibió S/460 debió recibir: S/1137.4 = S/677.4 Total <u>S/4,171.67</u></p> <p>Total de reintegros remunerativos S/28,223.36</p> <p>16.- En cuanto al <i>pago del concepto de la bonificación por riesgo de salud</i>; que en primer lugar se debe observar del Decreto Supremo N° 014-79-IN que obra de folios 14 que amplía los alcances del D.S. N° 004-78-IN no fue publicado en el Diario Oficial el Peruano, por lo que por mandato del artículo 109° de la Constitución Política del Estado: “La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en el Diario Oficial El Peruano, salvo disposición expresa de lamisca ley que posterga su vigencia en todo o en parte”</p> <p>En consecuencia se debe establecer que la citada disposición legal no estaría vigente en nuestro ordenamiento legal, independientemente si fue dictada bajo el amparo de una constitución anterior o no, dado que las normas de inferior jerarquía para su vigencia y eficacia de adaptan a la Constitución actual y no al revés.</p> <p>17.- Que además y sin perjuicio de lo anteriormente señalado visto el Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 153-79-EF que ha sido anexado por el demandante que va de folios 17 a 20 se aprecia que en su artículo 3° señala expresamente que:</p> <p>“La aplicación de la Bonificación por Riesgo de Salud será oficializada por Decreto de Alcaldía...”</p> <p>Esto en observancia de la autonomía económica, administrativa y política que gozan los Gobierno Locales; por lo que en el caso de autos no esta acreditado que la Municipalidad provincial de Piura haya expedido el respectivo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Decreto de Alcaldía que incorpore como beneficio de sus trabajadores obreros la citada bonificación, por lo que deviene en infundada la demanda en este extremo.													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

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

LECTURA. El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 0297-2012-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2019

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

Aplicación del Principio de Congruencia	<p>V.- DECISIÓN:</p> <p>Fundamentos por los cuales SE RESUELVE:</p> <p>a) Declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don J.J.Y. sobre REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR TRATO SALARIAL DESIGUAL contra la M.P.P.</p> <p>b) En consecuencia ORDENO a la Municipalidad demandada proceda al pago de la suma de VEINTIOCHO MIL DOSCIENTOS VEINTITRÉS Y 36/100 NUEVOS SOLES (S/28,223.36) más intereses legales, por los conceptos reconocidos en la presente sentencia.</p> <p>c) INFUNDADA la demanda en el extremo de PAGO DE BONIFICACIÓN POR RIESGO DE SALUD.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<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>d) Consentida o ejecutoriada que sea la presente CUMPLASE y archívese en oportunidad conforme a ley.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración</p>				X					10

Descripción de la decisión		<i>si fuera el caso. Si cumple.</i> 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>											
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

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

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2019

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia										
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta						
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]						
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SALA LABORAL TRANSITORIA</p> <p>EXPEDIENTE: 00297-2012-0-2001-JR-LA-01</p> <p>MATERIA : REINTEGRO DE REMUNERACIONES</p> <p>DEMANDANTE: J.J.Y.</p> <p>DEMANDADO: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA</p> <p><u>SENTENCIA DE VISTA</u></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de</i></p>					X											

	<p>RESOLUCIÓN NÚMERO: ONCE (11) Piura, 26 de Agosto de 2013.- VISTOS; habiendo quedado la causa al voto y retornando de vacaciones;</p>	<p><i>sentenciar. Si cumple.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>I.- ASUNTO.- 1.- Recurso de apelación interpuesta por la parte demandada, contra la resolución numero 07, que contiene la sentencia, de fecha 18 de marzo del año 2013, que resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por J.J.Y, contra la Municipalidad Provincial de Piura sobre Reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual, y ordena que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de VEINTIOCHO MIL DOSCIENTOS VEINTITRÉS CON 36/100 NUEVOS SOLES (S/.28,223.36) mas intereses legales, sin costas ni costos del proceso. II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.- 1.- La Municipalidad demandada a través de su Procurador Público interpone recurso de apelación</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X							10

	<p>contra la sentencia contenida en la Resolución número 07, alegando que el hecho de recibir una remuneración menor a la de otro trabajador que ocupa el mismo cargo no implica una discriminación, ya que el empleador puede aplicar un trato desigual en circunstancias desiguales, lo que no hace que se configure una discriminación.</p> <p>2.- Agrega que se equivoca el Juzgador al fundamentar su decisión en una comparación salarial entre el trabajador Augusto Juárez Morales y el demandante, pues ha obviado el informe N° 457-2012-DSS-UR-OPER/MPP del 20.12.12, que consta en autos, que concuerda con el Informe del Revisor del Primer Juzgado Laboral, y que explica y justifica en su contenido las diferencias entre los montos remunerativos de los obreros comparados; además en el periodo liquidable que el demandante pretende se le reconozca, no se encontraba registrado en planillas conforme da fe el Revisor en su informe N° 532-2012-RDGC-PJTP del</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>17.10.2012, pero si estuvo laboralmente relacionado a su representada por medio de un contrato a plazo indeterminado, bajo los parámetros del Régimen Laboral Privado, gozando sólo de los beneficios que dicho régimen le proporciona.</p> <p>3.- Señala asimismo que, el A quo no ha tenido en cuenta el Principio de Autonomía de la Voluntad en el extremo que se trate sobre una contraprestación económica por el servicio prestado por el demandante como el tiempo de duración de la relación jurídica, actos jurídicos donde la norma no puede sobrepasar la voluntad humana.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00297-2012-76-2001-JR-PE-04, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que: aspectos del proceso, se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos:

evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, se encontraron.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2019

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>III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.-</p> <p>1.- Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 de la norma acotada, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: <i>“Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior” “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior; sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum</i></p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <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 es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X					20
--------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

Motivación del derecho	<p><i>appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”.</i></p> <p>2.- Es deber del Juez el resguardo del debido proceso entendido éste “<i>como el conjunto de garantías que protegen a los ciudadanos sometidos a cualquier cuestión litigiosa, con el fin de asegurarles una cumplida y recta administración de justicia, en orden de procurarles seguridad jurídica y al hecho que las decisiones se pronuncien conforme a derecho</i>”. De igual manera es necesario recordar que: “<i>Las normas de derecho procesal instituyen reglas a las cuales las partes y el juez deben subordinar su actividad de modo que este último deviene en destinatario de la norma, la cual le impone su modo de actuación y regula su conducta en el proceso</i>”</p> <p>3.- Los agravios se encuentran dirigidos a cuestionar el trato igualitario que le otorga la impugnada, sin demostrar en cambio criterios objetivos y razonables que justifiquen dicha distinción, lo cual trae consigo un trato desigual y discriminatorio al interior de un mismo centro de labores y que</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (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 conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					X		
------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--

