



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DERECHOS LABORALES POR
REINTEGRO DE REMUNERACIONES EN EL
EXPEDIENTE N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE JUNIN – LIMA, 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

**AUTORA:
FLOR KATERINE ALIAGA EGOAVIL**

**ASESORA:
Abg. ROSA MERCEDES CAMINO ABON**

**LIMA – PERÚ
2018**

JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS

Dr. David Saúl Paulett Hauyón

Presidente

Mgtr. Marcial Aspajo Guerra

Miembro

Mgtr. Edgar Pimentel Moreno

Miembro

Abg. Rosa Mercedes Camino Abón

Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por darme fortaleza día a día para poder cumplir mis metas trazadas.

A mi padre Franco:

Quien me enseñó buenos valores para poder ser una buena persona en el ámbito personal y profesional.

A la Universidad “ULADECH”:

Por ser una universidad de prestigio que me abrió sus puertas para poder ser una profesional de prestigio, gracias a los buenos docentes que lo constituyen.

Flor Katerine Aliaga Egoavil

DEDICATORIA

A mis abuelos Genoveva y Jacinto:

Por el constante apoyo y la comprensión que me tuvieron durante todo este tiempo de mi realización profesional.

A mi hermana Shirly:

Por el constante apoyo emocional en los momentos más difíciles que pase, sobre todo en los estudios superiores, gracias por tu amor y cariño brindado hacia mi vida.

Flor Katerine Aliaga Egoavil

RESUMEN

La investigación tuvo como **objetivo general**, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **03884-2017-0-1501-JR-LA-02** del Distrito Judicial de Junín, Lima 2019. Es de **tipo**, cuantitativo cualitativo, **nivel** exploratorio descriptivo, y **diseño** no experimental, retrospectivo y transversal. La **recolección de datos** se realizó, de un expediente seleccionado mediante **muestreo** por conveniencia, utilizando las **técnicas** de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los **resultados** revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango muy: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: fueron muy alta, muy alta y alta. Se **concluyó**, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

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

ABSTRACT

The general **objective** of the investigation was to determine the quality of the first and second instance sentences on Labor Rights according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 03884-2017-0-1501-JR-LA-02 of the Judicial District of Junín, Lima 2019. It is of **type**, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal **design**. Data collection was done from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The **results** revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the judgment of first instance were of very high rank: very high, very high and very high; and the second instance sentence: they were very high, very high and high. It was **concluded** that the quality of first and second instance sentences was very high and very high, respectively.

Keywords: quality, labor rights, motivation and sentence.

ÍNDICE

JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	11
2.1. ANTECEDENTES.....	11
2.2. BASES TEÓRICAS.....	17
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.....	17
2.2.1.1. Acción.....	17
2.2.1.1.1. Concepto.....	17
2.2.1.1.2. Materialización de la acción	17
2.2.1.2. La jurisdicción	18
2.2.1.2.1. Concepto.....	18
2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción	18
2.2.1.2.3. Principios Constitucionales aplicables a la función Jurisdiccional .	18
2.2.1.2.3.1. Principio de Unidad y Exclusividad.....	18
2.2.1.2.3.2. Principio de independencia jurisdiccional	19
2.2.1.2.3.3. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.....	19
2.2.1.2.3.4. Principio de Publicidad en los Procesos salvo disposición contraria de la Ley.	20
2.2.1.2.3.5. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales ...	21
2.2.1.2.3.6. Principio de la Pluralidad de la Instancia	21

2.2.1.2.3.7.	Principio de no ser Privado del derecho de Defensa en ningún estado del Proceso	22
2.2.1.2.3.8.	Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso	22
2.2.1.3.	Competencia.....	23
2.2.1.3.1.	Concepto.....	23
2.2.1.4.	La pretensión	24
2.2.1.4.1.	Concepto.....	24
2.2.1.4.2.	Regulación.....	24
2.2.1.4.3.	La Pretensión en el Proceso Judicial en estudio.....	24
2.2.1.5.	El Proceso.....	25
2.2.1.5.1.	Concepto.....	25
2.2.1.5.2.	Regulación.....	25
2.2.1.5.3.	El debido proceso formal	26
2.2.1.5.3.1.	Concepto.....	26
2.2.1.6.	El proceso laboral	26
2.2.1.6.1.	Concepto.....	26
2.2.1.6.2.	Fines del proceso laboral.....	27
2.2.1.7.	El Proceso abreviado laboral.....	27
2.2.1.7.1.	Concepto.....	27
2.2.1.8.	El Proceso Ordinario laboral.....	27
2.2.1.9.	Confrontación de posiciones en el proceso laboral	28
2.2.1.9.1.	Concepto.....	28
2.2.1.9.2.	Confrontación de posiciones en el proceso judicial en estudio	28
2.2.1.10.	Los sujetos del proceso	29
2.2.1.10.1.	El juez.....	29
2.2.1.10.2.	La parte procesal	29
2.2.1.10.4.	Demandado	30
2.2.1.10.5.	La defensa legal (abogado).....	30
2.2.1.11.	La demanda, la contestación de la demanda.....	31
2.2.1.11.1.	La demanda	31

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

2.2.2.1.	Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.....	41
2.2.2.2.	Ubicación de los Derechos Laborales en la rama del derecho	41
2.2.2.3.	Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral	41
2.2.2.4.	Desarrollo de Instituciones Jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: pago de beneficios sociales	42
2.2.2.4.1.	Derechos Laborales	42
2.2.2.4.2.	El trabajo	42
2.2.2.4.2.1.	Concepto.....	42
2.2.2.4.2.2.	El trabajador.....	42
2.2.2.4.2.3.	El empleador	43
2.2.2.4.3.	El contrato de trabajo	43
2.2.2.4.3.1.	Concepto.....	43
2.2.2.4.3.2.	Elementos	43
2.2.2.4.3.3.	Formas de contratación laboral	44
2.2.2.4.3.3.1.	Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido	44
2.2.2.4.3.3.2.	Contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	44
2.2.2.4.3.3.3.	Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial.....	44
2.2.2.4.3.4.	Extinción del contrato de trabajo.....	45
2.2.2.4.3.4.1.	Concepto.....	45
2.2.2.4.3.4.2.	Causas de extinción	45
2.2.2.4.4.	Remuneración	45
2.2.2.4.4.1.	Aspectos conceptuales	45
2.2.2.4.4.2.	Características	46
2.2.2.4.4.3.	Remuneración mínima vital	46
2.2.2.4.4.4.	Regulación.....	46
2.2.2.5.	Beneficios Sociales	47
2.2.2.5.1.	Concepto.....	47
2.2.2.5.1.1.	Beneficios sociales remunerativo.....	47
2.2.2.5.1.1.1.	Gratificaciones	47
2.2.2.5.1.1.1.1.	Concepto.....	47
2.2.2.5.1.1.1.2.	Cálculo para el pago de las gratificaciones.....	47

2.2.2.5.1.1.1.3. Régimen normativo aplicable	48
2.2.2.5.1.1.1.4. Derecho de percibir gratificaciones	48
2.2.2.5.1.1.1.5. Requisitos para percibir la gratificación	48
2.2.2.5.1.1.1.6. Gratificaciones trucas	49
2.2.2.5.1.1.1.7. Liquidación de las gratificaciones en el caso en estudio	49
2.2.2.5.1.1.2. Descansos remunerados anuales (vacaciones).....	49
2.2.2.5.1.1.2.1. Concepto.....	49
2.2.2.5.1.1.2.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional.....	50
2.2.2.5.1.1.2.3. Duración y continuidad del descanso.....	50
2.2.2.5.1.1.2.4. Vacaciones trucas o no gozadas	50
2.2.2.5.1.1.2.5. Liquidación por vacaciones trucas en el caso en estudio	51
2.2.2.5.1.1.3. Compensación por tiempo de servicios (CTS)	51
2.2.2.5.1.1.3.1. Concepto.....	51
2.2.2.5.1.1.3.2. Regulación.....	51
2.2.2.5.1.1.3.3. Contenido de la CTS	51
2.2.2.5.1.1.3.4. Tiempo de servicios computable para la CTS.....	52
2.2.2.5.1.1.3.5. Sobre los depósitos semestrales	52
2.2.2.6. Convenios Colectivos.....	52
2.2.2.6.1. Concepto.....	52
2.2.2.6.2. Los que tienen derecho a percibirla	53
2.2.2.6.3. Pago por movilidad	53
2.2.2.6.4. Pago por retorno vacacional.....	54
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	54
2.4. HIPOTESIS.....	57
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	58
3.1. Tipo y nivel de la investigación.....	58
3.1.1. Tipo de investigación.....	58
3.1.2. Nivel de investigación.....	59
3.2. Diseño de Investigación	61
3.3. Unidad de Análisis	62
3.4. Definición y operacionalización de Variables.....	64

3.5. Técnicas e instrumentos	66
3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis.....	67
3.6.1. De la recolección de datos.....	67
3.6.2. Plan de Análisis	67
3.7. Matriz de consistencia	68
3.8. Principios éticos.....	71
IV. RESULTADOS	73
4.1. Resultados.....	73
4.2. Análisis de los Resultados.....	109
V. CONCLUSIONES	118
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	122
ANEXOS.....	126
ANEXO 1 Sentencias de primera y segunda instancia.....	127
ANEXO 2 Cuadro de operacionalización de variables	172
ANEXO 3 Instrumento de recolección de datos	179
ANEXO 4 Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable	187
ANEXO 5 Declaración de Compromiso ético	198

ÍNDICE DE CUADROS

Resultados de la Sentencia de primera instancia	71
Cuadro 1 Calidad de la parte expositiva	73
Cuadro 2 Calidad de la parte considerativa	77
Cuadro 3 Calidad de la parte resolutive.....	86
Resultados de la sentencia de segunda instancia	89
Cuadro 4 Calidad de la parte expositiva	89
Cuadro 5 Calidad de la parte considerativa	92
Cuadro 6 Calidad de la parte resolutive.....	102
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	103
Cuadro 7 Calidad de la sentencia de primera instancia	105
Cuadro 8 Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	107

I. INTRODUCCIÓN

La administración de justicia, en nuestros días, ha experimentado una caída exagerada y esto a causa de los sujetos encargados a proteger y respetar el control equitativo y racional en el sistema encaminado de conducir hacia la justicia.

La crisis que se va observando en el ámbito denominado “justicia” engloba no solo a una nación sino a todo aquel ente denominado Estado; el cual puede sufrir aparentes tipos de ineficacia, además del control judicial ineficiente que en estas se hallan presentes desde sus constituciones políticas. Podemos observar así:

En el contexto internacional.

Pinilla Nilson (2013) en su investigación ubicada bajo nombre la crisis del sistema judicial afirma que no puede esperarse que el ser humano acierte siempre al administrar justicia, además que resaltando que las deficiencias en la formación del abogado son base fundamental que repercuten contra la calidad de la administración de justicia, menciona sí que el nivel de credibilidad en la administración de justicia es bajo, y las deficiencias de la administración de justicia son también responsabilidad de otras ramas del poder público y de la sociedad en general, debiendo considerarse innovaciones en el sistema judicial que resulten plausibles mientras no se agrave la crisis señalando así elementos necesarios que harán de la configuración de la administración de justicia una realidad poco deficiente.

Entonces en Colombia, de acuerdo al autor, se ha declinado el control estatal, formal y el social informal; donde no se ha interiorizado los máximos valores humanos y la convivencia pacífica. Generando un déficit la fábrica excesiva de letrados que tienen como objetivo el lucro e influencia que se ha impuesto como un índice elevado en contra de la formación académica y de la consolidación ética. Entonces si la formación de los juristas es deficiente la prestación del servicio público también será deficiente.

El mismo autor menciona que en Colombia se encuentra la figura de la deslealtad para con el sistema judicial, dándose una normativa deficiente e inestable así mismo falta de apoyo, corrupción, ineficiencia que implica mayor demora en resolver asuntos y perjuicios a los derechos de los ciudadanos inmersos en un proceso.

Otro aspecto relevante que el autor resalta se da en cuanto a la responsabilidad de otras ramas del poder público y de la sociedad en general para así generar deficiencias de la administración de justicia bajo el fundamento que no se cuenta con colaboración ciudadana, que no se han seguido políticas serias y estables para dar prioridad a los intereses nacionales sobre los coyunturales y particulares, añade además de procedimientos diferenciales de vigencia precaria que generan cambios en las competencias produciendo problemas técnicos y absurdos riesgos de nulidad que pueden conducir a la ineficacia de las actuaciones y pérdidas de tiempo que con ella sobreviene la prescripción de las acciones.

Hernando Gómez (2018) menciona que la administración de justicia en Colombia ha perdido credibilidad y confianza a raíz de los problemas de funcionamiento o estructurales básicamente por el tema de la corrupción. Indicando que en un Estado de derecho el sistema político y la defensa de reclamos de los ciudadanos el Poder Judicial debe actuar como un árbitro. Detallando que los fallos de la Corte Constitucional dejan la sensación de que la mencionada Corte se considera como un poder superior al definir las Políticas públicas, aunque con ello usurpe funciones del ejecutivo y del Congreso lo cual conduce a un bloqueo institucional que genera reacciones desmesuradas ocasionando una incertidumbre de aventuras constituyentes.

Víctor Moreno (2017) hace mención que existen problemas estructurales en las sedes judiciales problemas como colapso de los sistemas informáticos, el programa de gestión procesal o el problema relacionado con el objetivo del papel cero el cual ha sido denunciado por los trabajadores de Valladolid. Así mismo las asociaciones de jueces, los abogados y los sindicatos también presentan problemas al entorno de la administración de justicia.

Siendo un problema de mucha trascendencia las infraestructuras ya que se encuentran en mal estado además de un exceso de carga de trabajo. Otro problema es la falta de personal ya que en jurisdicciones como en lo penal, en lo social y de familia se ven en la necesidad de convocar oposiciones y así cubrir plazas vacantes para no depender de trabajadores interinos. Este tema de falta de personal también hace relevancia a los escasos jueces, deficiencias que hacen que no se garantice un adecuado control de garantía de la administración de justicia en España.

En el ámbito de América Latina.

Edgardo Torres (2015) realizó el estudio en relación a la administración de justicia destacando que el sistema de justicia en América Latina a nuestros tiempos no se ha modernizado lo suficiente. Es decir, aún posee fallas en su funcionamiento institucional a su vez que le hace falta casi toda para garantizar un adecuado sistema de justicia. También hace referencia a que los ciudadanos latinoamericanos realizan diversos tipos de quejas de una deficiente gestión judicial y administrativa que ello incluye que los procesos tiendan a extenderse o superen los límites temporales establecidos por Ley a la vez que se vuelven costosos e impredecibles ello acarrea también que no se puede apreciar buena voluntad por partes de las autoridades de gobierno, de los magistrados, incluyendo al personal jurisdiccional o servidores públicos inmersos en las instituciones del Estado, además que también se presenta una deficiencia por parte de los señores abogados.

Otro punto en apreciar está destinado a los despachos judiciales increpando así en todo el sector administrativo ya sea por el motivo del incremento de procesos o dar una mayor necesidad de prestación de servicio en menor tiempo, ya que dichas bóforas o lo mencionado anteriormente hacen que se generen colapsos dentro de las organizaciones y se vean envueltos en servicios ineficientes y realmente inexistentes.

El mismo autor además señala que si se daría un incremento de carga procesal lo eficiente sería darle una solución común en el sentido de la aceleración del ritmo de

trabajo ya sean estos bajo estímulos o amenazas de sanciones con el fin de aumentar el número de personas infraestructura, presupuesto y logística

También hace mención que existe una extrema lentitud e ineficacia por parte de los despachos judiciales proponiendo que se genere un cambio tecnológico denominado E-Justicia con el fin de mejorar desde los aspectos éticos y sistémicos desde las organizaciones racionalizando así los procesos, todo ello potencializado por los medios tecnológicos.

Sin embargo la extrema lentitud de ineficacia hace pensar que el sistema de justicia posea características insuficientes que podrían ser superadas a través de la justicia electrónica o también denominada E Justicia todo con el fin de dar un mejoramiento continuo a la administración de justicia con apoyo de la tecnología.

Ya que en Latinoamérica se tiene un concepto de los procesos judiciales que demoran años con elevados costos y decisiones contradictorias. Y todo ello podría ser subsanado gracias a la justicia electrónica.

Jaime Ordoñez (2015) en su investigación relacionada a la administración de justicia y los derechos humanos dirige su opinión a que se dieron diversos proyectos de reforma sin obtener un cambio eficaz resultando ser carentes y considerando que su impacto en derechos humanos y relacionados al régimen de administración de justicia no se han particularizado exigencias específicas en materia de cumplimiento.

Es por ello que se dieron las necesidades de desarrollar proyectos integrales que implementen los contenidos normativos de diversos instrumentos internacionales sobre materia de derechos humanos y administración de justicia a la vez de iniciar asesoramientos en la actualización y modernización de poderes judiciales de cada región.

Con ello se busca generar transformaciones institucionales a la par de realizar incorporaciones normativas dentro de cada legislación dirigida también al ejercicio de la administración de justicia. Otro punto fundamental es el del carácter educativo

ya que en materia de derechos humanos es disímil o generando así desconocimiento y a la par genera insuficiencia a los derechos constitucionalmente consagrados que van relacionados a la administración de justicia...

En relación al Perú.

Enrique Cavero (2016) menciona que el problema estructural que enfrenta el País en un nivel muy grave tal vez sea no contar con una administración de justicia eficaz, increpando que no gana quien compite mejor y respeta las reglas sino quien se declare demás poderoso y se adapte mejor al sistema, ocasionalmente el más corrupto. Indicando que de nada sirve modificar Leyes que a la larga se cumplirán o no se cumplirán. En la medida que la institucionalidad se vea agravada, la conflictividad social se vea en aumento y así el Estado demuestra su ausencia. Entonces tratar de solucionar el problema denominada administración de justicia puede ser una medida con un impacto coyuntural dinamizando la economía y logrando una mayor armonía social, atreves de una voluntad Política adecuada aunque en términos utópicos parezca imposible, tal vez así el País podría tener un sistema de administración de justicia asequible en breve plazo.