<p>nuestra carta magna recusa en los incisos 1 y 2 del artículo 26°, así como tener en cuenta lo señalado en el numeral 23 de la acotada norma: <i>“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”</i>.</p> <p>4.- La condición de igualdad ante la ley está amparada mayormente por todas las Constituciones de los diferentes Estados e implica la promoción y protección de esta; sin embargo la discriminación siempre se mantiene vigente y se agudiza mayormente en el ámbito laboral. Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra; con el propósito de mejorar o perjudicar el status de las personas; en el presente caso estamos frente a la primera premisa, es decir, es una situación en la que una persona es tratada de forma desfavorable. Al respecto la Suprema Corte en caso análogo, refiere: “ Debe tenerse presente que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales suscrito el 11 de enero de 1977, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley 22189 del 28 de marzo de 1978, vigente desde el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>28 de julio de 1978 en su inciso a) artículo 7 establece: <i>“Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativo y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna especie”. Este concepto se ve reforzado en el punto segundo del artículo 1° del convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, que indica que frente a labores de igual valor los trabajadores (aun cuando sean mujeres) deben percibir una remuneración igual o equitativa, por su labor realizada. Es necesario mencionar que un trato discriminatorio está evidenciado por cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la educación ();</i></p> <p>5.- Por su parte el Tribunal Constitucional ha recurrido al test</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de igualdad estableciendo como regla general que quien alega ser sujeto de un acto discriminatorio debe proponer un término de comparación válido (<i>tertium comparationis</i>); es decir un término de referencia a partir del cual se determine si el tratamiento jurídico no resulta objetivo ni razonable ().</p> <p>En caso análogo la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República, seguido contra la demandada ha señalado: “...<i>en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de resoluciones judiciales correspondía a los órganos de grado, _ respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada _ establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso determinen: a) desde cuándo el actor desarrollo funciones de limpieza, como alude en la demanda; b) si los trabajadores que se aluden en los informes escalafonarios de fojas ciento setenta a ciento setenta y uno y ciento noventa a ciento noventa y tres,</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>denominados, en cuanto al cargo, Trabajador de Servicio tiene vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; y, c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir este extremo de la controversia” (.</i></p> <p>6.- La Municipalidad demandada expresa como agravio que, por el periodo reconocido se ha respetado el contrato además de que la suma ordenada a pagar por el A quo agravia presupuestalmente a la emplazada pues no se cumpliría con las disposiciones establecidas en las Leyes Anuales de Presupuesto; al respecto cabe señalar que tal agravio carece de sustento legal, pues tratándose de una prestación de manera personal y subordinada a favor de la municipalidad la que en contra prestación ha remunerado al demandante, originando así una relación laboral, que debió prever la emplazada antes</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de su contratación y los costos laborales que esto suponía; por ello las limitaciones de carácter presupuestario tampoco pueden servir de fundamento válido para vulnerar los derechos laborales del actor protegido en cambio por los principios de irrenunciabilidad, igualdad de derechos e indubio pro operario, los cuales no pueden ser desconocidos por terceros ni mucho menos por el propio Estado y sus organismos públicos, pues ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; no justificándose el agravio denunciado.</p> <p>7.- Asimismo la demandada cuestiona que se haya ordenado el reintegro de remuneraciones cuando el actor se encontraba laborando bajo contratos de locación de servicios, en ese sentido el Ad quo, de manera correcta ha procedido a establecer la desnaturalización de los mencionados contratos al acreditar la existencia de los elementos configuradores de la relación laboral como son la prestación personal, subordinación y remuneración, concluyéndose que entre las partes procesales si existió una relación de naturaleza laboral</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por el periodo del 01 de junio del 2001 al 30 de Junio del 2005 y no una de naturaleza civil como lo señala la Municipalidad demandada.</p> <p>8.- La Ad quo descarta algunos conceptos pagados a su homólogo basados en su antigüedad, considerando aquellos comunes a todos los obreros de servicios y si bien la demandada refiere que en forma inconexa y contrariando disposiciones jurídicas iguala la remuneración del actor a la de sus homólogos; sin embargo, no obstante a tener la información necesaria como son los informes escalafonarios, planillas, contratos, pactos y convenios colectivos, no precisa a cuales se refiere ni tampoco lo acredita con medio probatorio alguno; de ahí que no determina la razón objetiva de la diferencia salarial entre la demandante y sus homólogos, no justificándose el agravio denunciado.</p> <p>9.- La Municipalidad demandada señala asimismo que, por el periodo liquidado el actor sólo tenía derecho a los beneficios establecidos en el régimen laboral de la actividad privada y que no se puede dar un trato igual a un obrero antiguo en</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>comparación con el demandante; al respecto cabe señalar que si bien es cierto el trabajador comparativo tiene una fecha de ingreso anterior a la del demandante y como consecuencia de ello percibe conceptos económicos ganados con anterioridad, también lo es que el homólogo desarrolla funciones de limpieza al igual que el actor y que el Juzgador de primera instancia, de manera correcta procedió a excluir conceptos remunerativos que no son propios del régimen privado como son: la bonificación adicional aprobada mediante D.S. N° 051-91-PCM, la asignación excepcional dispuesta pro el D.S. N° 276-91-EF, Incremento del 10.23% AFP e incremento 3% AFP, dejando aquellos conceptos que si le sin propios a un trabajador que se encuentra bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada; consecuentemente la impugnada debe confirmarse en todos sus extremos, ordenando el pago de los reintegros remunerativos determinados en primera instancia.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

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

LECTURA. El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2019

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]		

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>IV.- DECISIÓN.-</p> <p>Por las anteriores consideraciones CONFIRMARON la sentencia contenida en la Resolución N° 07 de fecha 18 de marzo del año 2013 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por J.J.Y. contra la M.P.P. sobre Reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual y ORDENARON que la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de VEINTIOCHO MIL DOSCIENTOS VEINTITRÉS CON 36/100 NUEVOS SOLES (S/.28,223.36), mas intereses legales, sin costas ni costos del proceso, monto que le corresponde por concepto de Pago de Reintegro de Remuneraciones comprendidas desde el mes de Junio 2001 a junio 2005, sin costas ni costos del proceso en esta instancia; devuélvase al Juzgado de origen, de conformidad con el artículo 383° del Código Procesal</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. 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>Civil aplicado de manera supletoria y con las formalidades de Ley. Juez Superior Ponente: Dr. M.R.P.</p> <p>En los seguidos J.J.Y. contra la M.P.P. sobre Reintegro de Remuneraciones por Trato Salarial Desigual.</p> <p>S.S.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p>											10

Descripción de la decisión	R.P.	<p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>						X					
	C.S.												
	L.B.												

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2019

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						38	
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta							
									[5 - 6]	Mediana							
									[3 - 4]	Baja							
	Parte considerativa	Motivación		2	4	6	8	10	20	[1 - 2]							Muy baja
								X		[17 - 20]							Muy alta
										[13 - 16]							Alta
							[9- 12]	Mediana									

		de los hechos						10							
		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					
							X		[3 - 4]	Baja					
						X	[1 - 2]		Muy baja						

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2018

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

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, fueron de rango muy alta y muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

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

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

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

La calidad de la introducción, se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que: los aspectos del proceso, se encontró.

Asimismo, la calidad de postura de las partes, se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; y la claridad.

Estos hallazgos revelan según los parámetros encontrados que en esta parte de la sentencia se narrará los hechos que hubieran originado la formación de la causa y que forman parte de la demanda, además se incorpora los datos generales del demandado y demandante (Cuenca, 1998). Comparado con lo que expone Bacre, puede afirmarse que hay similitud, con los parámetros encontrados en la parte expositiva.

En esta primera parte de la sentencia hay una exposición de las cuestiones planteadas, es decir, el juez sintetiza el objeto del proceso, su causa, señala quiénes intervienen en

él, y menciona las etapas más importantes del trámite, como por ejemplo, si se abrió a prueba o tramitó la causa como de puro derecho, si se alegó, si hubieron incidentes durante su transcurso (Bacre, 1986).

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

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

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

El hecho de evidenciar que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, evidenció todos los parámetros planteados en el presente trabajo de investigación, permite afirmar que en ella se expresa la motivación de la sentencia, pues en ella el órgano jurisdiccional desarrolla su apreciación sobre cada uno de los hechos y los elementos probatorios puestos a su consideración y en aplicación de los principios y normas pertinentes se llega a determinar la inocencia o culpabilidad del demandado (Cuenca, 1998).