Heber Campos (2018) describe que existen actos de corrupción en nuestro sistema jurídico peruano por parte de los fiscales, jueces, líderes políticos, empresarios incluso dirigentes de la Federación Peruana del Fútbol. El autor menciona que la crisis de la administración de justicia en el Perú se da hace mucho tiempo y todo ciudadano Peruano a convivido con ella ya que no se ha podido identificarlo, aunque los problemas sean vastos y complejos los más significantes se dan en la corrupción generalizada que reviste al sistema de administración de justicia en su totalidad, un mal diseño institucional que no estuvo en las capacidades de prevenir y corregir los efectos de esta crisis administrativa judicial, también a falta de legitimidad de nuestros representantes y líderes político. Al identificarse estos problemas y ya salir a la luz la confianza de los Peruanos en las diversas instituciones públicas ha decaído ya que el panorama coyuntural se centraba en el crecimiento económico y en el fomento de las inversiones como la única vía al desarrollo dejando de lado el

fortalecimiento institucional y las prácticas de renovación de la política. Aunque se haya contado con la famosa comisión especial para la reforma de la justicia se pronunció ante este panorama la ausencia de voluntad política, siendo ello un flagelo que padecen todos los peruanos en torno a estas problemáticas.

Hasta nuestros días el presidente ha propuesto medidas para solucionar los problemas muy arraigados a la administración de justicia y a la política en general y estas medidas son el de aprobar un plan nacional de integridad de lucha con la corrupción, crear la secretaria de integridad pública reactivar espacios regionales anticorrupción crear plataforma de seguimiento de candidato, implementar centro de denuncias de corrupción, implementar campaña para garantizar el cumplimiento de la neutralidad de los servidores públicos en procesos electorales, aprobar la declaración jurada de intereses para los funcionarios y aprobar una Ley de reforma del financiamiento político.

Concluyendo así que las crisis originadas en el control político y en el control jurídico deben enfocarse como una oportunidad única para reformar nuestras instituciones y de replantear nuevos términos de acuerdos políticos básicos.

Carlos Basombrío (2017) manifiesta que uno de los problemas relacionados a la administración de justicia es la falta de supervisión y ello hace que se genere el problema de la corrupción. Sumándose así el problema de los amparos emitidos por el Poder Judicial en los distintos lugares del Perú

En el ámbito universitario.

De los datos analizados se puede entender que la administración de justicia también puede afectar al ámbito universitario es por ello que se realiza la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho a la cual se le denomino “Análisis de Sentencias de procesos culminados en el ámbito de los distritos jurisdiccionales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las sentencias judiciales” (ULADECH, 2011).

Es por ello que para la ejecución de la línea de ejecución se mantuvo concordancia con otros lineamientos internos, elaborando proyectos e informes de investigación los cuales hallaron resultados desde la base documental que fue un expediente judicial, determinando al objeto de estudio a las sentencias pertenecientes al expediente judicial, siendo las sentencias de primera y segunda instancia, adecuándose a un propósito el cual es determinar la calidad ceñidas a las exigencias de forma con las cuales no se interferirá en el fondo y la motivación de las decisiones judiciales que se presentan en el expediente judicial, y no tan solo limitándose a las dificultades que probablemente podrían surgir sino, por la naturaleza ampulosa de su contenido tal y como lo confirma Pásara (2003) tarea ardua pero no poca relevante, ya que existen escasos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales, y no obstante debe de ser una tarea pendiente y útil para aportar en los procesos de reforma judicial por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial número 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, perteneciente al segundo juzgado especializado de trabajo de la sede central ubicada en Huancayo del distrito judicial de Junín, Lima el cual comprende un proceso sobre “Derechos Laborales”; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaro fundada en parte la demanda, la cual fue apelada y se elevó al superior jerárquico como lo dispone la Ley, suceso que motivo la expedición de una sentencia en segunda instancia donde se resolvió confirmar la sentencia que fue declarada fundada en parte, ordenando que la demandada incluya en la composición remunerativa del demandante de forma permanente los montos amparados.

Añadido a ello el proceso se halla en los lineamientos del proceso ordinario laboral, manteniéndose en términos de plazo, que a la fecha de darse la formulación con la demanda realizada el 13 de Noviembre del año 2017 estando en la fecha de haberse expedido la sentencia que fue de segunda instancia se realizó el 07 de Junio del 2018 en lo cual transcurrió 08 meses.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín– Lima, 2018?

Para resolver el problema se traza un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 2018.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

La justificación que trae consigo la presente investigación es porque se evidencia que la administración de justicia contiene diversos y serios problemas que a su vez son complejos los cuales presentan diversos aspectos, siendo uno de ellos la mala operatividad en los órganos jurisdiccionales, además de ello, un escaso número de personas las cuales laboran bajo estas actividades, también una deficiente labor ya sea administrativa o judicial por parte del personal contratado, un alarmante índice de casos de corrupción y sobre todo relacionado a las resoluciones judiciales la falta de claridad en la motivación de las mismas que son expedidas por los diversos órganos jurisdiccionales, teniendo como objetivo primordial solucionar los conflictos judiciales para así promover la paz social.

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

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

Se destaca que el objetivo descrito en la investigación merece acondicionarse al contexto determinado en especial sobre el cual se debe realizar el derecho de análisis y sobre todo críticas a las resoluciones judiciales así como a las sentencias judiciales,

siempre en cuando se mantengan las limitaciones de Ley conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139 de la Ley de Leyes.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Alex Georginio (2017) en su investigación titulada La ejecución de las Sentencias en procesos de alimentos, concluye que al darse la ejecución de las sentencias no se logra la eficacia incumpliendo con la finalidad de la demanda, esto, porque en los procesos no se logra satisfacer la necesidad de los demandantes en distintos factores así como la excesiva carga procesal, la falta de responsabilidad de las partes y el escaso recurso que da el Estado para que los procesos de familia sean eficaces.

En cuanto al tiempo el autor menciona que la etapa de ejecución es fundamental y resulta ser principal influencia para no lograr la eficacia que esperan los demandantes, el análisis que realiza el autor demuestra que los procesos tres años solo para dictarse sentencia, resultando inadecuado para satisfacer la necesidad de los demandantes.

Refiriéndose al nivel de satisfacción de los litigantes destaca que no es el ideal. Ya que se hallan ante un sistema inadecuado con el cual no se logra el fin esperado en un periodo razonable. Tornándose, los procesos, en engorrosos y con gran pérdida de tiempo, sumándose además a estos factores la escasa responsabilidad de los litigantes ya que desconocen datos de los demandados.

Prat (2015) en su investigación denominada ejecución de Sentencias en el ámbito del derecho del trabajo: en articular la ejecución de sentencias por despido concluye que se dieron importantes reformas a la legislación laboral implementando las oficinas judiciales permitiendo dotar de agilidad y eficiencia el proceso que a todas luces es muy necesario.

Añade que se refuerza la eficacia real de las sentencias en cuanto a conflictos colectivos generando nulidad o validez de normas convencionales que hacen que las ejecuciones de sentencias sean favorables y de buena calidad.

El aspecto negativo que se vislumbra es la afectación de los derechos laborales ya que no se halla correspondencia entre el contenido, dándose una regulación no muy adecuada generando vacíos y lagunas en cuanto a las competencias de los juzgados.

Mariscal (2011) en u investigación denominada Aplicación del Test de proporcionalidad en la argumentación de las resoluciones judiciales en materia civil concluye que es mediante los principios generales del derecho que se llega a la validez en diversos enfoques jurídicos, fundamentalmente en la motivación que tiene el juzgador, además de utilizarlos en la ponderación cuando existen conflictos en el sistema jurídico.

Refiere que la motivación es de suma importancia ya que facilita al razonamiento judicial y la decisión con lo cual se puede establecer argumentos de aceptación o rechazo en el momento de justificar sus decisiones.

Además concluye que la justificación de la decisión debe enfocarse al control constitucional recurriendo a los métodos de interpretación y argumentación para lograr la vigencia de los derechos fundamentales y los principios o mandatos de optimización.

En alusión a la ponderación dice que su utilización permite motivar adecuadamente la decisión generando imparcialidad al momento de resolver controversias. Entonces el test de proporcionalidad garantiza la adecuación, proporcionalidad y necesidad de darse la prevalencia de los derechos fundamentales.

Enrique Villacorta (2015) en su investigación llego a las siguientes conclusiones que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia fueron de rango mediana y muy alta en relación al instrumento con el cual se recolecto los datos.

Teniendo que, en función a la denominada calidad de las sentencias de primera instancia, el escritor finaliza señalando que los resultados se ubicaron en rango mediana, resultados que determino de acuerdo a la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron encontrados entre los rangos de alta, baja y mediana.

Diferenciando de esta manera que dentro de la sección expositiva de la sentencia, y haciendo hincapié en la introducción y las posiciones de las partes procesales se halló en un rango “muy alto”. Porque se encontraron los cinco parámetros previstos relacionados a la introducción; además que en la postura de las partes se hallaron tres de los cinco parámetros previstos. Respecto a la parte expositiva de la sentencia, realzando el preámbulo y las perspectivas de las partes se hallaron 5 parámetros y son: el prólogo, el convencimiento del tema, certifica la individualidad de los sujetos, demuestra aspectos del proceso y evidencia claridad. Igualmente, sobre las posiciones de las personas pertenecientes al proceso se encontró 3 de los 5 parámetros advertidos, mismo que se demuestra relación lógica con las pretensiones del litigante, evidencia concordancia con la pretensión del emplazado y claridad, sin embargo no evidencio congruencia con los fundamentos facticos, no evidencio los puntos controvertidos.

En síntesis la parte expositiva de la sentencia se presentó ocho parámetros de calidad.

Con referencia a la parte considerativa el autor evidencio que fue de rango baja ya que se encontraron dos de los cinco parámetros previstos con relación a la motivación de los hechos; en cuanto a la motivación del derecho el autor encontró uno de los cinco parámetros previstos. En base a ello la parte considerativa solo encontró tres parámetros de calidad.

Dándose que en la motivación de los hechos se encontraron 2 de 5 parámetros como la selección de los hechos probados o improbados y evidencia claridad. Por otro lado no evidencia la fiabilidad de las pruebas, no evidencian aplicación de la valoración conjunta y no evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

Respecto a la motivación legal se encontró 1 de los 5 lineamientos demostrando claridad. Pero no se encontraron las razones que evidencian la norma aplicada, razones que interpretan las normas, razones que orientan a respetar los derechos fundamentales. Entonces el investigador realizo un análisis profundo y deliberado

que la parte considerativa de la sentencia en estudio evidencio 3 parámetros que hicieron notar la calidad del actual trabajo analizado.

Del análisis realizado a la dimensión denominada resolutive se ubicó según el estudio en el rango parametrado como mediana ya que en la aplicación de principio de congruencia solo se hallaron uno de los cinco parámetros previstos; además que en la descripción de la decisión se ubicaron cinco de los parámetros previstos. Además, la parte resolutive se la sentencia emitida en órgano especializado obtuvo 6 parámetros de calidad.

Comprendiendo que la aplicación del Principio de Congruencia obtuvo 1 de los 5 parámetros, la cual demuestra solamente la claridad. De otra manera, no se halló dictamen que demuestre el fallo de todas las peticiones, no evidencia aplicación de las reglas precedentes. Sobre la exposición de las decisiones se encontró 5 parámetros en análisis, hecho que demuestra lo que se resuelve o decreta, igualmente, se muestra de manera expresa la persona que le corresponde efectuar el pago de costas y costos.

En base a la sentencia emitida por la Sala superior, se concluye que fue ubicada en rango de muy alta todo ello en verificación de la parte expositiva, considerativa y resolutive que de acuerdo del análisis del autor se dieron los resultados de rango “muy alta”, “muy alta” y “muy alta”.

El investigador, ubicó en un rango “muy alto” la parte expositiva de la sentencia, basado en que se encontró los cinco parámetros previstos en la introducción; además que en la postula de las partes se encontraron los cinco parámetros previstos dándose en total los diez parámetros de calidad.

De igual manera, se halló los cinco lineamientos establecidos en las motivaciones de derecho y de hecho, por lo que la parte considerativa obtuvo un total de diez parámetros de calidad.

Además, la parte resolutive obtuvo un rango de “muy alta” ya que se encontró los cinco lineamientos en referencia al principio de congruencia; además, se descubrieron cuatro de cinco parámetros dentro de la descripción de la decisión obteniéndose así nueve parámetros de calidad.

Carlos Gutiérrez (2015) El autor concluye que el rango de las sentencias de primera y segunda instancias fueron muy alta.

Respecto a la sentencia emitida en juzgados especializados, decreta que obtuvo un rango de “muy alta” calidad, misma que la ubica en la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango “muy alta”, “muy alta” y “alta”, respecto a la parte expositiva de la sentencia de primera instancia se ubicó en el rango muy alta ya que se hallaron cinco parámetros en la introducción, y cuatro de cinco parámetros en la postula de las partes.

Respecto a la parte expositiva, haciendo hincapié en el prólogo se encontró 5 parámetros previstos los cuales se dan con el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad. Por otro lado tenemos que la postura de las partes solo evidencio 4 de 5 parámetros que son explícita congruencia con la pretensión del demandante, los argumentos de hecho del recurrente y el emplazado, y sobre su claridad.

El considerando de la sentencia ha sido ubicado con un rango de “muy alto”, pues se localizó los cinco parámetros previstos en la fundamentación de hechos, además se halló cinco parámetros establecidos en la argumentación legal presentándose diez parámetros de calidad.

En referencia a los argumentos de los sucesos presento 5 parámetros determinados, mismos que demuestran clasificación de sucesos comprobados, fiabilidad de las pruebas, utilización de la estimación general, reglas de la sana crítica, máxima de la experiencia y la claridad. Y para la argumentación legal se halló los 5 lineamientos determinados como evidencia la norma aplicada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, interpretación de las normas aplicadas, respeto hacia los

derechos fundamentales, establece conexión entre los hechos y las normas, y la claridad.

Se determinó el rango de “muy alto” para la parte resolutive, en base a que se halló cuatro de cinco parámetros previstos sobre el uso del principio de congruencia, además, se encontró en la descripción cuatro de los cinco parámetros previstos.

Cuando se trató el Principio de Congruencia se localizó 4 de los 5 lineamientos y son: demostración de la emisión de las pretensiones ejercidas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas a la Litis, y la claridad. Además, no se halló la conexión entre la parte expositiva y considerativa.

En referencia al fallo emitido en Sala, el investigador concluye que se encontró en el rango muy alto esto porque se analizó la parte expositiva, considerativa y resolutive, misma que han sido de calidad “muy alta”, “muy alta” y “muy alta”.

Así la calidad de la parte expositiva fue de rango muy alta, ello porque se hallaron cinco parámetros previstos en la introducción, además se hallaron cinco parámetros previstos en la postura de las partes llegando a un total de diez parámetros en la parte expositiva.

Cuando se trata del uso del Principio de Congruencia se localizó solo 4 de los 5 lineamientos y son: se demuestra pretensiones oportunamente ejercidas, cuestiones introducidas al proceso y la claridad. Por otro lado, en el detalle del fallo se localizó 4 de 5 parámetros, mismos que son prueba de lo concluyente o lo dictaminado, forma transparente de lo establecido, cumplimiento de la pretensión planteada. Sin embargo, no evidencia al sujeto que debería cubrir los montos de costos y costas procesales.

El rango descubierto en el considerando de la sentencia fue de “muy alta”, porque el investigador halló cinco parámetros previstos en los fundamentos facticos, igualmente se halló 5 parámetros determinados en los fundamentos del derecho.

El estudioso de la presente, localizó en la parte resolutive de la sentencia emitida en Sala un rango de muy alta; porque hallo cinco parámetros previstos en la aplicación del principio de congruencia, además de hallar cuatro de los cinco parámetros previstos en la descripción de la decisión dándose un total de nuevo parámetros de calidad.

2.2. BASES TEÓRICAS

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

2.2.1.1. Acción.

2.2.1.1.1. Concepto.

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

“El derecho de acción forma parte del derecho subjetivo otorgados a los individuos, el cual tiene su fundamento en la necesidad de impedir la justicia por mano propia y que la actuación del Estado y de la norma, a través del Poder Judicial y sus estamentos, con el fin de aplicar amparo a su pretensión contra el emplazado (Casación N°5651-2007/Puno, transmitido por el Diario el Peruano, con fecha 30 de Junio de 2008, pág. 224)” (Hinostroza, 2010)

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

2.2.1.1.2. Materialización de la acción

La acción se materializa a través de la demanda, que a su vez contiene la pretensión, que es el petitorio de la demanda.

2.2.1.2. La jurisdicción

2.2.1.2.1. Concepto

Arévalo (2011) manifiesta “Poder – deber es una atribución que desempeña el Estado por medio de las diversas jerarquías de los Órganos Jurisdiccionales; a través del ordenamiento jurídico se busca solucionar conflictos particulares, incertidumbre jurídica o imponer castigos cuando se ha violado derechos o incumplido pretensiones u obligaciones. Es decir, cuando nos referimos que la jurisdicción compone un poder-deber, significa que el Estado posee el poder de administrar justicia y el deber de atender las pretensiones solicitadas por el individuo que concurre ante la misma”.

La jurisdicción tiene muchas definiciones, sin embargo, en pocas palabras, podemos entender que ésta institución jurídica es comprendida como la potestad que por medio de los órganos del Poder Judicial administra justicia; ya que impartir justicia de propia mano está prohibida. Por lo tanto; la jurisdicción, se realiza a cargo del Estado mediante sujetos que los representan denominados “magistrados”, los cuales con un razonamiento resuelven y emiten su veredicto ante un determinado problema.