Los jueces están constitucionalmente obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basadas en los fundamentos de hecho y de derecho. Por ejemplo en todo mandato judicial de detención, debe estar prolijamente sustentado, porque se va a privar de un derecho fundamental a un ser humano. Este es un corolario del derecho de defensa y de la instancia plural, ya que la negligencia del juzgador en motivar la resolución no permite que las partes conozcan los fundamentos de hecho y de derecho en que se funda el pronunciamiento, con la consecuente imposibilidad de un recurso

efectivo ante el superior en grado. Esta disposición es obligatoria en todas las instancias judiciales, y están exceptuados sólo decretos (Chanamé, 2009).

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

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en primera instancia; y la claridad; mientras que: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, se encontró.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso); y la claridad.

En relación al principio de congruencia, se encontró una coherencia entre la parte expositiva y la parte considerativa, porque en la parte expositiva se observa una definición clara de la controversia Asimismo, se encontró una coherencia con la parte considerativa, porque en éste rubro se aplicó pertinentemente el principio de motivación, evidencia de ello es que la motivación del derecho aplicado se realizó interpretando la norma aplicada, lo cual es conforme sostiene Ribó Durand (s.f.) que es la cualidad técnica más importante que debe tener toda sentencia, consiste en la vinculación entre la pretensión procesal y lo decidido en la sentencia. Por ello se dice que hay sentencia congruente con la demanda y con las demás pretensiones oportunamente deducidas en el litigio, cuando la sentencia hace las declaraciones que aquellas exijan, decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate. La sentencia incongruente puede ser objeto de impugnación por la vía del recurso oportuno.

En lo que concierne a la descripción de la decisión, quedó claro lo dispuesto en la decisión, porque puede afirmarse que se ha procedido a elaborarlo conforme está previsto en las normas previstas en el artículo 122 del Código Procesal Civil (Cajas, 2008). Evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

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

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

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

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

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

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse su proximidad a los parámetros previstos en las normas del artículo 119 y 122 inciso 1 y 2 del Código Procesal Civil en el cual está previsto los requisitos que debe tener una sentencia, en la parte inicial, que comprende la narración de los hechos que hubieran originado la formación de los hechos y que forman parte de la demanda, además se incorpora los datos generales del o los demandados (Cuenca, 1998).

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

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

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

El hecho de evidenciar que la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, evidenció todos los parámetros planteados en el presente trabajo de investigación, permite afirmar que en ella se expresa la motivación de la sentencia, pues en ella el órgano jurisdiccional desarrolla su apreciación sobre cada uno de los hechos y los elementos probatorios puestos a su consideración y en aplicación de los principios y normas pertinentes se llega a determinar la inocencia o culpabilidad del demandado (Cuenca, 1998).

La justificación fundada en derecho, es aquella que se evidencia en la propia resolución de modo incuestionable que su razón de ser es una aplicación razonada de las normas que se consideren adecuadas al caso. La razón de exigir que la justificación contenida en la motivación esté necesariamente fundada en derecho, es porque la decisión jurisdiccional se trata de una decisión jurídica. Con la justificación lo que se pretende es, asegurar, dejar patente que la decisión jurisdiccional es consecuencia de una adecuada aplicación e interpretación de las normas jurídicas que disciplinan el juicio de hecho y de derecho existente en toda causa o caso concreto. (Bacre, 1986).

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

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; y la claridad; mientras que: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, se encontraron.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros: mención clara de lo que se decide u ordena; y la claridad; mientras que: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), se encontraron.

El magistrado, luego de fundar su fallo en los hechos probados y en el derecho vigente aplicable al caso concreto, debe decidir condenando o absolviendo, en todo o en parte, en forma expresa, positiva y precisa, con arreglo a las pretensiones planteadas (Hinostroza, 2004).

Respecto al caso estudiado, el juez al decidir debió enlazar la decisión con el conjunto de normas vigentes, porque de este modo esta garantizando que la decisión y su justificación son jurídicas por estar fundadas en normas del ordenamiento, caso contrario puede vulnerarse la constitución porque se estaría contraviniendo lo establecido en la Constitución, porque la decisión debe fundarse en el derecho. Para cumplir estos extremos el Juez tendrá que seleccionar una norma vigente y válida; es decir antes de aplicarla debe asegurarse de su vigencia y de su legalidad; verificar su constitucionalidad. Asimismo, la norma seleccionada deberá ser adecuada a las circunstancias del caso, es decir relacionarse que se corresponda con el objeto de la causa, guardar congruencia con las peticiones de las partes, las alegaciones de las partes que comprende las alegaciones fácticas y las alegaciones jurídicas (Colomer, 2003).

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones, en el expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7).

Fue emitida por el Primer Juzgado Laboral de Piura, donde se resolvió: declarar fundada en parte la demanda contenciosa administrativa interpuesta. (Expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01)

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

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que: los aspectos del proceso, se encontró.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; y la claridad.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (Cuadro 2).

En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; y la claridad: mientras que: razones que evidencian

aplicación de la valoración conjunta; y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; se encontraron

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

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 3).

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango alta, porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en primera instancia; y la claridad; mientras que: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, se encontró.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Se determinó que su calidad fue de rango mediana, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8).

Fue emitida por la Sala Laboral de Piura, donde se resolvió: confirmar la sentencia emitida en primera instancia en todos sus extremos (Expediente N° 00297-2012-0-2001-JR-LA-01).

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

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que: aspectos del proceso, se encontró.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango alta, porque en su contenido se encontró los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; y la claridad; mientras que: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, se encontró.

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

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango baja; porque en su contenido, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados; y la claridad; mientras que: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; se encontraron.

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad; mientras que: las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; y las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, se encontraron.

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

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; y la claridad; mientras que: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, se encontraron.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango baja; porque en su contenido se encontraron 2 de los 5 parámetros: mención clara de lo que se decide u ordena; y la claridad; mientras que 3: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), se encontraron.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. (1996). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Ampuero, V. (2004). *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Lima.
- Asis, G. (2006), *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos-EGACAL. (1ra. Edición). Lima: Editorial San Marcos.
- Avalos, O. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Editorial Juristas.
- Barbero, J. (2011), *La Administración de Justicia en la España del XXI* (Últimas Reformas).
- Barrantes C. (2001), *La Protección procesal de los derechos el aporte de la Jurisdicción Constitucional a su defensa*.
- Bautista, G. (2007). *Los principios procesales en Materia Civil*, Definición de cosa juzgada como principio fundamental en los procesos.
- Bernales, J. (2009), *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino*. Buenos Aires: Ediar.
- Blancas, C. (2002). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Ara Editores.
- Bustamante, V. (2001), *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: 1ª Edición Editorial: Lexis Nexis.
- Cabana, J. (2010), *La administración de justicia*, Universidad de Lima. Instituto de Investigaciones Jurídicas,
- Campos, D. (1988). *Derecho Laboral Colombiano*. Lima: Editorial Temis.
- Carios, D. (2010). *Contrato de mediación laboral y contrato de agencia mercantil: un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo*. Tesis de Doctorado: Universidad de la Laguna
- Carrasco, L. (2006). *Aplicación Práctica de los Derechos Laborales*. Lima: Editorial Santa Rosa S.A.
- Casal, J. (2003), *Tipos de Muestreo*. Cresa. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cerrón, C. (2009). *Los principios laborales procesales como garantía de un proceso conforme a ley, el principio de inmediación*, Lima: Ara Editores.
- Cervantes, F. (2011), *Las Administraciones de Justicia. Controversia y problemática*.