2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción

“La facultad para que el Juez administre justicia, debe estar arraigada en los cinco elementos que contiene la jurisdicción y éstos son: La notio.- Es la facultad que posee el juez para tener conocimientos sobre determinada cuestión litigiosa; Vocatio.- Es el poder por el que está investido el Magistrado, mediante el cual, ordena la presencia de las partes litigantes o terceros al proceso; Coertio.- Es la aptitud que posee el magistrado para emplear medios coercitivos a fin de hacer cumplir sus resoluciones; Judicium.- Es la capacidad que posee el magistrado para dictar una sentencia con la cual termine el proceso; Ejecutivo.- Es la virtud que tiene el magistrado de llevar a ejecución su propia disposición” (Arévalo, 2011)

2.2.1.2.3. Principios Constitucionales aplicables a la función Jurisdiccional

2.2.1.2.3.1. Principio de Unidad y Exclusividad

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

Éste principio está reglamentado en el inciso 1 del artículo 139 de la Carta Magna que manifiesta: la función jurisdiccional está compuesta por el privilegio y la unanimidad la unanimidad, es decir, ésta no puede hallarse ni puede disponerse jurisdicción alguna de forma independiente, exceptuando la jurisdicción militar y arbitral. Además, cabe señalar, que no existe proceso judicial por comisión o delegación.

2.2.1.2.3.2. Principio de independencia jurisdiccional

“Éste principio lo regula como bisectriz nuestra Carta Magna, dentro de su artículo 139 inciso 2; la misma que manifiesta: La independencia en la acción de la función jurisdiccional porque nadie puede consagrarse a causas incompletas frente al órgano jurisdiccional ni obstaculizarse en el ejercicio de sus responsabilidades. Los entes jurisdiccionales no pueden dejar sin efecto sus resoluciones emitidas, ni cortar alguna diligencia, retrasarla, cambiarla, hacer o dejar hacer actos que dañen el normal desarrollo del proceso. Todas éstas limitaciones no perturban la facultad de investigar al Parlamento o el derecho de gracias, porque su acción no debe obstruir el correcto procedimiento” (Arévalo, 2011)

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

Arévalo (2011) manifiesta: “El proceso es una herramienta eficiente mediante por el cual se solucionarán los conflictos e intereses. Empero, el proceso no se inicia ni se

desarrolla de cualquier modo, por otra parte, la propia Carta Magna determina que el proceso sea completo, como se ha dicho, el proceso debe evolucionar desempeñando con un mínimo de respaldo, con la finalidad de que los justiciables consigan alcanzar de modo efectivo a solucionar su conflicto de intereses por medio de una resolución fundada en derecho y prescrita por un tercero imparcial, que ponga fin y de modo definitivo la polémica que en dicho proceso se ha debatido”.

Este principio está reglamentado en el artículo 139° en su tercer inciso de la Constitución Política donde determina: “La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, detalla que, ninguna persona puede ser despistada de la jurisdicción establecida por la norma, ni sujeta a proceso diferente del que le corresponde, ni calificada por autoridades jurisdiccionales excepcionales, o por delegaciones especiales establecidas” (Arévalo, 2011)

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

Siguiendo a Peña (2011) atribuye: “La publicidad es una garantía que poseen los sujetos procesales en un proceso, el cual reconoce un seguro control social de la acción que ejercen los órganos del sistema jurisdiccional”.

La publicidad de los procesos según el inciso 4 del artículo 139 de nuestra Carta Magna, Asimismo; es obligatoria siempre que la norma legal estipule algo diferente, aquellos procesos sobre delitos perpetrados por funcionarios públicos, delitos cometidos por medios periodísticos y, procesos concernientes a derechos humanos protegidos en la Ley de leyes son considerados públicos” (Peña J. , 2011)

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

2.2.1.2.3.5. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales

“Este está referido a lo necesario que es que los funcionarios judiciales expongan y argumenten sus disposiciones, siempre y cuando éstas no sean de mero trámite, es decir, simples órdenes para el impulso del proceso. Otro punto es, eludir injusticias y se permite que toda persona perteneciente al proceso utilice convenientemente la apelación frente a la sentencia respecto a las secuelas de segunda instancia, formular los motivos jurídicos y fácticos que ayudan a cambiar las faltas que transportaron al magistrado a poder obtener su fallo. Ya que el veredicto es el resultado de los juicios o argumentos que se exponen en la misma” (Hinostroza, 2010)

El artículo 139, en su inciso 5 de la Constitución Política afirma: “La argumentación trazada de las resoluciones judiciales en toda instancia jurisdiccional, menos los decretos de puro trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en los cuales se basa el argumento”.

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

2.2.1.2.3.6. Principio de la Pluralidad de la Instancia

Al respecto Hinostroza (2010) presenta: “Éste principio compone una garantía indispensable del derecho al debido proceso, por el cual se persigue que lo decidido por un magistrado de primera instancia pueda ser inspeccionada por un órgano funcionalmente superior; es así que permite que lo decidido por aquél, por lo menos, sea objeto de una doble declaración”.

Además, podemos señalar que la Pluralidad de Instancia está previsto en el artículo 139° inciso 6 de la Constitución.

Finalmente, entendemos que el principio de Pluralidad de Instancia se puede comprobar cuando las disposiciones judiciales no satisfacen las perspectivas de

los individuos que concurren ante los entes jurisdiccionales con la intención de obtener justicia –ya sea para el reconocimiento de derechos o intereses, o, para que se declare nulo un fallo que lo perjudica-; quedando así autorizado para la vía plural, por medio del cual el recurrente cuestiona una resolución frente al mismo organismo jurisdiccional.

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

Arévalo (2011) manifiesta: “Debemos de entender que el sistema jurídico no regula todos los conflictos humanos con relevancia jurídica; por lo que si uno de los mismo recayese ante un magistrado, éste no se puede inhabilitarse, sino debe emplear primero los principios generales del derecho, o el derecho consuetudinario – costumbre-; aclarando que la aplicación de los recursos mencionados no se dan en los procesos penales, por cuanto en este funciona el Principio de Legalidad, que es necesario y no admite alteraciones. En otros términos, los administradores de justicia están obligados a emitir sentencias como producto de su labor, y cuando no existan leyes aplicables para el caso concreto, éste tiene la habilidad de tutelarlos en base a los principios generales del derecho. Sin embargo, es necesario señalar, para casos penales no existe fuentes secundarias, similitud, ni nada similar”.

Éste principio está reglamentado en el artículo 139 inciso 8 de la Carta Magna, mismo que afirma: “El principio de no renunciar a proporcionar justicia por causas como carencia o insuficiencia en el ordenamiento, se deben emplearse los principios generales del derecho y/o el derecho la costumbre”.

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

Peña (2011) arguye: “Es el derecho, por medio del cual las personas que tienen calidad de sujetos procesales, deben ser informados con tiempo y de manera adecuada, sobre los procesos en los que contiene sus intereses, para interpolarse en ellos: a defender, comprobar, contradecir y a que se solucione sobre sus alegatos,

pruebas e impugnaciones”.

Dentro del artículo 139 inciso 14 de la Constitución se regula: “Todas las personas poseen el derecho de tener defensa en todas las etapas del proceso; es decir, de no ser privado del derecho de defensa en ninguna etapa del proceso; es decir, todos contamos con la garantía de ser notificados de manera escrita y oportuna sobre la esencia y los fundamentos que amparen su detención. Por cuanto, tiene que estar orientado desde el momento de su citación o es detenido por la policía” (Arévalo, 2011).

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

2.2.1.3. Competencia

2.2.1.3.1. Concepto

Malca (2017) manifiesta: “Es la idoneidad atribuida a todo ente jurisdiccional para desarrollar de manera válida la función jurisdiccional en una materia específica. De este modo, tienen la obligación de ejercer dicha función, sin embargo, no todas las jerarquías tienen la misma capacidad para entender ciertas pretensiones” (pág. 154).

“Ésta figura procesal tiene la finalidad de establecer la idoneidad o la capacidad del magistrado para ejecutar la función jurisdiccional precisando los términos que poseen en la potestad para impartir justicia con mayor efectividad y funcionalidad (Casación N°2705-2007/Lima, publicado por el Diario El Peruano, el 31 de enero de 2008)” (Hinostroza, 2010, pág. 108)

Aparte de nuestra Constitución Política, en nuestro ordenamiento jurídico, la competencia de los órganos que poseen jurisdicción se encuentra plasmado en el

artículo 53 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y normas de carácter procesal.

La competencia es la facultad de administrar justicia, la cual se encuentra estipulada en la norma, quien clasifica la idoneidad que posee cada juez para conocer determinada materia; y ésta clasificación puede ser por territorio, cuantía, materia, turno, etc. Pero todos con la misma finalidad de administrar justicia.

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. .Concepto

Es la presentación de una posición enraizada en la voluntad de un sujeto frente a un magistrado y contra otro individuo, que se vuelve su adversario; “es el acto que busca que el magistrado muestre algo respecto a alguna relación jurídica. En realidad, se está frente a una aseveración de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo peticionante” (Malca, 2017)

2.2.1.4.2. Regulación

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

2.2.1.4.3. La Pretensión en el Proceso Judicial en estudio

En el presente análisis, la solicitud del recurrente es el pago de beneficios sociales (gratificaciones, compensación por tiempo de servicios - CTS, vacaciones truncas) movilidad y retorno vacacional, por el cual la demandada debe cumplir con pagar la suma de Ochenta y un mil ciento sesenta y ocho con 30/100 Nuevos Soles (Exp. N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02).

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

2.2.1.5. El Proceso

2.2.1.5.1. Concepto

Según Malca (2017) manifiesta: “Se define al proceso como un conjunto bien organizado de fases ajustadas a la ley respectiva y que están ordenadas continuamente en base a los principios y reglas que compendian su propósito. En palabras breves, lo definimos como el método para llegar a la meta. Asimismo, lo conocemos como el medio pasivo y cambiante de solución de controversias compuesto por una serie de actos lógicos y consensuales, donde contamos, aseveramos, contradecimos, sustentamos sucesos que se encuentran ligados unos con otros según la autoridad jurisdiccional, teniendo la intención de llegar a un veredicto final: la sentencia “.

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

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

2.2.1.5.2. Regulación

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

La Carta Magna, dentro de su artículo 138, ubica que la potestad de administrar justicia derive del pueblo y se emana a través del Poder Judicial y sus órganos subordinados con encargo al ordenamiento jurídico.

2.2.1.5.3. El debido proceso formal

2.2.1.5.3.1. Concepto

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

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

2.2.1.6. El proceso laboral

2.2.1.6.1. Concepto

Peña (2011) explica: “Es una derivación de la carencia de capacidad del proceso civil común para resolver de carácter apropiada los litigios de trabajo”.

En tal sentido, Malca (2017) define al Derecho Procesal del Trabajo: “Es un uso específico del derecho adjetivo dentro del campo del derecho laboral. Trata de ser una rama del Derecho que analiza las instituciones procesales y el conjunto de normas respectivas al proceso en materia de trabajo, conteniendo las acciones accesorias al conflicto de trabajo”.

2.2.1.6.2. Fines del proceso laboral

El objetivo de éste proceso, es enmendar los Litis causadas en base a las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están descartadas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones laborales. Dichos problemas podrían ser personales, colectivos, y ser aludidos sobre temas sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (Ley N° 29497, Artículo II)

Por lo expuesto, se deduce que el proceso laboral es la vía procedimental de la que hace uso el Derecho para hacer frente a los problemas generados en el ámbito de las relaciones de trabajo y que, por deficiencias de la ley, no han podido ser resueltos por la vía civil.

2.2.1.7. El Proceso abreviado laboral

2.2.1.7.1. Concepto

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

2.2.1.8. El Proceso Ordinario laboral

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

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

2.2.1.9. Confrontación de posiciones en el proceso laboral

2.2.1.9.1. Concepto

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

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

2.2.1.9.2. Confrontación de posiciones en el proceso judicial en estudio

Tenemos como punto fundamental que la demandada cumpla con las disposiciones laborales y convenios colectivos de trabajos celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores; Si los convenios colectivos celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores administrativos le son extensivos o no al demandante por el periodo efectivamente laborado y demandado; Determinar los beneficios económicos demandados (reintegro de remuneraciones y demás beneficios provenientes de los convenios colectivos) y su incidencia en el pago de beneficios

sociales; determinar si procede o no la compensación por vacaciones trunca por el importe de 7,286.00 soles conforme a las liquidaciones de beneficios sociales; Determinar si a la demandada le corresponde efectuar las retenciones tributarias y previsionales en su condición de agente retenedor.

2.2.1.10.Los sujetos del proceso

2.2.1.10.1. El juez

Según Fairen (2010) menciona que mantienen la dirección de todos los servicios y asuntos relacionados con el proceso en las cuales adoptaran resoluciones para dar buena marcha a la administración de justicia.

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

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

2.2.1.10.2. La parte procesal

De acuerdo a las observaciones y gramatizaciones realizadas por el jurista Fairen (2010) quien distingue que las partes en el proceso son elementos personales, sustentadores por sí mismo o en nombre de otro del conflicto sometido al juez.

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

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

2.2.1.10.3. Demandante

Según Ossorio (2016) conceptúa que demandante es aquel sujeto quien tiene iniciativa o inicia un litigio, ello desde la presentación de una demanda.

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

2.2.1.10.4. Demandado

Ossorio (2016) arguye que es aquel individuo contra el que se presenta la demanda y que al hacer caso omiso a ella adquiere carácter definitivo con la contestación a la demanda. El demandado es quien se contrapone al demandante.

Entendemos que el emplazado al tener una conexión íntima con el proceso, y al haberse incoado una demanda en su contra es quien está facultado, según el sistema jurídico nacional, a emanar una respuesta próspera o no, aunque tiene la facultad para meramente pronunciarse.

2.2.1.10.5. La defensa legal (abogado)

Ossorio (2016) determina que es quien o es a quien se le requerirá para prestar asesoramiento en asuntos judiciales, o a su vez actuar en ellos. Por lo que, abogar se parece a defender en juicio, sea usando un escrito o la palabra, al mismo tiempo que se intercede hablando a favor de alguien.

Por abogado también debemos entender aquel que hace defensas o a su vez realiza acusación a nombre de un patrocinado o víctima presunta, podemos distinguir distintos tipos de abogado, como: abogado canónico, consultor, de oficio, entre otros.

2.2.1.11. La demanda, la contestación de la demanda

2.2.1.11.1. La demanda

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

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

2.2.1.11.2. La contestación de la demanda

Ossorio (2016) define que ésta figura jurídica es el resultado del acto que realiza el demandado o a su vez responde a las alegaciones de hecho y de derecho efectuadas por el recurrente dentro de su escrito de demanda.

Se basa en refutar todas y cada una de las pretensiones que genera su contraparte, mismas que pueden ser perjudiciales para el emplazado.

A través de esta figura es el demandado quien hace valer su derecho de acción ante los entes jurisdiccionales rechazando o contestando la demanda.

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

2.2.1.11.3.1. Demanda

En el expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02 se interpuso demanda el 13 de noviembre del 2017 ante el Juzgado especializado laboral de turno de Huancayo,

teniendo como petitorio el pago de Derechos Laborales y Reintegro de Remuneraciones por la suma total de S/. 81,168.26 soles.

En los fundamentos de hecho, la demandante “A” tuvo la condición de trabajador administrativo contratado a plazo determinado con contrato sucesivo bajo modalidad al servicio de la demandada “B”, desde el 12 de setiembre de 2011. La demandante percibía una remuneración de S/. 1,815.18 mensuales.

Dada la condición de trabajador administrativo contratado a plazo determinado bajo modalidad inicialmente y por decisión de la propia empleadora se pasó a contrato indeterminado desde el 02.01.2017 en tal virtud corresponde percibir desde la fecha todos los beneficios económicos otorgados y abonados a los trabajadores nombrados y contratados a plazo indeterminado conforme lo dispone la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Se ofrecieron como medios probatorios en la demanda, boletas de pago, constancia de ser miembro del SITRAUPLA, Resoluciones que aprueban incremento a las remuneraciones, planillas de sueldo del personal administrativo nombrado y contratado a plazo indeterminado, Copia del DNI del demandante

El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo pronunció como inadmisibile la demanda presentada, sin embargo, luego de levantarse las observaciones en el plazo de ley, fue admitida a trámite con resolución N° 02, el 20 de noviembre de 2017 (Expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02).

2.2.1.11.3.2. Contestación de demanda

El demandado contestó la demanda en la fecha del 14 de marzo del 2018, bajo los fundamentos que: a) Mediante casación laboral N° 4255-2017-Lima se establece que las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales.

Ofreció como medios probatorios de tipo documentales Oficio N° 0429-2017 emitido por el jefe de recursos humanos, contrato de fecha 02 de enero del 2013, contrato de fecha 05 de enero del 2015, en mérito de las boletas de pago de remuneraciones, merito de las liquidaciones de beneficios sociales.

Se dio por contestada la demanda el día 14 de marzo del 2018, a través de la resolución N° 02 del Segundo Juzgado especializado de trabajo Huancayo (Expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02).

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

En el caso en estudio se puede observar que el juzgador mantuvo la dirección e impulso del proceso a través de consignar los puntos controvertidos los cuales fueron:

- Determinar si los convenios colectivos celebrados entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Administrativos de la UPLA (SITRAUPLA) le son extensivos ó no al demandante por el período efectivamente laborado y demandado.
- En caso de ser extensivos dichos convenios colectivos determinar los beneficios económicos demandados (reintegro de remuneraciones y demás beneficios provenientes de los convenios colectivos) y su incidencia en el pago de beneficios sociales. (CTS, derecho vacacional y gratificaciones legales).
- Determinar si procede ó no la compensación por vacaciones trucas por el importe de S/7,286.06 soles, conforme a las liquidaciones de beneficios sociales.
- Determinar si a la demandada le corresponde efectuar las retenciones tributarias y previsionales en su condición de agente retenedor

2.2.1.12. La prueba

2.2.1.12.1. Concepto

Según Echandia (2017) la noción de prueba posee diversos sentidos tales como general, procesal y extraprocesal, es decir mantiene un significado polifacético. Es por ello que surgen diversas definiciones y conceptos que dificultan precisar su noción.