Cervantes, L. (2008). *Beneficios Sociales*. Lima: Academia de la Magistratura. Programa de Actualización y Perfeccionamiento.

Coaguila, I. (2009), *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Editorial Tirant lo blach.

Colomer, C. (2003). *Instituciones de Derecho Procesal*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Cortes, J. (2003). *Derecho Laboral Especial*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho.

Coviello, T. (1999), *El Debido Proceso según la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Editorial Estrela S.A.

Cublillo, C. (2005). *Los procesos laborales*. México: Fundamental Del Rosario, R. (2009). *La Jornada de Trabajo. Problemática Laboral N° 7*. Chimbote: Cultural Atusparia.

Delgado, O. (2000). *Teoría General del Derecho Procesal Laboral*. Lima: Fecat.

Do Prado, De Souza y Carraro. (2008), *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Organización Panamericana de la Salud: Washington.

Elías, F. (1999). *Beneficios Sociales en el Perú*. Lima: Actualidad Laboral S.A.

Escobar, G. (2012). *El Proceso Laboral*. Lima: Grijley.

Esparza, H. (1995), *Compendio de Derecho Procesal, Teoría General del Proceso*, T. I. (3° Ed.). Medellín.

Espinoza, M. (2010). *Comentarios a la procesal laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Fernández, C. (2007). *La ejecución de sentencias laborales*. México: Purrua.

Ferrero, G. (2009). *La administración de justicia de la realidad nacional*. Lima:

Ferro, V. (2003). *Derecho Individual del Trabajo. Materiales de Enseñanza*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Florencio, J. (2002). *La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda: Cuestiones Jurídicas*. Vol. I.

Fronzizi, C. (1994), *Principio del debido proceso y la aplicación de los medios procesales*, Editorial Civitas.- Segunda edición, 1996.

Gandía, J. (1992). *Derecho del Trabajo*. (6ta. Edición). Valencia: Tecnos.

García, F. (1992). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho.

- Gómez, F. (1996). *Derecho del Trabajo- Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima: Editorial San Marcos.
- Gómez, F. (2000). *La Extinción del Contrato de trabajo*. Lima: Grijley.
- Gómez, J. (1996). *El Proceso Laboral*. Trujillo: Edit. Universidad.
- Gonzalez, O. (1996). *Estabilidad en el Empleo. Análisis y Perspectivas de la Ley 24514*. Lima: Instituto de Promoción y Educación Popular.
- Gutiérrez, C. (2003). *Derecho Procesal Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas
- Haro, O. (2006), *Teoría General del Derecho Laboral*. Lima: Editorial Ediar.
- Hermoza, M. (1990). *Postulación del Proceso*. Lima: Revista del Foro.
- Hernández R. (2010), *Metodología de la Investigación*. (5a. Ed.). Mc Graw Hill Editores.
- Iglesias, C. (2011), *Teoría de la prueba y medios probatorios*. Buenos aires: Rubinzal
- Infante, K. (2003). *Teoría general del proceso*. Tomo I. Buenos Aires: Editorial Universidad S.R.L.
- Investigaciones Laborales (2011). *Fundamentos de derecho procesal laboral*. Lima: Investigaciones.
- Jiménez, H. (2009), *Compendio de Derecho Laboral*. Lim: Editorial Biblios.
- Jinesta, C. (2000). *Instituciones del proceso civil*. Buenos Aires: EJEA.
- Landa, H. (2012). *Tratado de Derecho Procesal Civil y Laboral Comercial*. Lima: Rodhas.
- Lardiez, A. (2012), *Sujetos del Proceso Civil*. (1ra. Edición) Lima: Gaceta Jurídica.
- Levene, P. (1999). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: Editorial Grijley.
- Lluch, R. (2012), *Tutela cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil*. Lima: Grijley.
- Martínez, G. (2012), *Aplicabilidad de la eficacia refleja de la Cosa Juzgada*.
- Mattos, A. (2011). *El Rol Constitucional del Ministerio Público en los Procesos Laborales*. Lima: Estudiantil.
- Medina, J. (2011). *Problemas fundamentales de la administración de justicia* Lima: Editorial Tinco.
- Mejía J. (s.f), *Sobre la Investigación Cualitativa*. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo.
- Mendo, C. (2013). *Duración diaria, Semanal y Anual del Trabajo*. Lima: VII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

- Meza, J. (2008). *La administración de justicia* Trujillo: Editorial Estudiantil.
- Montenegro, J. (2000). *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*. Trujillo: Marsol.
- Montoya, A. (1990). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos S.A.
- Naranjo, M. (1996). *Guía de Estudio Procesal Civil y Comercial*. Lima: Editorial Estudio. S.A.
- Neves, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara Editores.
- Neves, J. (2003). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo Editorial.
- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho Laboral Peruano*. Lima: Estrela S.A.
- Neves, J. (2012). *Derecho laboral parte general*. Lima: Estrela S.A.
- Neyra, A. (2010). *Teoría General del Derecho Procesal*. Lima: Marsol.
- Nieves, O. (2002). *Relaciones de Trabajo y sus Efectos Jurídicos*. Lima: IPEP.
- Ossorio, G. (2003), *La nueva ley procesal laboral del Perú, Órganos competentes: Poder Judicial y T.C. Exclusión del Ministerio Público*.
- Pacheco, R. (2011). *Problemas de la administración de justicia en el Perú*.
- Parra, A. (2010). *Consulta del Proceso Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Pasco, M. (2001). *Extinción de la Relación Laboral en el Perú” La Extinción de las Relaciones Laborales*. Lima: AELE Editorial.
- Peralta, M. (2000), *¿Qué significa fundamentar una Sentencia?*, Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Pérez, A. (2000). *Introducción al derecho procesal laboral*. Lima: Editorial Grijley.
- Pla, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones de Palma.
- Quispe, G. (2009). *El despido por causa justa*. Lima: Dialogo con la Jurisprudencia.
- Ramírez, G. (2010). *Teoría General de la Impugnación en los Requisitos Judiciales*. Buenos Aires: Editorial Ediar
- Ramírez, U. (1996). *Curso de Derecho del Trabajo*. (5ta. Edición) Valencia.
- Rebollo, C. (2013), *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rendón, J. (1998). *Derecho del Trabajo - Relaciones Individuales en la actividad Privada*. Lima: Editorial Tarpuy.