Desde un primer punto podemos observar que la noción “prueba” está referida a los hechos que sirven de prueba a otros hechos; pero siendo más genéricos, la prueba judicial es aquel mecanismo que ayuda a conocer un suceso o cosa que ha sido mencionada en los hechos, los objetos y actividades, por ejemplo: la inspección judicial, las fiscalizaciones, etc. También se puede definir a la mención prueba como todo aquello que sirve para darnos certeza acerca de la verdad de una proposición, añadido a ello, probar significa que se tiene que comprobar y hacer conocido por el magistrado todos los sucesos discutidos y dudosos, dándole certeza en su modo preciso de ser.

2.2.1.12.2. El objeto de la prueba

Según Echandia (2017) este tema es discutido por la comunidad jurídica, sin embargo se puede conceptualizar que es todo lo que posee interés dentro de la Litis, mismo que puede ser justificado históricamente y lógicamente. Resumiendo, ésta figura está relacionado a los hechos presentes pasados o futuros y todo cuanto pueda asimilarse a estos.

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

2.2.1.12.3. La Carga de la Prueba

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

El primer punto implica que a través de una norma imperativa para el juez se puede estructurar una causal de casación, y el segundo significa un principio de autorresponsabilidad de las partes, siendo esto concretamente facultativo (Echandia, 2017).

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

2.2.1.12.4. El principio de la carga de la prueba

La igualdad en las circunstancias es la clave que fija este principio, ya que las pruebas no deben oponerse a que resulten a cargo de solo una de las partes sino que ambas partes tienen la posibilidad de proporcionar las pruebas, basado en la necesidad de proveer pruebas para determinados sucesos. Este principio contiene una regla de conducta para el juzgador y es con la cual puede fallar de fondo al darse la falta de prueba del hecho, la cual sirve como presupuesto a la ley empleada. Este principio también implica la autorresponsabilidad de las partes sumergidas en el proceso, ya que estas disponen de libertad para presentar o no la prueba de los hechos que las beneficiaran y por otro lado la contraprueba que las puede perjudicar es decir que al darse esa libertad a las partes se pueden colocar en una total o parcial inactividad probatoria, yendo ello por su propia cuenta y riesgos.

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

Por parte del demandante se tiene que presento los medios probatorios como: Boletas de pago, Constancia de ser miembro del Convenio colectivo, Resolución de aumento de remuneraciones pliego de reclamos del personal administrativo, Resolución sobre pago de movilidad, Boletas de pago de trabajadores administrativos, Planilla de sueldos del personal administrativo nombrado y contratado a plazo indeterminado.

Los medios probatorios ofrecidos por el demandado son: El mérito de oficio, emitido por la oficina de recursos humanos, con lo cual se intenta probar que no es una organización sindical, Contrato de fecha que desliga de obligación al convenio colectivo, Mérito de contrato, que no se hizo extensivo el convenio colectivo, Mérito de boletas de pago de remuneraciones.

2.2.1.13. Las resoluciones judiciales

2.2.1.13.1. Concepto

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

2.2.1.13.2. Clases de Resoluciones Judiciales

Teniendo como fuente principal lo señalado por el Código Procesal Civil, concurren tres tipos de resoluciones y son:

1. EL DECRETO: Son resoluciones cuyo contenido ayudan a agilizar el proceso, éste tipo de documento son de mero formalismo.
2. EL AUTO: Dichas resoluciones ayudan a emitir fallos pero sobre la forma y fondo de actos procesales, como la admisión o desistimiento de una demanda.
3. LA SENTENCIA: Este tipo de resoluciones contiene el veredicto final de un proceso, con éste dictamen se pone fin al proceso.

2.2.1.14. La Sentencia

2.2.1.14.1. Concepto

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

2.2.1.14.2. La Sentencia: Su estructura, denominación y contenido

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

En los vistos se denota el nombre y apellido de las partes y la relación la cual constituye el objeto de juicio. En los considerandos el juez realiza por separado las cuestiones que constituyen el objeto del juicio añadiendo a ello los fundamentos y aplicación de la Ley. En el fallo se debe hacer mención de la decisión expresa, positiva y precisa todo ella relacionado a las pretensiones deducidas, y calificadas según correspondiente por Ley.

2.2.1.14.2.1. La sentencia en el ámbito normativo

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

2.2.1.15. La motivación de la sentencia

Según Espinoza (2010) la motivación judicial no llega a ser un simple expediente explicativo. Ya que fundamentar mantiene una gran diferencia con explicar, mientras que para fundamentar previamente se debe justificar los motivos que puedan conducir a un razonamiento, a través de lo minucioso examen de los presupuestos facticos y normativos; a diferencia que para explicar solo se requiere de una simple indicación de los motivos o también dicho antecedentes causales de una acción.

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

2.2.1.15.1. Alcance constitucional de la motivación

Según Espinoza (2010) es un gran anhelo impregnado a un estado constitucional de derechos y justicia ya que la guía del poder público relacionada a los órganos establecidos en el ordenamiento jurídico es garantizar la vigencia de los derechos ciudadanos, entonces la motivación de la sentencias es parte de un principio el cual aporta para dicho fin al campo de la administración de justicia.

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

2.2.1.15.2. Distintas formas de motivar una decisión judicial

Según Espinoza (2010) nos da a conocer sus formas básicas de motivar una decisión judicial. El primero se relaciona a la actividad del juez de primer grado, esta forma limita la intervención del juez hacia el tratamiento pormenorizado en todas las cuestiones determinadas en un litigio. La segunda forma es cuando ya formulado el fallo, en cuanto al problema designado la motivación se controla a través de los recursos señalando defectos en las limitaciones o ya sea por la ausencia de fundamentos incompletos o insuficientes.

2.2.1.15.3. Requisitos de la motivación

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

2.2.1.16. Medios impugnatorios

2.2.1.16.1. Concepto

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

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

2.2.1.16.2. Fundamentos de los Medios Impugnatorios

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

Sin embargo, tenemos para nosotros que el fundamento del nuevo examen no admite duda. El juzgar es un acto realizado por el hombre, por cuanto es manifestación más

dominante del ser humano; de alguna manera es el acto realizado por el hombre que más se acerca al quehacer divino, porque resolver referente a aspectos materiales como inmateriales, es un hecho trascendente.

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

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

2.2.1.16.3. Clases de Medios Impugnatorios

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

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

2.2.1.16.4. Medio Impugnatorio formulado en el Proceso Judicial en estudio

Respecto al expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, con materia de análisis en la Institución jurídica recaída como Derechos Laborales, y de acuerdo a la sentencia de vista N° 329-2018 emitida bajo la resolución N° 8 de fecha 07 de junio del 2018,

que proviene del segundo juzgado especializado de trabajo de Huancayo, con el grado de sentencia apelada, y emitida por la primera sala laboral permanente de Huancayo, en los seguidos por “A” contra “B” detallándose la materia de grado que obran a pagina 236 y siguiente que declaran fundada en parte la demanda con lo demás que contiene.

El fundamento de las apelaciones recaen sobre la parte demandada y la parte demandante con lo cual la parte demandada sostiene que los incrementos colectivos no son extensivos al universo del trabajador; y por la parte demandante se consigna que no se consideró el puesto en la cual inicio sus labores, además que no se aumentó o se disgregó ilegalmente de 1,400 soles al básico; a la vez se omitió pronunciamiento respecto a los incrementos amparados en la presente sentencia.

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

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia

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

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

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

2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral

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

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

2.2.2.4.1. Derechos Laborales

Toyama (2015) comenta que los Derechos Laborales son protegidos desde un ámbito de la Teoría de los Derechos Fundamentales los cuales se ubican dentro de la estructura de la Constitución Política del Perú, precisando en el capítulo 2 de los denominados Derechos sociales y económicos, y del título 1 referente a la persona y sociedad; ello haciendo hincapié a la Constitución de 1979 donde dichos derechos laborales fueron considerados como “fundamentales”.

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

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

2.2.2.4.2. El trabajo

2.2.2.4.2.1. Concepto

Ossorio define al trabajo como todo comportamiento que realiza el ser humano encaminado a producir algo.

2.2.2.4.2.2. El trabajador

Toyama (2015) conceptúa que trabajador es aquel sujeto que presta personalmente y directamente sus servicios a favor de un empresario o contratante, a cambio de una remuneración, bajo un régimen establecido bajo la dirección jurídica de nuestro

sistema normativo ello se puede observar en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral la cual establece elementos necesarios para identificar al trabajador y cuando este se somete ante una relación laboral siendo el primer elemento la prestación personal, el segundo la subordinación o dependencia jurídica, y por último la remuneración.

2.2.2.4.2.3. El empleador

Toyama (2015) destaca que la Ley general aun no a definido que es lo que se entiende por empleador, sin embargo lo más cercano a ello lo dispone el Art. 9 de la LPCL describiendo que quien encausa el ejercicio del poder de dirección ejercida sobre los trabajadores es aquel a quien se le puede denominar empleador. Además nos dice que la norma laboral y española lo define como aquella persona física, jurídica o comunidad de bienes que son acreedores de los servicios que los trabajadores lo brinden.

2.2.2.4.3. El contrato de trabajo

2.2.2.4.3.1. Concepto

Según Toyama (2015) define al contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades en los cuales pacta el trabajador y el empleador con el fin de prestar servicios personales y subsumirse a la subordinación del empleador pero con una relación de ajenidad. Dicho contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes; dicha definición se acerca al Art. 4 de la LPCL la cual indica que al darse una prestación de servicios remunerados y subordinados se entiende que se da la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

2.2.2.4.3.2. Elementos

De acuerdo a Toyama (2015) dice que “los elementos del contrato son tres entre ellos tenemos a la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación”.

Entonces al reconocer estos tres elementos tenemos que la prestación de servicios se da por la forma personalísima o intuitus personae que quiere decir que no se puede delegar a tercero los servicios que se prestan siendo estos directos y concretos.

En cuanto a la remuneración se entiende que es una obligación del empleador ofrecer una remuneración o pago como forma de contraprestación hacia el trabajador.

Por último la subordinación la cual hace que el contrato de trabajo mantenga el vínculo laboral, es decir el empleador es quien mantiene las facultades de fiscalización y sanción hacia el trabajador.

2.2.2.4.3.3. Formas de contratación laboral

2.2.2.4.3.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido

Anacleto (2015) sostiene que “el contrato a plazo indeterminado no es otro que, el contrato típico de trabajo regulado en el artículo 4 del D.S. 003-97-TR en el cual se designa la presunción del contrato de trabajo a tiempo indeterminado”.

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

2.2.2.4.3.3.2. Contratos de trabajo sujetos a modalidad

De acuerdo con Anacleto (2015) los contratos sujetos a modalidad son contratos atípicos y de naturaleza causal. Estos contratos poseen la característica de prestar servicios a cambio de una remuneración y a plazo fijo determinado.

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

2.2.2.4.3.3.3. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial

La distinción de un contrato a tiempo parcial y a tiempo indeterminado puede estar fijado por tres elementos básicos; el primero es el periodo de referencia o también llamado unidad cronológica bajo este elemento distinguimos la temporalidad del servicio o prestación que realizara el trabajador ya sea diario, por horas, semanas, o cualquier fragmento de tiempo que sea pactado con el empleador. El segundo elemento está enmarcado por la duración de la prestación o el tiempo desarrollado en los periodos de referencia. La tercera es la modalidad contractual, la cual absorbe a la cuantificación. (Anacleto V. , 2015)

2.2.2.4.3.4. Extinción del contrato de trabajo

2.2.2.4.3.4.1. Concepto

Por extinción se entiende la finalización, la terminación del vínculo laboral. Suponiéndose así que la extinción es una ruptura definitiva del contrato laboral ya sea de la forma valida y eficaz sin mantener declaraciones de ineficacia de contratos nulos. (Anacleto V. , 2015)

2.2.2.4.3.4.2. Causas de extinción

El D.S. 003 – 97 – TR, en el artículo 16 de la ley de productividad y competitividad Laboral nos menciona las causas por las cuales se podría extinguir el contrato de trabajo, entre ellas tenemos: el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural, la renuncia o retiro voluntario del trabajador, la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad, el mutuo descenso entre trabajador y empleador, la invalidez absoluta permanente, la jubilación, el despido en los casos y formas permitidos por la ley, la terminación de la relación laboral por causa objetiva en los casos y formas permitidos por ley.

2.2.2.4.4. Remuneración

2.2.2.4.4.1. Aspectos conceptuales

Toyama (2015) nos dice que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por nuestra constitución política en el artículo 24 de la constitución del 93. Dicho artículo menciona el contenido general y de receptividad o eficacia diferida al señalar que todo trabajador tiene derecho a una contribución por parte de un trabajo, siendo dicha remuneración equitativa y suficiente procurando el bienestar material y espiritual para él y su familia.

2.2.2.4.4.2. Características

Anacleto (2015) nos detalla que “las características de la remuneración se derivan en una contraprestación, derecho de libre disposición, de ventaja o incremento patrimonial, carácter alimentario, intangibilidad, carácter prioritario”.

Avalos (2011) menciona que una característica necesaria de la remuneración es la Contraprestatividad, explicando que al ubicarse esta figura se entiende que se ha dado lugar a una reciprocidad que es generada por la prestación del servicio del empleado.

2.2.2.4.4.3. Remuneración mínima vital

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

2.2.2.4.4.4. Regulación

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

Supletorio a ello es a través del D.L. 728 denominado ley de productividad y competitividad Laboral, aprobado mediante D.S. 003 – 97 – TR; siendo los artículos

6 y 7 de la mencionada ley que la remuneración es para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios. (Ávalos, 2011)

Añadido a esto, el artículo 7 describe que no se constituyen en remuneración y sin efecto legal lo estipulado en los artículos 19 y 20 del TUO del decreto legislativo 650. (Ávalos, 2011)

2.2.2.5. Beneficios Sociales

2.2.2.5.1. Concepto

Nuestro sistema jurídico mantiene la figura de los beneficios sociales dándole protección y regulación legislativa propia, es así que los beneficios sociales pueden ser entendidos como los derechos a prestaciones después de haber laborado por un periodo de tiempo continuo y en una empresa.

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

2.2.2.5.1.1. Beneficios sociales remunerativo

2.2.2.5.1.1.1. Gratificaciones

2.2.2.5.1.1.1.1. Concepto

La doctrina jurídica al conceptuar a las gratificaciones las denomina en legales y ordinarias. Las legales son aquellas que se otorgan de forma obligatoria esto por mandato de ley. Y las gratificaciones ordinarias son aquellas que surgen de convenios colectivos o contrato de trabajo establecido entre un trabajador y un empleador. También se encuentran las gratificaciones extraordinarias, gratificaciones que no cuentan con carácter remunerativo, regulado en el artículo 19 del TUO de la Ley de compensación por tiempo de servicios. (Bernuy, Las gratificaciones Legales, 2013)

2.2.2.5.1.1.1.2. Cálculo para el pago de las gratificaciones

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

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

2.2.2.5.1.1.1.3. Régimen normativo aplicable

Todo aquel trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere su relación laboral, sea inmerso por contrato de trabajo (contrato a plazo indeterminado, contrato sujeto a modalidad, contrato a tiempo parcial) o mantenga el vínculo de socio trabajador de cooperativas de trabajadores está amparado por ley es receptor de esta figurada denominada gratificaciones. (Bernuy, Las gratificaciones Legales, 2013)

2.2.2.5.1.1.1.4. Derecho de percibir gratificaciones

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

2.2.2.5.1.1.1.5. Requisitos para percibir la gratificación

En la gratificación ordinaria el requisito es que el trabajador haya laborado los seis meses completos antes de dicha gratificación. En relación a la gratificación extraordinaria que son distintas a los meses de julio y diciembre se darán siempre en cuando se haya dado un previo acuerdo entre el empleador y el trabajador. Otro requisito indispensable se da en cuanto a si el trabajador se encuentra en planilla y bajo cualquier modalidad de contrato. (Bernuy, Las gratificaciones Legales, 2013)

2.2.2.5.1.1.1.6. Gratificaciones truncas

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

La gratificación trunca se va a determinar según la proporcionalidad a los meses calendario completo y laborado en el periodo desde que se produzca el cese. Además de ello este tipo de gratificación se realiza con el pago conjunto con los demás beneficios sociales. (Bernuy, Las gratificaciones Legales, 2013)

2.2.2.5.1.1.1.7. Liquidación de las gratificaciones en el caso en estudio

La sentencia en estudio da a conocer en el punto sexto sobre la determinación de los beneficios económicos demandados ya sean como reintegro de remuneraciones y demás beneficios provenientes de los convenios colectivos.

Detallando así en el fallo que se ordena el pago de beneficios sociales por parte de la demandada hacia el demandante.

2.2.2.5.1.1.2. **Descansos remunerados anuales (vacaciones)**

2.2.2.5.1.1.2.1. Concepto

Son periodos o intervalos de tiempo en los cuales se da una suspensión imperfecta del tiempo de trabajo, es decir el trabajador no presta sus servicios efectivos para con

el empleador, encontrándose este en la obligación a retribuir de remuneración al trabajador por los momentos o el tiempo en que este dejen de laborar.

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

2.2.2.5.1.1.2.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional

De acuerdo a Bernuy (2013) los requisitos que son necesarios se derivan de la jornada ordinaria mínima, tener un año continuo de labor y el récord vacacional. Estos requisitos establecidos derivados de la ley 728 denominada ley de competitividad y productividad laboral para ser configuradas como tal necesitan de la continuidad de treinta días continuados para establecerse el descanso vacacional.

2.2.2.5.1.1.2.3. Duración y continuidad del descanso

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

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

2.2.2.5.1.1.2.4. Vacaciones truncas o no gozadas

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

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

2.2.2.5.1.1.2.5. Liquidación por vacaciones trucas en el caso en estudio

En el caso en estudio la sentencia de primera instancia identifica a las vacaciones trucas en el séptimo numeral denominado determinar si procede o no la compensación por vacaciones trucas por el importe de 7,286.06 soles. La cual falla ordenando a la demanda que pague a favor del demandante.

2.2.2.5.1.1.3. **Compensación por tiempo de servicios (CTS)**

2.2.2.5.1.1.3.1. Concepto

De acuerdo a Toyama (2015) la CTS está dirigida por dos teorías que encausan su naturaleza jurídica, destacando que para unos la CTS constituye un beneficio social por el cese, mientras que para la otra parte es una remuneración diferida del trabajador.

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

2.2.2.5.1.1.3.2. Regulación

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

2.2.2.5.1.1.3.3. Contenido de la CTS

El TUO de la Ley de CTS enumerado como D.S. 001-97-TR dentro de su cuerpo normativo hace mención a la naturaleza de la mencionada figura líneas arriba y los efectos del pago; asimismo hace mención a los trabajadores comprendidos y a los

trabajadores excluidos, al tiempo de servicios computables, a la remuneración computable, a la remuneración en especie, a los comisionistas destajeros y trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, a las remuneraciones periódicas, a las remuneraciones no computables, a los depósitos semestrales, entre otros.

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

2.2.2.5.1.1.3.4. Tiempo de servicios computable para la CTS

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

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

2.2.2.5.1.1.3.5. Sobre los depósitos semestrales

Anacleto (2015) menciona que son los empleadores quienes están a cargo del depósito entre los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavo de la remuneración computable percibida. Además, el mismo autor dice que se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador y al realizar los depósitos consignados por el empleador se estaría cumpliendo y pagando la obligación, ello sin mantener un prejuicio de los reintegros que puedan ocasionarse el realizarse depósitos insuficientes y diminutos.

2.2.2.6. Convenios Colectivos

2.2.2.6.1. Concepto

Anacleto (2015) lo define como el acuerdo que tiene como finalidad crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones que hagan alusión a remuneraciones, a la vez de condiciones de trabajo, productividad y cualquier otro aspecto que mantenga relación laboral.

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

Entre sus características más resaltantes podemos resaltar la supra ordinación del convenio colectivo, la aplicación retroactiva de los beneficios laborales, el tiempo y duración no menor de un año y el alcance que mantiene el convenio a través de la vigencia hasta el vencimiento del plazo.

2.2.2.6.2. Los que tienen derecho a percibirla

Es la constitución política del 93 que señala a las convenciones colectivas dándoles la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Entendiéndose por esto a la obligación de cumplimiento como así a la garantía que puede tenerse al estar sujeto a un convenio colectivo, esto obliga a las personas celebrantes de la convención colectiva, a las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva, a las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

2.2.2.6.3. Pago por movilidad

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

De acuerdo al D.S. 001-97-TR deriva como un concepto no remunerativo ya que el valor del transporte está supeditado con la asistencia al centro de trabajo. Por otro lado como un concepto remunerativo la movilidad, no se limita al traslado del trabajador y sobre el cual no se tiene que rendir cuentas, ya que al ser un concepto

remunerativo y tener como fundamento al cálculo de los beneficios sociales y de las contribuciones o aportes previsionales se le da esta característica de remunerativa.

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

2.2.2.6.4. Pago por retorno vacacional

Al establecerse el contrato de trabajo o contrato bilateral se generan obligaciones recíprocas entre sí, entre trabajador y empleador, por ello el derecho laboral reconoce la necesidad del descanso por un tiempo prolongado con el fin de ayudar a reparar las fuerzas y energías del trabajador y esto sin alterar la percepción de su propia remuneración.

La constitución del 93 regula esto desde el artículo 25, además tenemos el D. Leg. 713 denominada ley de descansos remunerados.

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

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

2.3. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

Distrito Judicial.- Pieza de un comarca en donde un Juez o Tribunal practica jurisdicción (Ossorio, 2016).

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

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

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

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

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

Jurisprudencia.- La definición que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción. Así pues, la jurisprudencia está constituida por el

conjunto de sentencias dictadas por los órganos del poder Judicial sobre una materia establecida (Ossorio, 2016).

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

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

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

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

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

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

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

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

Variable.- Es el enunciado simbólico representativo de un aparato no especificado percibido en un conjunto. Este conjunto formado por todos los elementos o variables, que pueden suplir unas a otras es el universo de variables. Se llaman así porque edifican, y esa variación es notoria y medible por el parlamentario, además en la definición judicial de las citas actuales (Ossorio, 2016).

2.4. HIPOTESIS

Son respuestas tentativas que guían el propósito de la investigación, es decir las hipótesis son aquellos parámetros que dirigen hasta dónde es que debe llegar el investigador al realizar ya sea su trabajo de campo o la investigación en su totalidad. Ya que la función que cumplen las hipótesis es tratar de verificar un posible resultado a lo planteado por el problema de investigación. Entre ello podemos distinguir a los tipos de hipótesis como: hipótesis nula e hipótesis alterna con los cuales se mantiene la visión y el trabajo que se le da al informe de la investigación. (Oseda, 2011)

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo cuantitativa-cualitativa (Mixta)

Cuantitativa

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

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

Cualitativa.

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

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

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

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

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es exploratorio y descriptivo.

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

El nivel exploratorio, del estudio, se comprobó en distintos puntos de vista de la investigación: en la implantación de precedentes, que no es fácil; se revelaron trabajos vacíos, de tipo explicativo, donde el objeto tema de estudio

llegó a ser las resoluciones judiciales (sentencias); empero, en referencia a la variable de estudio poseía otros, por ejemplo: la personalización del buen análisis, la estimación de los medios probatorios, la argumentación, etc., pero en relación a la cualidad, empleando un proceso parecido, no se descubrieron.

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

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

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

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

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

3.2. Diseño de Investigación

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

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

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

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

En otras palabras, la investigación no experimental, es expuesto en el acopio de información en relación con la variable: calidad de las sentencias; ya que, el recaudo se utilizó en una versión única, existente y absoluta sin trastornar su naturaleza, con excepción de los datos de los individuos señalados, a

quienes se les adjudicó un código de identificación para conservar y resguardar sus identidades (Ver punto 4.8 de la metodología). De la misma forma, su perfil pretérito, se prueba en el mismo objeto de estudio (sentencias); puesto que son efectos referentes a una época pasada; asimismo, el alcance a la adquisición del expediente que lo contiene solo es factible siempre y cuando se desvanece el Principio de Reserva del Proceso Judicial; por cuanto, previamente es improbable que un tercero, desligado al proceso judicial, logre estudiarlo. En conclusión, su aspecto transversal, se demuestra en el recaudo de información; ya que, éstos se obtuvieron de un medio documental, en el que quedó asentado el objeto de estudio (sentencias); por consiguiente, no cambió sino que siempre conservó su estado genuino por cuanto, ocurrió por única vez en un periodo fijo (lugar y fecha de elaboración).

3.3. Unidad de Análisis

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

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

En el vigente trabajo, la elección de la unidad de análisis se ejecutó por medio del muestreo no probabilístico; o sea, a discernimiento del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, como Torres Bardales (2011) entonces comenta que se designa muestreo no probabilístico, denominado

técnica por conveniencia; ya que, es el propio estudioso quien determina las circunstancias para escoger la unidad de análisis.

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

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018. Pretensión judicializada: Es que la demandada cumpla con las disposiciones laborales y convenios colectivos de trabajo celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores las misma que forman parte de la resolución N° 026-88-PCO; Resolución N° 363-98-CU. Supletorio a ello se ordene el pago por reintegro de remuneraciones mensuales, pago por reintegro e gratificaciones por fiestas patrias y navidad, pago de indemnización por vacaciones no gozadas, pago de remuneraciones por bonificación o retorno vacacional, pago por movilidad, pago de reintegros por compensación por tiempo de servicios, ello situado en la localidad de Huancayo; comprensión del Distrito Judicial de Junín, Lima – Perú.

La certeza práctica del objeto de estudio; o sea, las sentencias analizadas se hallan situadas en el **anexo 1**; y podemos señalar que, estas se atesoran en su particularidad, la único reemplazo de datos se empleó en la identificación de los sujetos procesales en conflicto, a fin de resguardar su identidad y así aplicar el Principio de Reserva y Protección a la Intimidad (aunque se traten de personas naturales y jurídicas citadas en el texto) a quienes se les fijó un código (A, B, C, etc.) por razones de ética y respeto a su dignidad.

3.4. Definición y operacionalización de Variables

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2010):

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

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

En conceptos legales, una sentencia de calidad es aquella que demuestra ostentar un conjunto de peculiaridades o indicadores señalados en recursos que motivan su contenido. En el presente estudio, los principios de los cuales se obtuvieron los criterios (tanto los indicadores como los parámetros) se prueban en el instrumento (lista de cotejo), el cual radica en juicios de

elaboración deducidos de las fuentes de tipo legal, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales exista sincronía o acercamiento).

En relación a los indicadores de la variable, Centty (2010) expone:

Son mecanismos experimentales de análisis más básicos por todo lo que se concluyen de las variables, éstas colaboran para que comiencen a ser verificadas primero empíricamente y luego como deliberación teórica; los indicadores proporcionan la recaudación de datos; sin embargo, también indican la integridad y autenticidad de la información adquirida; de tal forma, simboliza el vínculo primordial entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

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

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

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

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

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

3.5. Técnicas e instrumentos

Para el acopio de datos se emplearon los métodos de la *observación*: punto de inicio del juicio, admiración fija y consecuente, y *el análisis de contenido*: punto de éxodo de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser armónica y completa; por cuanto, no es suficiente con percibir el sentido trivial o notorio de un texto; sino, alcanzar a su comprendido recóndito y oculto Mejía (2004).

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

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

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

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

3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis

3.6.1. De la recolección de datos

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

3.6.2. Plan de Análisis

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

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

datos.

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

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

Posteriormente, el investigador con todo el conocimiento de las bases teóricas, manipuló la técnica de la observación y el estudio de contenido; encaminado por los objetivos específicos instruyó el acopio de datos, sacándolos del texto de la sentencia al instrumento de recaudación de datos; es decir, la lista de cotejo, la cual fue inspeccionado en diversas oportunidades. Con éste acto, se finiquitó en base a una diligencia de mayor rigurosidad observacional, de manera general y metódica, teniendo como base el análisis desarrollado a la bibliografía, cuya potestad ha sido esencial para utilizar la herramienta (anexo 3) y el detalle señalado en el anexo 4.

En último lugar, las consecuencias se originaron de la categorización de los datos, basados en el descubrimiento de los indicadores o parámetros de calidad en el contenido de las sentencias en estudio, acorde a la puntualización verificada en el **anexo 4**.

3.7. Matriz de consistencia

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

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

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

En términos frecuentes, la matriz de consistencia funciona para garantizar la normalidad, y afirmar la cientificidad del trabajo de investigación, que se evidencia el sentido lógico de la investigación. A continuación la matriz de consistencia del trabajo investigación desarrollado.

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales, en el expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial De Junín-Lima, 2018.

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
------------	----------------------------------	----------------------------------	------------------

GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 2018?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 2018.	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales del expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 2018 son de rango muy alta, respectivamente.
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
E S P E C I F I C O	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la	Determinar la calidad de la parte resolutive de la	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de

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

3.8. Principios éticos

Según la Universidad de Celaya “La ejecución del análisis crítico del objeto de estudio, está sostenida en dirección éticos primordiales que son: imparcialidad, honradez, respeto a los derechos e equidad a las personas” (2011). Estos principios se han desarrollado en todo el proceso de ejecución de la investigación, teniendo como base llevar a cabo el Principio de Reserva, reconocimiento de la dignidad humana y el derecho a la privacidad (Abad, 2005)

<p>Reintegro de remuneraciones mensuales, del 12 de setiembre del 2011 a noviembre del 2017 por la suma de S/. 30,355.00 soles.</p> <p>Reintegro por gratificaciones por fiestas patrias y navidad, desde julio del 2011 a diciembre del 2017, por la suma de S/. 9,250.00 soles.</p> <p>Indemnización por vacaciones no gozadas, desde el periodo 2011 al 2016, por la suma de S/.24,661.80 soles.</p> <p>pago de remuneración por bonificación, gratificación o retorno vacacional, por el periodo 2011 al 2016 por la suma S/.12,330.90 soles.</p> <p>Pago por movilidad, desde el 12 de setiembre del 2011 a marzo del 2017, por la suma de S/. 5,606.56 soles.</p> <p>Reintegro de compensación por tiempo de servicios, por el periodo 2011 al 2017, por la suma de S/.3,464.00 soles.</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:</p> <p>Que, el demandante tuvo la condición de trabajador administrativo contratado a plazo determinado con contratos sucesivos bajo la modalidad de servicio específico; siendo que por su buena labor que desempeñaba y por decisión de su propia empleadora demandada pasó a contrato indeterminado desde el 02/01/2017, por lo que le corresponde percibir desde la fecha de su ingreso laboral todos los beneficios económicos otorgados y abonados a los trabajadores nombrados y contratados a plazo indeterminado conforme expresamente dispone la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 25593 consolidado en el D.S.N° 010-2003-TR, concordante con el artículo 79° del D.S.N° 003-97-TR y demás normas laborales, por lo que se debe declarar fundada su demanda.</p> <p>Pretende el pago de reintegro de remuneraciones mensuales, por el periodo del 12 de setiembre del año 2011 hasta el 30 de noviembre de 2017 y debe percibir conforme a lo normado por el artículo 79 del D.S. 003-97-TR, y los artículos 9°, 42° y ss. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 25593, contenida en el T.U.O. aprobado por D.S. 010-2003-TR ya que la empresa demandada no ha cumplido con abonarle los aumentos remunerativos provenientes de los convenios colectivos de trabajo celebrados con el Sindicato de Trabajadores Administrativos - SITRAUPLA.</p> <p>3.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:</p> <p>B en representación de la U, se apersona a la instancia y contesta la demanda bajo los siguientes fundamentos:</p> <p>Mediante Casación Laboral N° 4255-2017-LIMA, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, se estableció como principio jurisprudencial de observancia obligatoria para todo órgano jurisdiccional que: "Las convenciones colectivas</p>	<p>expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores"; lo que significa, que siendo el SITRAUPLA una organización sindical no representativa, por cuanto no agrupa a la mayoría de trabajadores de mi representada conforme se acredita con el Oficio N° 0429-2017-OURRHH-UPLA, los convenios colectivos suscritos por dicha organización sindical no le son extensivos al actor en tanto éste recién se ha afiliado a la organización sindical en noviembre de 2017 y no antes, conforme se desprende del anexo C del escrito de demanda, por lo que debe ser desestimada.</p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, y dejando constancia que al no ser el SITRAUPLA una organización sindical representativa mi representada no estaba obligada a hacer extensivos los convenios colectivos, manifiesta que su representada por voluntad propia, y sin que ello deba interpretarse como reconocimiento de algún derecho, decidió hacer extensivo algunos beneficios al actor, tales como convenio colectivo 2011 y 2012 y movilidad.</p> <p>En el supuesto que el juzgado declare fundada la demanda, atendiendo que la Universidad al término de cada uno de los contratos sujetos a modalidad del actor procedió al pago de los beneficios sociales de este, dentro de ellos las vacaciones truncas, solicita compensar la suma de S/. 7,286.06, que constituye el monto global que por vacaciones truncas se le abonó al actor, conforme a las liquidaciones de beneficios sociales adjuntadas del actor.</p> <p>4.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: Con fecha catorce de marzo de dos mil dieciocho, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, con la presencia de ambas partes, siendo así, el Juez invitó a las partes a conciliación, sin embargo, ambas partes mantuvieron su posición, procediéndose a establecer las pretensiones materia de juicio descritas en el punto uno de presente resolución.</p> <p>5.- AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO: Con fecha nueve de mayo del año dos mil dieciocho, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, con la presencia de ambas partes, se procedió con la confrontación de posiciones, formulando los alegatos correspondientes, se fijaron los hechos que si requieren actuación probatoria, posteriormente, se ingresó a la etapa de actuación probatoria, admitiéndose los medios probatorios de ambas partes, no se formularon cuestiones probatorias; y, finalmente, se concluyó con los alegatos finales de la parte presente; por lo que el proceso se encuentra expedito para la emisión de la sentencia.</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				X						

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°**03884 -2017-0-1501-JR-LA-02**, del Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018.