- Reynal, R. (2006), *El despido arbitrario en el Perú, tipos de despido arbitrario*, Lima Perú, editorial Linares.
- Rioja, U. (2011), *La competencia en el Proceso de Laboral*, Editorial Marsol, (p.17).
- Sabogal, V. (2001). *La acción constitucional*, Lima: Editorial Idemsa.
- Salas, A. (2010). *Introducción al Derecho Procesal Laboral*. Lima: Grijley.
- Sánchez, S. (2010). *Las sentencias y su ejecución, en los procesos laborales*. Tesis de Investigación.
- Sánchez-Castañeda, L. (2006). *Las funciones de las partes en el proceso como garantía constitucional*, 2004.
- Sanguineti, W. (1999). *Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada*. Lima: Ara Editores.
- Taruffo M. (2002), *La prueba de los hechos*. Madrid: Editorial Trotta.
- Tello, G. (1990). *Ingresos, jornada laboral y capacidad de consumo de los trabajadores*. Lima: ADEC-ATC.
- Tena, D. (2000). *Derecho Procesal Civil*. Lima: Editorial Marsol
- Ticona, V. (1994). *Instituciones de Derecho Procesal*. Lima: Editorial Palestra.
- Toyama, J. (2001). *Instituciones de Derecho Laboral*. Lima: Ara Editores.
- Ubillús, J. (2011) *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima: Editorial.
- Valverde, A (2000). *Derecho del Trabajo*. (Novena Edición). Madrid: Editorial Tecnos.
- Vences, E. (2010). *El debido proceso para asegurar una sentencia justa*. México: Editorial Universal
- Vinatea, L. (2009). *Las bases de la Reforma del Proceso Laboral*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Zevallos, J. (2000). *Trabajo y Constitución*. Lima: Editorial Cuzco.
- Zuñiga, C. (2009), *Derecho Procesal Laboral*. Lima: Manuel Chauca E.I.R.L.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No 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/No 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/No cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la</p>	

	PARTE CONSIDERATIVA		<p>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</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p>

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">S E N T E N C I A</p>	<p align="center">CALIDAD DE LA SENTENCIA</p>	<p align="center">EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			<p>Postura de las partes</p>	<p>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 quién 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: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		<p align="center">CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple/No cumple 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</p>

			<p>se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>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</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No 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/No 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/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p>

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

ANEXO 2

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*

4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*

4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

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

8. Calificación:

8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

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

9. Recomendaciones:

- 9.1.Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalizacion de la Variable que se identifica como Anexo 1.
- 9.2.Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3.Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4.Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

dimensión		
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 resolutiva

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			
1	2	3	4	5					
	Nombre de la sub dimensión		X				[9 - 10]	Muy Alta	
							[7 - 8]	Alta	

Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión					X	7	[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 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

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

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

⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina*

luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

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

▲ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5
Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ▲ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ▲ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ▲ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo

de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y 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 1

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre **reintegro de remuneraciones, contenido en el expediente N°00297-2012-0-2001-JR-LA-01, en el cual han intervenido en primera instancia:** el Primer Juzgado Laboral y en segunda la Sala Laboral de Apelaciones del Distrito Judicial de Piura.

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

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

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

Piura 10 de enero del 2019

Maritza Lucía Aquino Suárez
DNI N° 71975200 – Huella digital

ANEXO 4

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA

Primer Juzgado de Trabajo

EXPEDIENTE : 0297-2012-0-2001-JR-LA-01

ESPECIALISTA : R.V.CH.

En la ciudad de Piura siendo el día 18 de Marzo del 2013: el *Señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Piura*, ha expedido la siguiente Resolución N° 07:

SENTENCIA

I.- ASUNTO:

Puestos los autos en Despacho para sentenciar en la fecha por las recargadas labores del Juzgado; en los seguidos por don *J.J.Y.* sobre **REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO DE NOFICIAICÓN POR RIESGO DE SALUD** contra la *M.P.P.*

II.- ANTECEDENTES:

ARGUMENTOS DE LA DEMANDANTE:

- Mediante escrito de folios 22 a 34 el demandante alega que labora para demandada en la División de Limpieza Pública y Relleno Sanitario en calidad de Obrero; iniciando su relación laboral desde octubre de 1993 hasta la fecha, pero solo está reclamando los reintegros remunerativos por nivelación desde el 02/06/2001 al 01/07/2005.
- Durante el periodo demandado la Municipalidad la contrató bajo contratos de locación de servicios no personales pero en la realidad se trataban de verdaderos contratos dado que la limpieza pública es inherente a las funciones propias de la demandada.
- Además siempre ha desempeñado sus funciones de manera personal y para el cumplimiento de sus labores le entregaban los insumos e instrumentos y le asignaban funciones en diferentes zonas de la ciudad, por lo que ha estado sujeta a dependencia.
- Que además se le ha dado un trato salarial distinto a los obreros que realizan la misma función y se encuentran registrados en libro de planillas a quienes se les cancelaba la suma de S/1,210.

ARGUMENTOS DE LA MUNICIPALIDAD DEMANDADA:

- De folios 48 a 52 la demandada se apersona, solicita se declare infundada en todos sus extremos la demanda; alegando que debe hacerse una diferenciación entre trabajadores sujetos al D. Leg. 276 y al que se paga de acuerdo a lo presupuestado en la época de su contratación.
- Que dicha diferencia consiste en que no se le puede dar un trato igual a un obrero ingresado en el año de 1989 como es el caso de trabajador comparativo Ruiz LLoclla Florencio o como don Juárez Morales Augusto, obrero ingresado en el año 1989, nombrados como trabajador permanente motivo por el cual obtienen una diferencia en la acumulación del salario mensual y percepción de conceptos remunerativos en comparación con el demandante que recién ingresa el año 2002.
- Que debe tenerse en cuenta que no toda desigualdad constituye una discriminación conforme lo establece el Tribunal constitucional en su sentencia del Exp. N° 0048-2004-I/TC.

III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:

Conforme al acta de audiencia única de folios 56 a 58 se declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:

- g) Establecer si entre las partes procesales existió un contrato de trabajo durante el periodo demandado del 02 de junio del 2001 al 01 de julio del 2005.
- h) De acreditarse el vínculo laboral, determinar si le corresponde al demandante el reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual.
- i) Establecer si le corresponde el pago de la bonificación por Riesgo Salud.

IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

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

2.- En primer lugar, en *cuanto a la existencia del vínculo laboral* y a su prestación ininterrumpida cabe señalar que: “El contrato de trabajo, salvo las limitaciones de orden público que están sintetizadas en el mínimo social o convencional establecido para la empresa donde se ejecutará el propio contrato, constituirá siempre un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena que previamente ha establecido orgánicamente como consonante a sus intereses por el que

remunera y, de parte del trabajador, ejecutar subordinada y lealmente el encargo convenido. Dentro de esta perspectiva, el contrato de trabajo es un contrato personal más de los que existen que, por las reservas legales impuestas, ha de sujetarse a dichas limitaciones pero sin vaciar el contenido de los elementos que esencialmente se presentan en todo contrato (voluntad, consentimiento, causa, objeto, conformidad con el orden público, forma, entre otros); pero si bien el contrato de trabajo tiene todos los elementos generales de los contratos también presenta elementos esenciales indispensables para su existencia como tal que lo caracterizan y distinguen de la figura contractual más símil como es la locación de servicios; siendo estos elementos: **a)** La prestación personal del servicio, **b)** la subordinación y **c)** la remuneración;

3.- Que, respecto a la *prestación de servicios*, del Informe Revisorio de planillas de folios 70 a 81 se indica que el demandante viene prestando servicios como trabajadora de limpieza en la Dirección de Abastecimiento y Comercialización de Productos desde mayo de 1998 hasta junio del 2005; lo que se encuentra corroborado además con la Constancia de folios 4 expedida la Directora de la Dirección de Logística de la demandada con fecha octubre del 2003 donde expresamente deja constancia que don J.J.Y. presta servicios no personales desde octubre del 2003 hasta la actualidad;

4.- En cuanto a la *subordinación* el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el **EXP. N.º 00912-2010-PA/TC –PIURA-ROBERT CRUZ PURIZACA**, ha establecido que:

2. Por otro lado, la emplezada no ha contradicho la afirmación del demandante en el sentido de que se desempeñó como obrero de limpieza pública; por consiguiente, debe recordarse que es criterio jurisprudencial uniforme de este Tribunal (STC 04983-2009-PA, 01891-2009-PA, STC 00466-2009-PA, STC 05958-2008-PA, STC 04481-2008-PA, entre otras) considerar que la “(...) labor de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades”.

5.- Que, en consecuencia se tiene que el demandante ha realizado labores de Limpieza, que dichas labores por su propia naturaleza implican que las mismas deben previamente organizarse y dirigirse por el empleador; pues, es quien debe indicar los horarios y el lugares de ejecución así como fiscalizar sus resultados; es decir que no hay independencia del demandante en la ejecución de sus labores, por lo que debe concluirse que la prestación de servicios efectuadas por el demandante constituyen un

verdadero contrato de trabajo en aplicación del Principio de la primacía de la realidad; y, conforme al artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en toda prestación personal de servicios y subordinada se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por el periodo demandado de 01/06/2001 al 03/03/2005.

6.- Que, en cuanto al ***pago remuneración justa y equitativa***, se debe señalar en primer lugar que: “...*en el derecho del trabajo, existen lineamientos u orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas y la consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores, estos lineamientos u orientaciones son los denominados principios del derecho del trabajo que informan no solo la legislación en esta materia sino al nacimiento, regulación, modificación y extinción de los contratos individuales y pactos colectivos habidos entre trabajadores y empleadores, uno de estos principios rectores es el de la igualdad de la remuneración por un trabajo igual, entendiéndose el termino remuneración como las sumas o bienes que se entregan al trabajador referidos a la fuerza de trabajo que suministra, es decir, la remuneración básica y cualquier complemento de ella, igualdad no aplicable si los conceptos remunerativos estuvieren referidos a hechos distintos del trabajo en si, como las bonificaciones por familia o por antigüedad. El trabajo igual debe serlo en atención a su duración y a la clase de tareas realmente cumplidas*”;

7.- A nivel constitucional, el artículo 24º de la Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir *una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.*

8.- Que, lo dispuesto a nivel constitucional guarda coherencia con lo recogido por los pactos y tratados internacionales, que forman parte de nuestro derecho nacional; así la Declaración Universal de Derechos Humanos en los inciso 2) y 3) de su artículo 23º ha dispuesto que:

“2.-*Toda Persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*” (subrayado nuestro).

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7º ha dispuesto que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

b) (...) i) Un salario equitativo por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual...” (subrayado nuestro)

Del mismo modo, el Convenio OIT N° 100, sobre igualdad de remuneraciones establece en su artículo 2.1 lo siguiente:

“Artículo 2°.1 Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneraciones, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”

9.- Que, de lo expuesto hasta aquí, se puede concluir sin duda alguna, que *la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos mayor remuneración que a otros por igual trabajo*, por lo que ha quedado vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana; siendo que en el caso que autos la municipalidad demandada en ningún extremo a acreditado que la diferencia en el trato remunerativo obedezca a razones objetivas y justificadas, pero sin perjuicio de ello se debe considerar y comparar los conceptos remunerativos del demandante con los trabajadores comparativos propuestos.

Comparación de remuneraciones del demandante con el trabajador comparativo:

10.- Que, ahora bien el demandante solicita se le compare sus ingresos con los percibidos por los trabajadores A.J.M. y F.R.LL.; así en el caso de autos está acreditado que el demandante ha venido desempeñando como personal obrero de limpieza pública para la demandada desde el año de 1993 conforme se indica en la constancia de folios 4; pero es el caso que el presente proceso judicial solo ha demandado desde el mes de junio del 2001; y siendo el caso que no se puede emitir pronunciamiento en presente proceso respecto al periodo anterior a junio del 2001, por dos razones, primero por no

ser materia de la pretensión; y, segundo porque en dicho periodo los trabajadores obreros estaban sujetos al régimen laboral de la actividad pública, por lo que independientemente de la existencia o no de una relación laboral durante el periodo anterior a junio del 2001 se debe excluir aquellos conceptos remunerativos que perciban los trabajadores comparativos que no formen parte del régimen laboral privado, sin perjuicio que el demandante haga valer su derecho conforme a ley.

11.- Por tanto debe analizarse si los conceptos remunerativos percibidos por los trabajadores comparativos han sido otorgados solo para los trabajadores bajo el régimen público porque de ser así no le corresponderían al demandante por no ser esta la vía procesal para su inclusión al ser beneficios regulados para trabajadores bajo el régimen laboral público; además la demandante no fundamentado ni acreditado tener derecho a todos los conceptos remunerativos percibidos por los trabajadores comparativos.

12.- Que, analizando las remuneraciones de los trabajadores comparativos Florencio Ruiz Lloclla y Augusto Juárez Morales, ambos tienen como fecha de ingreso el mes de octubre de 1989; apreciándose además que la categoría del primero es de “Auxiliar - A” y del segundo “Auxiliar - B”; por tal virtud perciben conceptos dentro de los que se incluyen conceptos del régimen laboral del sector público como lo dispuesto en el D.S. N° 051-91-PCM; además de la asignación excepcional dispuesta por el D.S. N° 276-91-EF, distinto al caso del demandante que está bajo el régimen laboral de la actividad privada regido por el D.S. 003-97-TR.

13.- Además se aprecia que los trabajadores comparativos perciben incrementos remunerativos por concepto de Incremento 10.23% AFP e Incremento 3% AFP; que fuera dispuesto mediante D.L. N° 25897, publicado el 06 de diciembre de 1992, en cuyo artículo 8° estableció un incremento de las remuneraciones de los trabajadores en el 10.23% y 3% adicional sobre dicha remuneración a partir del 07 de Diciembre de 1992, siempre que el trabajador se encontrara afiliado al Sistema Privado de Pensiones (SPP); lo que no es el caso del demandante puesto que no ha estado sujeto a vínculo laboral ni afiliado al Sistema Privado de Pensiones durante el periodo en que se expidiera el citado Decreto Ley; en consecuencia los conceptos remunerativos: Asignación Excepcional D.S: 276-91-EF; Bon. Especial adicional D.S. N° 051-91-PCM; Incremento 10.23% AFP e Incremento 3% AFP van a ser excluidos de los conceptos remunerativos que solicita el demandante.

14.- Que, además se aprecia que los trabajadores comparativos perciben otro concepto remunerativo como bonificación especial, la misma que no ha acreditado su fuente legal o convencional por ninguna de las partes procesales, por lo que siendo la demandada en quien recaía la carga de la prueba de respecto a establecer que la diferencia remunerativa se sustentaba en criterios objetivos y al no haberlo efectuado, se entiende que le correspondía también percibir a la demandante; en consecuencia establecido lo anterior se procede a liquidar la diferencia remunerativas entre el trabajador comparativo Augusto Juárez Morales y el demandante.