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **Muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

Cuadro 2 Calidad de la parte considerativa, con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho de la sentencia de primera instancia, sobre Derechos Laborales en el expediente N°03884 -2017-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos, y del 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>CONSIDERANDOS PRIMERO.- El Artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política del Perú prevé que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando para ello los principios que inspiran el proceso. SEGUNDO.- Que, de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo número 29497, aplicable al presente caso; el Proceso Laboral se inspira, entre otros, en los principios de Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales, debiendo el Juez velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. TERCERO.- LA CONSTITUCIÓN Y OTRAS NORMAS INTERNACIONALES CON RESPECTO AL DERECHO AL TRABAJO: Se debe de tener en claro que el artículo 22° de nuestra Constitución,</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 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (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). Si cumple. 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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple. 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</p>					X					20

	<p>prescribe “<i>El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona</i>”, de ello se infiere claramente el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho fundamental, por tanto, de protección constitucional.</p> <p>CUARTO.- La controversia, en este caso, se circunscribe en principio a dilucidar los hechos que requieren de actuación probatoria fijado en este proceso</p> <p>QUINTO.- <u>DETERMINAR SI LOS CONVENIOS COLECTIVOS CELEBRADOS ENTRE LA DEMANDADA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UPLA (SITRAUPLA) LE SON EXTENSIVOS Ó NO AL DEMANDANTE POR EL PERÍODO EFECTIVAMENTE LABORADO Y DEMANDADO.</u></p>	<p>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del Derecho</p>	<p>Previo a la evaluación de este punto, es necesario realizar las siguientes precisiones:</p> <p>5.1.- <u>DEFINICION DE CONVENIO COLECTIVO:</u> El convenio colectivo ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: “...todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representantes de trabajadores...”</p> <p>5.2.- <u>CARACTERISTICAS BASICAS DEL CONVENIO COLECTIVO</u> Según Javier Neves las características básicas del convenio colectivo son las siguientes: Carácter normativo: el convenio colectivo contiene cláusulas que actúan como normas jurídicas Carácter contractual: contiene cláusulas que rigen las relaciones entre las partes pactantes; se les reconoce derechos y se les impone obligaciones. Estas son denominadas en nuestra legislación Eficacia personal general del convenio: el convenio tendrá eficacia general cuando abarque a la totalidad de los trabajadores involucrados en el ámbito de la negociación Eficacia personal limitada del convenio: el convenio colectivo</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					<p style="text-align: center;">X</p>							

<p>podrá tener eficacia limitada cuando se celebre con una organización sindical minoritaria.</p> <p>Nivel jerárquico: el rango del convenio colectivo en el sistema de fuentes del derecho no está determinado por el ordenamiento.</p> <p>Vigencia temporal: la duración del convenio colectivo es de un año a falta de acuerdo entre las partes</p> <p>5.3.- CLASES DE CLÁUSULAS DEL CONVENIO COLECTIVO: El artículo 20° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, RLRCT) establece que las cláusulas estipuladas en un convenio colectivo pueden ser de tres (03) clases. Ellas son las siguientes:</p> <p>Normativas: Aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y las que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Por ejemplo, aquella cláusula que establece el derecho de todos los trabajadores a percibir un incremento de remuneraciones aplicable al básico.</p> <p>Obligatoriales: Aquellas que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Se interpretan según las reglas de los contratos. Por ejemplo, aquella cláusula que establece la obligación del empleador de otorgar al sindicato un local para sus reuniones.</p> <p>Delimitadoras: Aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Se interpretan según las reglas de los contratos. Por ejemplo, aquella cláusula que establece el plazo de vigencia del convenio colectivo o los trabajadores a los cuales deben aplicarse las disposiciones del mismo.</p> <p>5.4.- La tesis planteada por la demandada se basa en el hecho que el demandante a la fecha de inicio de vigencia de los convenios demandados no se encontraba afiliado al SITRAUPLA, organización sindical que suscribió los convenios colectivos que recogen los beneficios demandados y que el SITRAUPLA no es una organización sindical representativa, ya que no afilia a la mayoría de trabajadores de la UPLA; no habiendo el representante de la demandada cuestionado la existencia de los convenios colectivos que</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la demandante pretende, ni tampoco el contenido de los mismos cuyas copias de los documentos que lo contienen obran en fojas 50 al 68 y 130 al 135; por lo que se tiene por cumplido lo establecido en el literal a) del numeral 23.3 del Art. 23° de la NLPT, referente a que la parte demandante cuando tiene la condición de trabajador debe de acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos distinta a la constitucional o legal y se da por cierto el contenido de la documentación precisada en atención a los Arts. 19° y 29° de la NLPT.</p> <p><u>5.5.- LA EFICACIA LIMITADA DEL CONVENIO COLECTIVO SEGÚN LA CASACION LABORAL N° 2864-2009-LIMA DE FECHA 28 DE ABRIL DE 2010.</u></p> <p>Mediante Casación N° 2864-2009, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, actuando en sede de instancia, ordena a la Compañía Universal Textil S.A. que pague a favor de Aristes Peña Ríos los beneficios económicos establecidos en el laudo arbitral correspondiente al período 1994 y la convención colectiva de trabajo suscrita para el año 1995.</p> <p>Esta decisión, apelando al principio de igualdad, extiende los efectos de un convenio suscrito por un sindicato único minoritario a un trabajador que, a pesar de que había ingresado a laborar con fecha anterior a la de la emisión del laudo y al de la suscripción del convenio colectivo, no era afiliado al sindicato.</p> <p>El sustento del fallo radica en la interpretación que hace del artículo 41° del D.S.N° 010-2003-TR en su considerando noveno, pues, partiendo del carácter normativo del convenio colectivo, considera que <i>“ésta es aplicable a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito subjetivo, y que comparten objetivamente la misma calidad profesional dentro de la empresa” y que cualquier tipo de exclusión resulte incompatible con el principio de igualdad</i>”.</p> <p>Asimismo, en el considerando décimo manifiesta que el artículo 9° del D.S. N° 010-2003-TR sólo regula los supuestos de representación más no los efectos del convenio los cuales se regulan en el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 28° de su reglamento y <i>“cuya interpretación, a la luz del principio de</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>igualdad no admite limitación por razón de la representación sindical”.</i></p> <p>5.6.- Respecto al alcance temporal de los incrementos remunerativos y disposiciones laborales contenidas en los convenios colectivos. Se debe de precisar que en atención al literal a) del Art. 43° del Decreto Supremo N° 010-2003- TR – TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordante con el primer párrafo del Art. 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR – Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; las cláusulas de carácter normativo dentro de un convenio colectivo, como es el caso del otorgamiento de incrementos remunerativos y condiciones de trabajo (disposiciones laborales)</p> <p>5.7.- <u>SOBRE LA FUNDABILIDAD DE LA PRETENSIÓN.</u>- Los incrementos remunerativos que el demandante pretende, contenidos en los convenios colectivos aprobados mediante Resolución N° 1284-2012-CU; Oficio Múltiple Nro. 0723-SG/UPLA-2014, Oficio Múltiple Nro. 0280-SG/UPLA-2016; Oficio Múltiple Nro. 0281-SG/UPLA-2016 y Oficio Múltiple Nro. 0282-SG/UPLA-2016</p> <p><u>SEXTO: EN CASO DE SER EXTENSIVOS DICHS CONVENIOS COLECTIVOS DETERMINAR LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DEMANDADOS (REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y DEMÁS BENEFICIOS PROVENIENTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS) Y SU INCIDENCIA EN EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES. (CTS, DERECHO VACACIONAL Y GRATIFICACIONES LEGALES).</u></p> <p>6.1.- <u>Convenio Colectivo 2011.</u>- Aprobado mediante Resolución N° 1284-2012-CU.- Incremento de S/.200.00 Soles. [Vigente desde el 16.11.2011 a la actualidad] (fs. 50- 51).- [...]</p> <p>6.2.- <u>Convenio Colectivo 2012.</u>- Aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0723- SG/UPLA.- Incremento de S/.220.00 Soles. [Vigente desde el 12.10.2012 a la actualidad]</p> <p>6.3.- <u>Convenio Colectivo 2013.</u>- Aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0280- SG/UPLA-2016.- Incremento de S/.150.00 Soles. [Vigente desde el 16.10.2013 a la actualidad] Fs. 34-35.</p> <p><i>Asunto: Aprobación de Acta de Trato Directo entre la Universidad</i></p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Peruana los Andes y el SITRAUPLA sobre el pliego de Reclamos 2013</i></p> <p>6.4.- Convenio Colectivo 2014.- Aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0281- SG/UPLA.- Incremento de S/.150.00 Soles. [Vigente desde el 08.09.2014 a la actualidad] Fs. 56 a 57; [...] 01. Incremento de remuneraciones.- Acuerdo de fecha 12.04.2016: <i>Después de amplia deliberación sobre propuesta de incremento, las partes acuerdan incrementar la partes acuerdan incrementar en S/. 150.00 soles como política institucional a partir del 08.09.2014</i></p> <p>6.5.- Convenio Colectivo 2015.- Aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0282- SG/UPLA.- Incremento de S/.150.00 Soles. [Vigente desde el 26.10.2015 a la actualidad]</p> <p>6.6.- SOBRE LOS INCREMENTOS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO:</p> <p><u>Pago por Movilidad;</u> Que, mediante resolución N° 026-88-PCO, de fecha 05 de Diciembre de 1988, en el punto once del convenio en mención, indica lo siguiente: “La Universidad conviene en otorgar a sus trabajadores el importe de 4.</p> <p><u>Bonificación, Gratificación, Retorno ó Asignación Vacacional;</u> Dicho beneficio es otorgado mediante Resolución N° 363-98-CU conforme se establece en el punto 7mo del acta de convenio colectivo del pliego de reclamos 1997-1998</p> <p><u>Pago por reintegro de gratificaciones por fiestas patrias y navidad;</u> Al respecto, la judicatura considera que al haberse amparado cada uno de los reintegros remunerativos demandados</p> <p><u>Pago de reintegro de compensación por tiempo de servicios.-</u> Al respecto, la judicatura considera que al haberse amparado cada uno de los reintegros remunerativos demandados</p> <p><u>Pago por vacaciones no gozadas e indemnización vacacional;</u> Al respecto, los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen laboral general de la actividad privada se encuentran sujetos al ámbito normativo del Decreto Legislativo 713</p> <p>cálculos de los beneficios demandados:</p> <p><u>Reintegro de remuneraciones:</u> Liquidación Pagado por el empleador</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Diferencia																		
1	Reintegro de Remuneración	22,424.33	-	22,424.33														
2	Movilidad	5,355.52	-	5,355.52														
3	Reintegro de Gratificación	4,010.83	-	4,010.83														
4	Reintegro de CTS	1,672.57	-	1,672.57														
5	Vacaciones no Gozadas	8,850.00	7,286.06 1,563.94															
6	Indemnización Vacacional	7,080.00	-	7,080.00														
7	Asignación o Retorno Vacacional	6,510.00	-	6,510.00														
Total		55,903.26	7,286.06 48,617.20															
<p>Del cálculo realizado por el perito adscrito a este juzgado se puede concluir que la demandada Universidad Peruana Los Andes deberá pagar al accionante el monto total de S/48,617.20 soles [CUARENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS DIECISIETE CON 91/100 SOLES] por los conceptos de reintegro de remuneraciones provenientes de los convenios colectivos solicitados.</p> <p><u>SÉPTIMO.- DETERMINAR SI PROCEDE Ó NO LA COMPENSACIÓN POR VACACIONES TRUNCAS POR EL IMPORTE DE S/. 7,286.06 SOLES, CONFORME A LAS LIQUIDACIONES DE BENEFICIOS SOCIALES.</u></p> <p>7.1.- La compensación se encuentra regulado en el Art. 1288° del Código Civil, que la define como una forma de extinción de la obligación o hasta donde alcance cuando existen obligaciones recíprocas, liquidas, exigibles, de prestaciones fungibles y homogéneas.</p> <p>7.2.- La compensación es un mecanismo de extinción total o parcial de dos o más obligaciones de contenido cualitativamente equivalente.</p> <p>7.3.- La compensación automática es aquella que se produce de</p>																		

<p>pleno derecho, esto es, aquella compensación cuyos efectos extintivos son inmediatos a la coexistencia de dos obligaciones recíprocas en las cuales el acreedor de una de ellas es deudor de la otra y viceversa.</p> <p>7.4.- Presupuestos de la compensación.- El presupuesto para el ejercicio del derecho potestativo a compensar, lo constituye la existencia de dos o más obligaciones recíprocas, líquidas, exigibles y de prestaciones fungibles y homogéneas. La compensación a instancia de parte de obligaciones que adolezcan de cualquiera de estos requisitos supondrá un imposible jurídico.</p> <p>7.5.- Obligaciones recíprocas.- La coexistencia de dos o más relaciones obligatorias con identidad de sujetos, de manera tal que quien es deudor en una de aquellas relaciones obligatorias sea a su vez acreedor en otra u otras obligaciones, y viceversa. En el presente caso la demandada fundamenta su pedido en la existencia de un pago realizado por su institución a favor del demandante referentes a las vacaciones trunca a través de la liquidaciones de beneficios sociales en el periodo de los contratos a plazo determinado ascendente a la suma de S/. 7,286.06 soles.</p> <p>7.6.- No obstante lo precisado precedentemente y a efectos de evitar un abuso del derecho que se encuentra proscrito por el segundo párrafo del Art. 103° de la Constitución Política.</p> <p><u>OCTAVO.- DETERMINAR SI A LA DEMANDADA LE CORRESPONDE EFECTUAR LAS RETENCIONES TRIBUTARIAS Y PREVISIONALES EN SU CONDICIÓN DE AGENTE RETENEDOR.</u></p> <p>Esta judicatura declara su postura recalcando la sentencia del Tribunal Constitucional expresada en la sentencia del expediente N° 01538-2010- PA/TCLIMA, relativo a que el pedido “pedido de deducción (pago por concepto de prestaciones de salud, ONP o AFP y pagos por el impuesto a la renta) constituye un asunto cuya dilucidación está íntimamente vinculada con el fondo de la cuestión controvertida en el proceso judicial subyacente por lo que debía ser discutida en el mismo proceso judicial y no en la etapa de la ejecución de la sentencia”.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>NOVENO: <u>INTERESES LEGALES, COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO:</u> De conformidad con el Art. 31° de la Ley N° 29497, se establece de manera expresa los costos y costas del proceso, las que deberán ser liquidados conforme el Art. 411 y 417 del C.P.C., en ejecución de sentencia, al igual que los intereses legales en aplicación del D.L.N° 25912. Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Art. N° 138 de la Constitución Política del Perú vigente</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018.

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

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

Cuadro 3 Calidad de la parte resolutive, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, de la sentencia de primera instancia, sobre Derechos Laborales en el expediente N°03884-2017-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018.

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]
<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p><u>RESOLUCIÓN</u></p> <p>Se resuelve declarar</p> <p>1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por FREDY HENRY TUMIALAN ZAPATA contra LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, sobre: PAGO DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES DE LAS DISPOSICIONES LABORALES Y CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO CELEBRADOS ENTRE LA UPLA Y EL SITRAUPLA, ASI COMO EL PAGO ACCESORIO DE DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES GENERADOS, referidos al PAGO DE INCREMENTOS REMUNERATIVOS DE: 1) Oficio Múltiple Nro. 0723-SG/UPLA-2014. 2) Oficio Múltiple Nro. 0280-SG/UPLA-2016. 3) Oficio Múltiple Nro. 0281-SG/UPLA-2016 y 4) Oficio Múltiple Nro. 0282-SG/UPLA-2016; así como las condiciones de trabajo referentes a: 1) Movilidad que se encuentra en la Resolución N° 026- 88-PCO y 2) Retorno vacacional que según la Resolución N° 363-98-R. III. BENEFICIOS SOCIALES DE: 1) Gratificaciones y CTS por el periodo</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>				X					9		

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

Cuadro 4 Calidad de la parte expositiva, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, de la sentencia de segunda instancia, sobre Derechos Laborales en el expediente N° 03884 -2017-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>Expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02 JUECES: J y S PROVIENE: 2° Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo GRADO : SENTENCIA APELADA JUEZ PONENTE: N. RESOLUCIÓN N° 8 Huancayo, 7 de junio de 2018</p> <p>En los seguidos por Fredy Henry Tumialan Zapata contra la Universidad Peruana Los Andes, sobre pago de convenios colectivos y otros, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la: <u>SENTENCIA DE VISTA N° 329 - 2018</u> <u>ASUNTO</u> Materia del Grado Viene en grado de apelación la Sentencia contenida en la Resolución N° 3 del 16 de mayo de 2018, que obra a páginas 236 y siguientes, que declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene. Fundamentos de las apelaciones La Sentencia es apelada por la parte demandada, mediante recurso de págs. 264 y ss., cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no</p>					X					10

	<p>siguiente:</p> <p>Los incrementos colectivos producto de convenios suscritos por una organización sindical no representativa no son extensivos al universo de trabajadores. En ese sentido alega que no existe justificación para apartarse del criterio establecido en la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima.</p> <p>La Sentencia es apelada -también- por la parte demandante, mediante recurso de págs. 269 y ss., cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:</p> <p>No se consideró que ingresó a laborar el 12 de setiembre de 2011, fecha en la que la Resolución N° 1284-2012-CU aún no había aprobado el aumento por negociación colectiva, vigente desde el 16 de noviembre de 2011, cuando ya tenía vínculo laboral, por ello le alcanza el incremento remunerativo contenido en dicha resolución.</p>	<p>excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
<p>Postura de las partes</p>	<p>Se disgregó ilegalmente de s/1,400.00 Soles (enero de 2014) al básico, política institucional y otros, es decir, no se aumentó al trabajador, conforme se contempla de las boletas de pago de diciembre de 2013 y marzo de 2014.</p> <p>Se omitió pronunciamiento respecto a los incrementos amparados en la presente sentencia.</p> <p>FUNDAMENTOS</p> <p>TEMA DE DECISIÓN:</p> <p>Determinar si los beneficios otorgados mediante convenios colectivos -para un sindicato minoritario- son de alcance para el actor.</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				<p>X</p>						

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **03884 -2017-0-1501-JR-LA-02**, del Distrito Judicial Junín- Lima, 2018.