15.- Por tanto unificando todos los conceptos que le corresponden al demandante serían los siguientes por el periodo demandado del 02 de junio del 2001 al 01 de julio del 2005; descontando solo los conceptos citados en los fundamentos 12 y 13 de la presente sentencia:

Año 2001:

Se procede a comparar mes a mes extrayendo de la remuneración del trabajador comparativo los conceptos citados en los fundamentos 12 y 13:

Junio : recibió S/410 debió recibir: S/907.8 = S/497.8

Julio : recibió S/410 debió recibir: S/937.71 = S/527.71

Agosto: recibió S/410 debió recibir: S/937.71 = S/527.71

Setiembre : recibió S/410 debió recibir: S/908.45 = S/498.45

Octubre : recibió S/410 debió recibir: S/937.71 = S/527.71

Noviembre : recibió S/410 debió recibir: S/908.45 = S/498.45

Diciembre : recibió S/410 debió recibir: S/937.71 = S/527.71

Total: S/3,605.54

Año 2002:

En este año no acredita el monto del pago por lo que se debe entender que percibió la remuneración mínima legal:

Enero : recibió S/410 debió recibir: S/907.12 = S/497.12

Febrero : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86

Marzo : recibió S/410 debió recibir: S/907.12 = S/497.12

Abril : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86

Mayo : recibió S/410 debió recibir: S/871.58 = S/461.58

Junio : recibió S/410 debió recibir: S/885.99 = S/475.99

Julio : recibió S/410 debió recibir: S/947.12 = S/537.12

Agosto: recibió S/410 debió recibir: S/947.12 = S/537.12
Setiembre : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86
Octubre : recibió S/410 debió recibir: S/877.86 = S/467.86
Noviembre : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86
Diciembre : recibió S/410 debió recibir: S/948.45 = S/538.45
Total: S/6043.38

Año 2003:

En este año no acredita el monto del pago por lo que se debe entender que percibió la remuneración mínima legal:

Enero : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/5
Febrero : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86
Marzo : recibió S/410 debió recibir: S/948.45 = S/538.45
Abril : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86
Mayo : recibió S/410 debió recibir: S/948.45 = S/538.45
Junio : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86
Julio : recibió S/410 debió recibir: S/948.45 = S/538.45
Agosto: recibió S/410 debió recibir: S/948.45 = S/538.45
Setiembre : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86
Octubre : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86
Noviembre : recibió S/410 debió recibir: S/917.86 = S/507.86
Diciembre : recibió S/410 debió recibir: S/948.45 = S/538.45
Total: **S/6,247.27**

Año 2004:

Enero : recibió S/410 debió recibir: S/1084.06 = S/674.06
Febrero : recibió S/410 debió recibir: S/1084.06 = S/674.06
Marzo : recibió S/410 debió recibir: S/1120.19 = S/710.19
Abril : recibió S/410 debió recibir: S/1084.06 = S/674.06
Mayo : recibió S/410 debió recibir: S/1120.19= S/710.19
Junio : recibió S/410 debió recibir: S/1084.06 = S/674.06
Julio : recibió S/410 debió recibir: S/1120.19 = S/710.19
Agosto: recibió S/410 debió recibir: S/1120.19 = S/710.19
Setiembre : recibió S/410 debió recibir: S/1084.06 = S/674.06
Octubre : recibió S/460 debió recibir: S/1120.19= S/660.19

Noviembre : recibió S/460 debió recibir: S/1084.06= S/624.06
Diciembre : recibió S/460 debió recibir: S/1120.19 = S/660.19
Total: S/8,155.5

Año 2005:

Enero : recibió S/460 debió recibir: S/1213.53 = S/713.53
Febrero : recibió S/460 debió recibir: S/1179.06 = S/679.06
Marzo : recibió S/460 debió recibir: S/1171.87 = S/711.87
Abril : recibió S/460 debió recibir: S/1137.4 = S/677.4
Mayo : recibió S/460 debió recibir: S/1171.87= S/711.87
Junio : recibió S/460 debió recibir: S/1137.4 = S/677.4
Total S/4,171.67

Total de reintegros remunerativos S/28,223.36

16.- En cuanto al *pago del concepto de la bonificación por riesgo de salud*; que en primer lugar se debe observar del Decreto Supremo N° 014-79-IN que obra de folios 14 que amplía los alcances del D.S. N° 004-78-IN no fue publicado en el Diario Oficial el Peruano, por lo que por mandato del artículo 109° de la Constitución Política del Estado:

“La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, salvo disposición expresa de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte”

En consecuencia se debe establecer que la citada disposición legal no estaría vigente en nuestro ordenamiento legal, independientemente si fue dictada bajo el amparo de una constitución anterior o no, dado que las normas de inferior jerarquía para su vigencia y eficacia de adaptan a la Constitución actual y no al revés.

17.- Que además y sin perjuicio de lo anteriormente señalado visto el Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 153-79-EF que ha sido anexado por el demandante que va de folios 17 a 20 se aprecia que en su artículo 3° señala expresamente que:

“La aplicación de la Bonificación por Riesgo de Salud será oficializada por Decreto de Alcaldía...”

Esto en observancia de la autonomía económica, administrativa y política que gozan los Gobierno Locales; por lo que en el caso de autos no está acreditado que la Municipalidad provincial de Piura haya expedido el respectivo Decreto de Alcaldía

que incorpore como beneficio de sus trabajadores obreros la citada bonificación, por lo que deviene en infundada la demanda en este extremo.

V.- DECISIÓN:

Fundamentos por los cuales **SE RESUELVE:**

- e) Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don **J.J.Y.** sobre **REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR TRATO SALARIAL DESIGUAL** contra la **M.P.P.**
- f) En consecuencia **ORDENO** a la Municipalidad demandada proceda al pago de la suma de **VEINTIOCHO MIL DOSCIENTOS VEINTITRÉS Y 36/100 NUEVOS SOLES (S/28,223.36)** más intereses legales, por los conceptos reconocidos en la presente sentencia.
- g) **INFUNDADA** la demanda en el extremo de **PAGO DE BONIFICACIÓN POR RIESGO DE SALUD.**
- h) Consentida o ejecutoriada que sea la presente **CUMPLASE** y archívese en oportunidad conforme a ley.-

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL TRANSITORIA**

EXPEDIENTE : 00297-2012-0-2001-JR-LA-01
MATERIA : REINTEGRO DE REMUNERACIONES
DEMANDANTE : J.J.Y.
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: ONCE (11)

Piura, 26 de Agosto de 2013.-

VISTOS; habiendo quedado la causa al voto y retornando de vacaciones;

I.- ASUNTO.-

1.- Recurso de apelación interpuesta por la parte demandada, contra la resolución numero 07, que contiene la sentencia, de fecha 18 de marzo del año 2013, que resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por J.J.Y, contra la Municipalidad Provincial de Piura sobre Reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual, y ordena que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de VEINTIOCHO MIL DOSCIENTOS VEINTITRÉS CON 36/100 NUEVOS SOLES (S/.28,223.36) mas intereses legales, sin costas ni costos del proceso.

II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.-

1.- La Municipalidad demandada a través de su Procurador Público interpone recurso de apelación contra la sentencia contenida en la Resolución número 07, alegando que el hecho de recibir una remuneración menor a la de otro trabajador que ocupa el mismo cargo no implica una discriminación, ya que el empleador puede aplicar un trato desigual en circunstancias desiguales, lo que no hace que se configure una discriminación.

2.- Agrega que se equivoca el Juzgador al fundamentar su decisión en una comparación salarial entre el trabajador Augusto Juárez Morales y el demandante, pues ha obviado el informe N° 457-2012-DSS-UR-OPER/MPP del 20.12.12, que consta en autos, que concuerda con el Informe del Revisor del Primer Juzgado Laboral, y que explica y justifica en su contenido las diferencias entre los montos remunerativos de los obreros comparados; además en el periodo liquidable que el demandante pretende se le

reconozca, no se encontraba registrado en planillas conforme da fe el Revisor en su informe N° 532-2012-RDGC-PJTP del 17.10.2012, pero si estuvo laboralmente relacionado a su representada por medio de un contrato a plazo indeterminado, bajo los parámetros del Régimen Laboral Privado, gozando sólo de los beneficios que dicho régimen le proporciona.

3.- Señala asimismo que, el A quo no ha tenido en cuenta el Principio de Autonomía de la Voluntad en el extremo que se trate sobre una contraprestación económica por el servicio prestado por el demandante como el tiempo de duración de la relación jurídica, actos jurídicos donde la norma no puede sobrepasar la voluntad humana.

III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.-

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

2.- Es deber del Juez el resguardo del debido proceso entendido éste *“como el conjunto de garantías que protegen a los ciudadanos sometidos a cualquier cuestión litigiosa, con el fin de asegurarles una cumplida y recta administración de justicia, en orden de procurarles seguridad jurídica y al hecho que las decisiones se pronuncien conforme a derecho”*. De igual manera es necesario recordar que: *“Las normas de derecho procesal instituyen reglas a las cuales las partes y el juez deben subordinar su actividad de modo que este último deviene en destinatario de la norma, la cual le*

impone su modo de actuación y regula su conducta en el proceso”

3.- Los agravios se encuentran dirigidos a cuestionar el trato igualitario que le otorga la impugnada, sin demostrar en cambio criterios objetivos y razonables que justifiquen dicha distinción, lo cual trae consigo un trato desigual y discriminatorio al interior de un mismo centro de labores y que nuestra carta magna recusa en los incisos 1 y 2 del artículo 26°, así como tener en cuenta lo señalado en el numeral 23 de la acotada norma: ***“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”***.

4.- La condición de igualdad ante la ley está amparada mayormente por todas las Constituciones de los diferentes Estados e implica la promoción y protección de esta; sin embargo la discriminación siempre se mantiene vigente y se agudiza mayormente en el ámbito laboral. Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra; con el propósito de mejorar o perjudicar el status de las personas; en el presente caso estamos frente a la primera premisa, es decir, es una situación en la que una persona es tratada de forma desfavorable. Al respecto la Suprema Corte en caso análogo, refiere: “ Debe tenerse presente que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales suscrito el 11 de enero de 1977, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley 22189 del 28 de marzo de 1978, vigente desde el 28 de julio de 1978 en su inciso a) artículo 7 establece: ***“Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativo y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna especie”***. Este concepto se ve reforzado en el punto segundo del artículo 1° del convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, que indica que frente a labores de igual valor los trabajadores (aun cuando sean mujeres) deben percibir una remuneración igual o equitativa, por su labor realizada. Es necesario mencionar que un trato discriminatorio está evidenciado por cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la educación ();

5.- Por su parte el Tribunal Constitucional ha recurrido al test de igualdad estableciendo como regla general que quien alega ser sujeto de un acto discriminatorio

debe proponer un término de comparación válido (*tertium comparationis*); es decir un término de referencia a partir del cual se determine si el tratamiento jurídico no resulta objetivo ni razonable ().

En caso análogo la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República, seguido contra la demandada ha señalado: “...*en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de resoluciones judiciales correspondía a los órganos de grado, _ respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada _ establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso determinen: a) desde cuándo el actor desarrollo funciones de limpieza, como alude en la demanda; b) si los trabajadores que se aluden en los informes escalafonarios de fojas ciento setenta a ciento setenta y uno y ciento noventa a ciento noventa y tres, denominados, en cuanto al cargo, Trabajador de Servicio tiene vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; y, c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir este extremo de la controversia” ().*

6.- La Municipalidad demandada expresa como agravio que, por el periodo reconocido se ha respetado el contrato además de que la suma ordenada a pagar por el A quo agravia presupuestalmente a la emplazada pues no se cumpliría con las disposiciones establecidas en las Leyes Anuales de Presupuesto; al respecto cabe señalar que tal agravio carece de sustento legal, pues tratándose de una prestación de manera personal y subordinada a favor de la municipalidad la que en contra prestación ha remunerado al demandante, originando así una relación laboral, que debió prever la emplazada antes de su contratación y los costos laborales que esto suponía; por ello las limitaciones de carácter presupuestario tampoco pueden servir de fundamento válido para vulnerar los derechos laborales del actor protegido en cambio por los principios de irrenunciabilidad, igualdad de derechos e indubio pro operario, los cuales no pueden ser desconocidos por terceros ni mucho menos por el propio Estado y sus organismos públicos, pues ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos

constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; no justificándose el agravio denunciado.

7.- Asimismo la demandada cuestiona que se haya ordenado el reintegro de remuneraciones cuando el actor se encontraba laborando bajo contratos de locación de servicios, en ese sentido el Ad quo, de manera correcta ha procedido a establecer la desnaturalización de los mencionados contratos al acreditar la existencia de los elementos configuradores de la relación laboral como son la prestación personal, subordinación y remuneración, concluyéndose que entre las partes procesales si existió una relación de naturaleza laboral por el periodo del 01 de junio del 2001 al 30 de Junio del 2005 y no una de naturaleza civil como lo señala la Municipalidad demandada.

8.- La Ad quo descarta algunos conceptos pagados a su homólogo basados en su antigüedad, considerando aquellos comunes a todos los obreros de servicios y si bien la demandada refiere que en forma inconexa y contrariando disposiciones jurídicas iguala la remuneración del actor a la de sus homólogos; sin embargo, no obstante a tener la información necesaria como son los informes escalafonarios, planillas, contratos, pactos y convenios colectivos, no precisa a cuales se refiere ni tampoco lo acredita con medio probatorio alguno; de ahí que no determina la razón objetiva de la diferencia salarial entre la demandante y sus homólogos, no justificándose el agravio denunciado.

9.- La Municipalidad demandada señala asimismo que, por el periodo liquidado el actor sólo tenía derecho a los beneficios establecidos en el régimen laboral de la actividad privada y que no se puede dar un trato igual a un obrero antiguo en comparación con el demandante; al respecto cabe señalar que si bien es cierto el trabajador comparativo tiene una fecha de ingreso anterior a la del demandante y como consecuencia de ello percibe conceptos económicos ganados con anterioridad, también lo es que el homólogo desarrolla funciones de limpieza al igual que el actor y que el Juzgador de primera instancia, de manera correcta procedió a excluir conceptos remunerativos que no son propios del régimen privado como son: la bonificación adicional aprobada mediante D.S. N° 051-91-PCM, la asignación excepcional dispuesta por el D.S. N° 276-91-EF, Incremento del 10.23% AFP e incremento 3% AFP, dejando aquellos conceptos que si le son propios a un trabajador que se encuentra

bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada; consecuentemente la impugnada debe confirmarse en todos sus extremos, ordenando el pago de los reintegros remunerativos determinados en primera instancia.

IV.- DECISIÓN.-

Por las anteriores consideraciones **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la Resolución N° 07 de fecha 18 de marzo del año 2013 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por J.J.Y. contra la M.P.P. sobre Reintegro de Remuneraciones por trato salarial desigual y **ORDENARON** que la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de **VEINTIOCHO MIL DOSCIENTOS VEINTITRÉS CON 36/100 NUEVOS SOLES (S/.28,223.36)**, mas intereses legales, sin costas ni costos del proceso, monto que le corresponde por concepto de Pago de Reintegro de Remuneraciones comprendidas desde el mes de Junio 2001 a junio 2005, sin costas ni costos del proceso en esta instancia; **devuélvase** al Juzgado de origen, de conformidad con el artículo 383° del Código Procesal Civil aplicado de manera supletoria y con las formalidades de Ley. **Juez Superior Ponente: Dr. M.R.P.**

En los seguidos J.J.Y. contra la M.P.P. sobre Reintegro de Remuneraciones por Trato Salarial Desigual.

S.S.

R.P.

C.S.

L.B.