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

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

Cuadro 5 Calidad de la parte considerativa, con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho de la sentencia de segunda instancia, sobre Derechos Laborales en el expediente N°03884 -2017-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos, y del 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>LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:</p> <p>Antes de proceder al análisis de la presente cuestión, es necesario tener en cuenta que el Código Procesal Civil en su artículo 364, de aplicación supletoria, prescribe que: “<i>el objeto del recurso de apelación es que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente</i>” (énfasis agregado).</p> <p>El citado artículo contempla el principio de congruencia procesal, por el cual el superior jerárquico debe pronunciarse solo sobre los agravios expuestos por el impugnante en el recurso interpuesto, así pronunciarse sobre otras cuestiones no invocadas no solo implicaría infringir este principio, sino que también, configuraría una afectación al derecho de defensa y en determinadas ocasiones al derecho a ser juzgado por un juez imparcial. Sin embargo, de advertir flagrante contravención a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso el juez de segunda instancia puede emitir pronunciamiento respecto a dicho extremo, en razón de que el juez garantiza el cumplimiento de la Constitución y la Ley.</p> <p>El Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N° 00008-2005-PI/TC, en cuyo fundamento 33 ha señalado:</p> <p>“(…) el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las</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</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (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). Si 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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si 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</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</p>	X									20

	<p>convenciones colectivas tienen <u>fuera vinculante en el ámbito de lo concertado</u>. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:</p> <p>- A las personas celebrantes de la convención colectiva.</p> <p>A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.</p> <p>A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.</p> <p>Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora, pero no su disminución. Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza (...)."</p> <p>Ahora bien, respecto a la fuerza vinculante y el principio de libertad negocial de los convenios colectivos la Corte Suprema en la CAS. N° 3425-2009/ LIMA NORTE, ha establecido:</p> <p>“SÉTIMO: Que, conforme a lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, los convenios colectivos tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, esto es, son de obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a la empresa pactante, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza. (...)</p> <p>UNDÉCIMO: Que en tal orden de cosas, conforme lo ha establecido la sentencia de vista, en la aplicación del inciso d) del artículo 43 de Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el acuerdo</p>	<p>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del Derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					<p style="text-align: center;">X</p>						

<p>celebrado el treintuno de mayo de dos mil seis, fue modificado por voluntad expresa de las mismas partes que lo celebraron, quienes en virtud del principio de libertad negocial, convinieron a sustituir el incremento de remuneraciones por una bonificación de ser percibida por única vez, por los trabajadores afiliados a los sindicatos; norma jurídica que si bien regula caducidad automática de la convención colectiva al vencimiento de su plazo, no menos cierto es, que esta no prohíbe que el convenio puede ser modificado, como en el caso concreto antes de vencerse el plazo de vigencia, ello en virtud del principio de libertad negocial de las partes.”</p> <p>En ese mismo sentido, respecto a la fuerza vinculante de la convención colectiva la citada Corte por medio de la CAS. N° 8796- 2013, ha sostenido que:</p> <p>“UNDÉCIMO: En cuanto a sus efectos, el artículo 28 de la constitución política, señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Sumado a ello, el artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N° 010-2003- TR, prevé que: <i>La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes se les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza</i>”, marco normativo que debe ser interpretado tomando en consideración el Principio de Igualdad previsto en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política, entendido como derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones; máxime si, por el carácter normativo que el artículo 41 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo le reconoce a la convención colectiva, debe ser aplicable a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito subjetivo, y que comparten objetivamente la misma calidad profesional dentro de la empresa.”</p> <p>En el presente caso, la demandada señala -sustancialmente- que no existe justificación para apartarse del criterio establecido en la Casación Laboral</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>N° 4255-2017-Lima, siendo así, se entiende que la demandada solo esta cuestionado que al demandante no le corresponde los beneficios otorgados mediante convenios colectivos por no encontrarse afiliado al Sindicato minoritario, pues sustenta su alegación en la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima que ratifica el criterio establecido en la Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO y establece como doctrina jurisprudencial lo siguiente:</p> <p><i>“Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores.</i></p> <p><i>En consecuencia tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora.</i></p> <p>Es menester precisar que, la Corte Suprema ha emitido fallos divergentes respecto a los alcances del convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario, pues en la citada Casación restringe los alcances a los trabajadores no afiliados, mientras que en las Casaciones Nros 602-2010-Lima, 2864-2009-Lima y 11477-2013- Callao, estableció una postura contraria, vale decir, que los convenios celebrados por un sindicato minoritario si son de alcance para los trabajadores no afiliados.</p> <p>Cabe resaltar que la Cas. 11477-2013-Callao ha sostenido que el sindicato de trabajadores (independientemente si es mayoritario o minoritario) persigue mediante el convenio colectivo o laudo arbitral compensar la desigualdad real existente entre trabajadores y empleadores, y en función de ello, ha acuñado lo que se denomina como principio de solidaridad, por el cual las organizaciones sindicales procuran obtener del empleador beneficios pendientes a repartirse entre todos los trabajadores, sin distingo de alguna clase, de no ser así se contravendría la esencia misma de las organizaciones sindicales, esto es, la repartición equitativa y justa de los beneficios obtenidos en función al trabajo realizado.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>La Casación N° 2864-2009-Lima establece que es viable que se extienda los beneficios a los trabajadores no afiliados al sindicato minoritario, pues se debe tomar en cuenta el principio de igualdad (artículo 2 de la Constitución), el cual es entendido como aquel derecho que obliga tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un acuerdo paritario con respecto a las personas que se encuentren en las mismas condiciones o situaciones, ello implica que el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es una formula abierta y no limitativa para la eficacia de los acuerdos, específicamente para el caso de aquellos trabajadores que no formaron parte del sindicato minoritario que celebró el convenio y de aquellos que con posterioridad a la celebración se incorporaron al sindicato.</p> <p>Se contempla que la Corte Suprema se sustenta en el principio de igualdad, en ese sentido, cabe enfatizar que el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado “Protocolo de San Salvador”, en cuyo preámbulo los países signatarios, como el nuestro, reafirman su propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto a los derechos esenciales del hombre. En este marco conceptual fundamental, su artículo 7º, literal a, prescribe sobre las Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias del Trabajo, en particular la fórmula de equidad “a igual trabajo igual remuneración”, y que citamos en su parte pertinente.</p> <p><i>“Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.”</i></p> <p>Concepto similar contiene la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, al exigir a los Estados Partes la prohibición y la eliminación de la discriminación racial y a garantizar a</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>toda persona, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico, sus derechos fundamentales, entre ellos el de “<i>igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.</i>”</p> <p>Asimismo, respecto al Principio de no discriminación, el Art. 1 del convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define que la discriminación es “...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”, similar definición la encontramos en el Art. 2 de la Ley 26772 modificado por la Ley 27270, a saber:</p> <p><i>Artículo 2.- Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.</i></p> <p>Estando a lo expuesto, y considerando que la jurisprudencia no es uniforme, este Colegiado para resolver el presente caso debe tomar en cuenta el principio de independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, el cual se encuentra recogido en el numeral 2) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, así como el artículo 22 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que establece en el segundo párrafo que los órganos jurisdiccionales pueden apartarse de los principios jurisprudenciales motivando su decisión.</p> <p>Ahora bien, no se debe perder de vista el principio <i>pro homine</i> desarrollado ampliamente por el Tribunal Constitucional mediante el cual se busca aplicar aquella norma que en mayor medida proteja los derechos de las personas y el principio <i>favor libertatis</i>” el cual determina que ante la existencia de diversos sentidos interpretativos en una determinada norma (disposición normativa, jurisprudencia, etc.) se debe optar por aquella que de mayor protección a los derechos fundamentales de la persona. Este principio ha sido aplicado en diversas ocasiones por el Tribunal Constitucional.</p> <p>En ese sentido, se debe establecer que es factible que se otorgue los</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>beneficios obtenidos a favor del sindicato minoritario, a pesar de que el trabajador no estuvo afiliado, dado que se debe tener presente que ante la existencia de jurisprudencia divergente el órgano jurisdiccional debe preferir el lineamiento que concede mayor protección para el trabajador, ello en correspondencia a los principios <i>pro homine</i> y <i>favor libertatis</i>. Así también, se debe considerar para resolver el presente debate el carácter vinculante de la convención colectiva al que hace referencia el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, artículo que resulta ser un modelo abierto para la eficacia del convenio. Además el artículo 2 de la Constitución Política del Perú prescribe como premisa fundamental el derecho a la igualdad, lo cual implica que las personas al encontrarse en las mismas situaciones es razonable que se extienda los beneficios del sindicato minoritario.</p> <p>De otro lado, el demandante alega que, no se consideró que ingresó a laborar el 12 de setiembre de 2011, fecha en la que la Resolución N° 1284-2012-CU aún no había aprobado el aumento por negociación colectiva, vigente desde el 16 de noviembre de 2011, cuando ya tenía vínculo laboral, por ello le alcanza el incremento remunerativo contenido en dicha resolución. En relación a ello, si bien el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, prescribe que: <i>“La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”</i> (énfasis agregado); sin embargo, este Colegiado viene sosteniendo que este dispositivo legal se aplica solo para el caso de determinados beneficios que se otorgan de forma independiente como son, por ejemplo, los beneficios por movilidad, asignación familiar, asignación alimenticia, entre otros de similar naturaleza.</p> <p>Así, se encuentran excluidos los incrementos remunerativos, debido a que si aplicamos de forma indiscriminada el citado dispositivo legal permitiríamos que el trabajador que ingresa a laborar, por ejemplo, en el año 2010 reclame todos los incrementos remunerativos que se otorgaron a lo</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>largo del tiempo, supongamos desde el año 1998, lo cual generaría que este trabajador demandante perciba una remuneración mayor en comparación con sus demás compañeros de trabajo que al ingresar tenían una remuneración menor, pues a lo largo del tiempo la remuneración mínima vital se ha ido incrementando en función al incremento (valga la redundancia) del costo de vida.</p> <p>En tal sentido, al recurrente no le corresponde el incremento remunerativo reconocidos en la Resolución N° 1284-2012-CU, p. 50, porque dicha convención entró en vigencia el 16 de noviembre de 2011 y este Colegiado considera que la naturaleza de todo incremento remunerativo constituye por un lado un estímulo al desempeño laboral de los trabajadores y, por el otro, busca recuperar la capacidad adquisitiva del salario ante el aumento del costo de vida, por tanto, cumple su finalidad otorgarlo por convenio colectivo, luego que el trabajadora <u>por lo menos prestó sus servicios con anterioridad al año de su vigencia</u>. Si esto es así, el demandante ingresó a laborar el 12 de setiembre de 2011, es decir, no cumplió con el presupuesto de haber laborado un año anterior a la vigencia del convenio, por ello no es de alcance este beneficio, toda vez que no tendría justificación que, al primer día de ingreso al centro de trabajo se encuentre gozando de un aumento de su remuneración.</p> <p>En relación al argumento referido a que, se disgregó ilegalmente de s/1,400.00 soles (enero de 2014) al básico, política institucional y otros, es decir, no se aumentó al trabajador, conforme a las boletas de pago de diciembre de 2013 y marzo de 2014, se debe precisar que mediante el convenio colectivo 2012 aprobado por Oficio Múltiple N°0723-SG/UPLA, p. 52, se acordó un incremento de s/ 220.00 soles como política institucional a partir del 12 de octubre de 2012, debiéndose pagar como devengados en una sola armada en el mes de setiembre de 2014.</p> <p>Ahora bien, de las boletas de pago que obran a páginas 26 y siguientes se advierte que la remuneración del demandante en el año 2013 y 2014 era la suma de s/1400.00 soles, si bien en el 2014 se disgregó en básico, política institucional y otros pactos, empero la suma de estos -tres- conceptos asciende a s/1,400.00 soles. En tal sentido, cabe enfatizar que desde enero de 2015 al actor se le adicionó el monto de s/220.00 soles por concepto de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>“PLINST 2012”, es decir, la demandada desde enero de 2015 otorgó el incremento de s/220.00 soles acordado mediante el convenio de 2012, por ello solo es factible que se otorgue el incremento desde el 12 de octubre de 2012 hasta diciembre de 2014; debiéndose confirmarse este extremo de la sentencia.</p> <p>El demandante de otro lado aduce que, se omitió pronunciamiento respecto a los incrementos amparados en la presente sentencia, efectivamente el juez de primer grado no emitió pronunciamiento sobre este punto a pesar de que en una de las pretensiones accesorias se encuentra el pedido de incluir los montos demandados (reintegro de remuneraciones y movilidad) en su composición remunerativa y su plena continuidad o vigencia a partir del mes de setiembre de 2011.</p> <p>Si bien, implicaría declarar la nulidad de la sentencia, sin embargo este Colegiado debe tener presente que el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, establece como principio ordenador de los procesos laborales el principio de celeridad procesal, así también, atendiendo al carácter alimentario de la pretensión y el derecho del actor a que su pretensión judicial sea resuelto en un plazo razonable, consagrado en la Convención Americana de Derechos Humanos, en el artículo 8 “<i>Garantías Judiciales</i>”, siendo parte del componente del derecho al debido proceso, definido no estrictamente como un lapso de tiempo establecido para la toma de decisiones judiciales, sino como una valoración racional sobre la agilidad, eficiencia y efectividad con que puede contar la decisión en la garantía de los derechos de los sujetos.</p> <p>Por ello, en un juicio de ponderación debemos preferir el derecho fundamental al plazo razonable en la resolución del presente conflicto a la de pluralidad de instancias, de modo que este Colegiado emitirá pronunciamiento sobre este punto, tanto más si es una pretensión accesoría, vale decir, se encuentra dependiente del pedido principal, que en este caso ha sido favorable (en parte). Siendo así, se debe precisar que, mediante Casación N° 5449-2015-JUNIN la Corte Suprema determinó lo siguiente en torno a la temporalidad de los Convenios Colectivos a saber</p> <p>Sobre el particular, debemos fundamentar lo siguiente: Primero: es necesario diferenciar la vigencia del convenio y la temporalidad o</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>permanencia de los derechos que se reconocen en dicho convenio. Segundo: al no existir cláusula que delimite la vigencia del convenio, se entenderá que tiene vigencia de un año, mientras que a falta de delimitación sobre la temporalidad de los derechos que reconoce el convenio, se entiende que tendrán carácter permanente. De este modo, los incrementos remunerativos amparados y contenidos en el convenio colectivo del 2012 aprobado mediante Oficio Múltiple N°0723-SG/UPLA, convenio colectivo del 2013 aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0280- SG/UPLA-2016, convenio colectivo 2014 aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0281-SG/UPLA, convenio colectivo 2015 aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0282-SG/UPLA y el concepto de movilidad otorgado mediante Resolución N° 026-88-PCO deben ser incluidos en la composición remunerativa del actor de forma permanente.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 03884 -2017-0-1501-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018.

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

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

Cuadro 6 Calidad de la parte resolutive, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, de la sentencia de segunda instancia, sobre Derechos Laborales en el expediente N°03884 -2017-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018.

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><u>DECISION:</u></p> <p>De acuerdo a los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación RESUELVE:</p> <p>1) CONFIRMAR la Sentencia contenida en la Resolución N° 3 del 16 de mayo de 2018, que obra a páginas 236 y siguientes, que declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene. 2) ORDENARON que la demandada incluya en la composición remunerativa del demandante de forma permanente los montos amparados, conforme al numeral 27 de la presente Sentencia de Vista. NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>				X						

Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: 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					8	
-----------------------------------	--	---	--	--	---	--	--	--	--	----------	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **03884 -2017-0-1501-JR-LA-02** del Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018.

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

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta, y alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, no

se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y la claridad se encontró; mientras que 1: a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, no se encontró).

Cuadro 7 Calidad de la sentencia de primera instancia, sobre Derechos Laborales en el expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018.

Variable	Dimensión	Sub Dimensiones	Calificación de las Sub Dimensiones					Calificación de las Dimensiones	Determinación de la Variable: calidad de la sentencia						
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]		
Calidad de Sentencia	Parte Expositiva	Introducción					X	09	[9-10]	Muy Alta					38
		Postura de las Partes				X			[7-8]	Alta					
	Parte Considerativa	Motivación de los Hechos	1	2	3	4	5		[5-6]	Mediana					
							X		[3-4]	Baja					
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de Congruencia				X			[1-2]	Muy baja					
							X	[17-20]	Muy alta						
	Parte Resolutiva	Descripción de la Decisión					X	20	[13-16]	Alta					
									[9-12]	Mediana					
							[5-8]		Baja						
							[1-4]		Muy baja						
									[9-10]	Muy alta					
								[7-8]	Alta						
							[5-6]	Mediana							
							[3-4]	Baja							
							[1-2]	Muy baja							

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°**03884-2017-0-1501-JR-LA-02**, del Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre **DERECHOS LABORALES en el expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018** 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 alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 8 Calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre Derechos Laborales en el expediente N°03884-2017-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018.

Variable	Dimensión	Sub Dimensiones	Calificación de las Sub Dimensiones					Calificación de las Dimensiones	Determinación de la Variable: calidad de la sentencia								
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta				
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]				
Calidad de Sentencia	Parte Expositiva	Introducción					X	10	[9-10]	Muy Alta						38	
										[7-8]							Alta
		Postura de las Partes							X	[5-6]							Mediana
										[3-4]							Baja
	Parte Considerativa	Motivación de los Hechos						20	[1-2]	Muy baja							
			1	2	3	4	5		[17-20]	Muy alta							
		Motivación de Derecho							X	[13-16]							Alta
									X	[9-12]							Mediana
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de Congruencia						08	[5-8]	Baja							
			1	2	3	4	5		[1-4]	Muy baja							
		Descripción de la Decisión							X	[9-10]							Muy alta
										[7-8]							Alta
								[5-6]	Mediana								
								[3-4]	Baja								
							[1-2]	Muy baja									

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°03884-2017-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín-Lima, 2019.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** sobre **DERECHOS LABORALES en el expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: muy alta, muy alta y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y alta; respectivamente.

4.2. Análisis de los Resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales en el expediente N° 03484-2017-0-1501-JR-LA-02, perteneciente al Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018, ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el 2° Juzgado Transitorio Laboral de la ciudad de Huancayo, del Distrito Judicial de Junín -Lima, 2018. (Cuadro 7).

De igual manera, se determinó la calidad en base al estudio de las partes: expositiva, considerativa y resolutive, mismos que obtuvieron la misma categoría de rango “muy alta” (Cuadros 1, 2 y 3).

1.- La parte expositiva posee una calidad de rango muy alta, porque se estableció haciendo hincapié sobre la introducción y las posiciones de los sujetos procesales, mismos que tuvieron rangos de muy alto y muy alto, correspondientemente (Cuadro 1).

Esto se debe a que se localizaron los 5 parámetros establecidos y son: el preámbulo, el contenido, la identificación de las partes, los aspectos de la Litis y la claridad.

De igual modo, respecto a la calidad sobre las posiciones de los sujetos procesales han sido de rango muy alta, ya que se encontraron 5 de los 5 parámetros pronosticados: evidente y verdadera coherencia con la petición del recurrente; cierta y clara correspondencia con la solicitud del emplazado; expresa y real ilación con los argumentos de hechos del emplazante y el recurrente, y la claridad, detalla los puntos discutidos o aspectos específicos sobre los que se va disipar.

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

“Los antecedentes facticos es la manifestación, diferentes a los antecedentes del asunto, desde su inicio hasta el momento en que precisamente, se halla el tribunal. Esto es, el de dictar sentencia definitiva. Dichos antecedentes son: procedimentales, es decir, las peticiones de los sujetos y los sucesos donde se argumentan, siendo presentados de forma oportuna, y estando vinculados con los asuntos que deban solucionarse (...), aparecen al hilo de una descripción del desarrollo del proceso (...)”

Por otro lado, para Cárdenas (2008) la parte expositiva de una sentencia contendría:

Por parte de la demanda:

1. Identificación de los nombres de las partes, recurrente y emplazado, ya que los veredictos emitidos surte consecuencias para ellos.
2. Identificar la petición de forma específica y comprensible, ayudando al magistrado a respetar y hacer efectivo el Principio de Congruencia.
3. Detallar los argumentos fácticos y jurídicos, pues ayuda a concretar el marco de hechos y de derecho.
4. Fijar la disposición que admitió la demanda, así estar al tanto de las peticiones que se desarrollarán en la sentencia.

Por parte de la contestación:

1. Detallar los argumentos legales y facticos, de esta manera se facilita el tener conocimiento sobre los puntos refutados.

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

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

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

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

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

Cárdenas (2008) señala que en el segundo fragmento, donde el magistrado manifiesta el argumento de derecho y de hecho con la intención de solucionar la Litis.

El objetivo de esta parte de la sentencia es ejecutar lo estipulado por la carta magna, que es la motivación de resoluciones judiciales, misma que se encuentra amparada en el inciso 5 del artículo 139 de dicha norma, concordante con el numeral 122 del Código Procesal Civil y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Al mismo tiempo, ayuda a los sujetos procesales y a población en su conjunto, a saber los motivos que favorece o desecha sus peticiones.

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

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

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

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron 5 de los 5 lineamientos determinados y son: el veredicto expone de forma expresa lo que se resuelve o decreta, el veredicto demuestra de forma expresa lo que se concluye y se decide, el fallo certifica la persona que va llevar a cabo la petición propuesta, el

pronunciamiento demuestra de manera expresa y evidente para exonerar, además de la claridad.

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

En la aplicación del congruencia procesal el juez ha consignado bien en tener en cuenta lo que se pide con lo que ha resuelto, como manifiesta Ticona (2004) en relación a la aplicación del principio de congruencia, el hecho de pronunciarse exclusivamente y nada más respecto de las pretensiones planteadas, demuestra la cercanía sobre los alcances normativos amparados en el artículo VI del T. P. del Código Procesal Civil, donde manifiesta que el magistrado puede suplir el derecho mal invocado o incorporar el derecho que corresponda; sin embargo deberá ceñirse al petitorio y a lo manifestado por los sujetos procesales.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Corte Superior de Justicia de Junín – Sala Laboral Permanente de Huancayo, perteneciente al Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018. (Cuadro 8).

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

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

En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la identificación de los sujetos procesales; y la claridad; en tanto que: los aspectos de la Litis no se hallaron.

También en la posición de los sujetos procesales, fue hallado 5 de los 5 lineamientos y son: demuestra el objeto de la impugnación, evidencia la petición(es) de los sujetos que expresan la impugnación y determinó la(s) solicitud(es) del impugnante o explicita el silencio o inactividad procesal, la claridad, expresa y verdadera coherencia con los argumentos de hecho y de derecho que justifican la impugnación.

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

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

5. La calidad de la parte considerativa de la sentencia ha sido de rango muy alta. Se fijó con fuerza la argumentación fáctica y jurídica fue hallada de rango muy alta y muy alta, en orden (Cuadro 5).

Respecto a la argumentación fáctica, se obtuvo los 5 lineamientos establecidos y son: los motivos afirman la opción de probar o no los sucesos, la explicación demuestran la confiabilidad de los medios probatorios, los fundamentos prueban uso de la estimación conjunta, los motivos fijan la utilización de las reglas de la sana crítica y máximas de la experiencia, y la claridad.

Además, en la fundamentación jurídica, se halló los 5 lineamientos pronosticados: los motivos que las razones se sitúan para demostrar que las ley(es) utilizadas han sido escogidas en base a los sucesos y peticiones; los motivos se guían para analizar

las leyes utilizadas, los fundamentos se sitúan sobre los derechos fundamentales, los motivos se colocan para formar vínculo de los sucesos y las leyes por los cuales se argumenta el fallo, y la claridad.

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

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

1. Determinar los puntos contradictorios, los que poseen una conexión con los componentes constitutivos de la pretensión que se desea obtener (se manifiesta de forma clara).
2. Dichos puntos, pueden delimitarse en una secuencia de prioridad, así que la solución que se tenga después de un estudio de cada uno, establecer si continúa el examen del subsiguiente (dentro del proceso mismo).
3. Este desarrollo, implica 4 fases, de la siguiente manera:

Fase I: La relación de los sucesos que poseen correlación sustancial con cada punto debatido (factores constitutivos), determinados.

Fase II: Sobre cada una de las circunstancias de los sucesos enumerados, se tiene que verificar la clasificación de los componentes probatorios idóneos que tiene un análisis valorativo puede establecer evidencia en sentido positivo o negativo.

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

Fase III: Al establecer certeza sobre los sucesos, emanará el estudio del marco jurídico respecto al punto debatido analizado, formulando una solución sobre el mismo (Subsunción), ayudando a continuar con el estudio del subsiguiente punto discutido (o componente constitutivo), o poder disponer el veredicto concluyente de ser el caso (por si dicha terminación no haya sido positiva).

Fase IV: Después, se tiene que reiterar para el estudio de cada punto debatido con las conclusiones de los mismo, o sea, las terminaciones parciales, se tiene que manifestar un considerando precedente que consentirá a los sujetos el sentido del veredicto concluyente.

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

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

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron 5 los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado, la claridad, el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso.

Analizando estos resultados se puede exponer que la parte resolutive es de calidad alta, ya que, para la utilización del Principio de Congruencia como el detalle del fallo posee una calidad muy alta.

Cárdenas (2008) refiere que en esta etapa, el magistrado refiere que el ultimo veredicto sobre las peticiones de los sujetos procesales, posee como objetivo, llevar a cabo con lo determinado en el párrafo tercero del artículo 122 del CPC, además, ayudará a los individuos saber la posición del veredicto concluyente, concediendo a accionar el derecho impugnatorio.

Con referencia a la parte resolutive, el mismo autor refiere:

1. El precepto propuesto a que la parte derrotada fomente una petición específica y/o exprese la norma oportuna, sobre cada solicitud sean acumuladas o no.
2. El esclarecimiento sobre el instante que brotarán las consecuencias del veredicto.
3. La manifestación respecto a los pagos de costos y costas, pudiendo estar penalizado o absuelto del mismo.

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

V. CONCLUSIONES

La presente investigación se termina que, en base a los lineamientos de apreciación y procedimientos empleados, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia referente a los Derechos Laborales en el expediente N°03884-2017-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018 han sido de rango “muy alta” y “muy alta”, correspondientemente (Cuadro 7 y 8).

5.1. En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 7 comprende los resultados de los cuadros 1, 2 y 3). Fue emitida por el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo, el pronunciamiento fue declarar fundada la demanda de Derechos Laborales (**expediente N°03884-2017-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018**).

5.1.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 1). En la introducción se halló los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. En la postura de las partes 4 de los 5 parámetros: explicitó y evidenció congruencia con la pretensión del demandante y la claridad; explicitó y evidenció congruencia con la pretensión del demandado; explicitó y evidenció congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, y la claridad; mientras que 1: explicitó los puntos controvertidos o aspectos específicos a resolver, no se encontró. En síntesis, la parte expositiva presentó 09 parámetros de calidad.

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

halló los 5 parámetros: las razones se orientaron a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) fue(ron) seleccionada(s) de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas; y las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales y la claridad. En síntesis la parte considerativa presentó: 10 parámetros de calidad.

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

5.2. Sobre la calidad de la sentencia de segunda instancia, se finiquitó que, obtuvo un rango de muy alta, por la excelencia que poseían las partes: expositiva, considerativa y resolutive; poseyendo niveles de muy alta, muy alta y alta de manera correspondiente (Ver cuadro 8 contiene las derivaciones de los cuadros 4, 5 y 6). La cual pronunciada por la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Junín, el mandato ha sido ratificar la sentencia emitida en primera instancia con Resolución N°03 (Expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02).

5.2.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 4). En la introducción, se halló los 5 de los

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

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

5.2.3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta (Cuadro 6). En la aplicación del principio de congruencia, se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidenció aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; el pronunciamiento evidenció correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad; mientras que 1: el mandato probó la disposición de todas las peticiones enunciadas en el recurso impugnatorio/consulta, no hallada. En la descripción de la decisión, se

halló 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció mención clara de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció a quién le correspondió el derecho reclamado; y la claridad; mientras que 1: el mandato decreta de forma evidente y cierto de la destitución de costas y costos de la Litis, no se halló. En sinopsis, la parte resolutive obtuvo 8 lineamientos de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. Lima, Perú: Gaceta Juridica.
- aledesma, M. (2015). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: Gaceta Juridica.
- Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo*. Lima: LEX & IURIS.
- Anacleto, V. (2015). *Manual del derecho de trabajo*. Lima: Lex & iuris.
- Arévalo, J. (2011). *Comentarios de la Nueva Ley Procesal del trabajo*. Jurista Editores.
- Atahuaman, C. (2018). *Gratificaciones*. Obtenido de www.ccpl.org.pe
- Ávalos, O. (20 de Febrero de 2011). *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Obtenido de Blog: trabajo-seguridadsocial.blogspot.com
- Bardales., T. (2011). *Metodología de la Investigación científica* . Lima: San Marcos.
- Basombrío, C. (Diciembre de 2017). *El principal problema de la justicia en el Perú es la corrupción*. Obtenido de www.mininter.gob.pe
- Bernuy, O. (Quincena de Julio de 2013). *Descansos remunerados y vacaciones*. Obtenido de Area Laboral: www.aempresarial.com/web/revitem
- Bernuy, O. (Junio de 2013). *Las gratificaciones Legales*. Obtenido de Actualidad Empresarial: aempresarial.com
- Campos, H. (Agosto de 2018). *Crisis de la justicia en Perú; un problema y una posibilidad*. Obtenido de www.ambitojuridico.com
- Cavero, E. (Enero de 2016). La justicia ausente. Lima, Perú: El comercio.
- Celaya. (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Mexico: Centro de Investigación.

- Centty, D. (2010). *Manual metodologico para el investigador científico*. Obtenido de www.eumet.net/libros/2010e/816
- Distancia, U. N. ((s.f)). *Ingenieria de Software. Material Didáctico*. Obtenido de Por la Calidad Educativa y la Equidad Social: <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404>
- Echandia, D. (2017). *Teoria general de la prueba judicial*. Buenos Aires: Temis.
- Espinoza, C. (2010). *Teoria de la motivacion de las resolucione judiciales y jurisprudencia de casacion y electoral*. Quito: V & M graficas.
- Fairen, V. (2010). *Teoria General de Derecho Procesal*. Mexico: Instituto de Investigaciones Juridicas.
- Gómez, E. (Enero de 2018). *Los desafíos de la justicia en 2018*. Obtenido de www.razonpública.com
- Gonzales, G. (2017). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneracion por bonificacion de especialidad. Chimbote, Peru: Repositorio virtual Uladech.
- Gutierrez, C. (2015). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y reintegro de remuneraciones. Chimbote, Peru: Repositorio virtual Uladech.
- Hinostroza, A. (2010). *Proceso Contencioso Administrativo*. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Infantes, G. (2009). *Medios Impugnatorios en el proceso Laboral*. Obtenido de Actualidad Empresarial: www.aempresarial.com
- Ledesma, M. (2015). *Comentarios al Codigo Procesal Civil*. Lima: Gaceta Juridica.
- Malca, V. R. (2017). *Litigación y proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista Editores.

- Mariscal, M. (2011). *Aplicación del Test de proporcionalidad en la argumentación de las resoluciones judiciales en materia civil*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/622828>
- Mejía, J. (2004). *Sobre la investigación cuantitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo*. Obtenido de www.revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe
- Mejía, J. (2004). *Sobre la investigación cualitativa. nuevos conceptos y campo* .
- Monroy, J. (2018). *Los medios impugnatorios en el código procesal civil*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Documents/Downloads/15354-60953-1-PB.pdf>
- Moreno, V. (Marzo de 2017). *Las mejoras en la administración de justicia siguen en dique seco*. Obtenido de www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2017
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B*. Uladech .
- Ordoñez, J. (2015). *Administración de Justicia , Gobernabilidad y Derechos Humanos en América Latina*. Guatemala: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Oseña, D. (2011). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Pramide.
- Ossorio, M. (2016). *Diccionario de Ciencias Jurídicas*. Buenos Aires: Heliasta.
- Pásara, L. (2003). *Tres claves de justicia en el Perú*. Obtenido de www.justiciaviva.org.pe/vlog
- Peña, H. (2011). *Manual de Derecho Procesal Laboral*. Lima: Jurista Editores.
- Peña, J. (2011). *Manual de Derecho Procesal Laboral*. Lima: Jurista Editores.
- Perú, G. d. (31 de Octubre de 2018). *Valor Remuneración mínima vital*. Obtenido de [gob.pe: https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital](https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital)

- Pinilla, N. (junio de 2013). *La crisis del sistema judicial*. Bogota, Colombia: Vniversitas.
- Poémape, A. (2017). *La ejecución de las sentencias en proceso de alimentos en el Octavo Juzgado de Paz Letrado de Lima*. Lima: Cesar Vallejo.
- Prat, M. (2015). *Ejecución de Sentencias en el ambito del derecho del trabajo: en particular la ejecución de sentencias por despido*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Roberto Hernández. Carlos Fernandez. María Del Pilar Baptista. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc graw hill.
- SENCE. (20 de 07 de 2016). *Ministerio del Trabajo y previsión Social*. Obtenido de Instrumentos de Evaluación: <http://www.sence.cl/601/articles-4777recurso10.pdf>
- Supo, J. (2016). *Seminarios de investigacion cientifica. Tipo de investigacion*. Obtenido de [www.simarios de investigacion.com/tipos de inetigacion](http://www.simarios.de.investigacion.com/tipos.de.investigacion)
- Torres, E. (27 de Junio de 2015). *La tecnologia al servicio de la justicia*. Obtenido de ¿Que es la E-Justicia en latinoamerica?: ejusticialatinoamerica.wordpress.com/2015
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Juridica.
- Villacorta, E. (2015). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones por participacion de pesca*. Chimbote, Peru: Repositorio virtual Uladech.

ANEXOS

ANEXO 1

2° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO – HUANCAYO

SENTENCIA Nro.0106-2018

EXPEDIENTE : 03884-2017-0-1501-JR-LA-02

MATERIA: DERECHOS LABORALES

JUEZ: J

ESPECIALISTA: E

DEMANDADO: B

DEMANDANTE: A

RESOLUCIÓN NÚMERO TRES.-

Huancayo, dieciséis de mayo del año dos mil dieciocho

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS:

1. **A**, interpone demanda de Pago de Convenios Colectivos y otros, dirigiéndola contra la **B**, cuyas pretensiones son las siguientes:

a) **Pretensión Principal:** *Que la demandada B cumpla con las disposiciones laborales y convenios colectivos de trabajo celebrados entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Administrativos de la UPLA, las mismas que forman parte de la Resolución N° 026-88-PCO; Resolución N° 363-98-CU, Resolución N° 1284- 2012-CU; Oficio Múltiple Nro. 0723-SG/UPLA-2014, Oficio Múltiple Nro. 0280-SG/UPLA-2016; Oficio Múltiple Nro. 0281-SG/UPLA-2016 y Oficio Múltiple Nro. 0282-SG/UPLA-2016.*

b) **Pretensión accesoria:**

✓ *Reintegro de remuneraciones mensuales, del 12 de setiembre del 2011 a noviembre del 2017 por la suma de S/. 30,355.00 soles.*

✓ *Reintegro por gratificaciones por fiestas patrias y navidad, desde julio del 2011 a diciembre del 2017, por la suma de S/. 9,250.00 soles.*

✓ *Indemnización por vacaciones no gozadas, desde el periodo 2011 al 2016, por la suma de S/.24,661.80 soles.*

✓ *pago de remuneración por bonificación, gratificación o retorno vacacional, por el periodo 2011 al 2016 por la suma S/.12,330.90 soles.*

✓ *Pago por movilidad, desde el 12 de setiembre del 2011 a marzo del 2017, por la suma de S/. 5,606.56 soles.*

✓ *Reintegro de compensación por tiempo de servicios, por el periodo 2011 al 2017, por la suma de S/.3,464.00 soles.*

2. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:

a) Que, el demandante tuvo la condición de trabajador administrativo contratado a plazo determinado con contratos sucesivos bajo la modalidad de servicio específico; siendo que por su buena labor que desempeñaba y por decisión de su propia empleadora demandada pasó a contrato indeterminado desde el 02/01/2017, por lo que le corresponde percibir desde la fecha de su ingreso laboral todos los beneficios económicos otorgados y abonados a los trabajadores nombrados y contratados a plazo indeterminado conforme expresamente dispone la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 25593 consolidado en el D.S.N° 010-2003-TR, concordante con el artículo 79° del D.S.N° 003-97-TR y demás normas laborales, por lo que se debe declarar fundada su demanda.

b) Pretende el pago de reintegro de remuneraciones mensuales, por el periodo del 12 de setiembre del año 2011 hasta el 30 de noviembre de 2017 y debe percibir conforme a lo normado por el artículo 79 del D.S. 003-97-TR, y los artículos 9°, 42° y ss. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 25593, contenida en el T.U.O. aprobado por D.S. 010-2003-TR ya que la empresa demandada no ha cumplido con abonarle los aumentos remunerativos provenientes de los convenios colectivos de trabajo celebrados con el Sindicato de Trabajadores Administrativos - SITRAUPLA.

3.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

R en representación de **B**, se apersona a la instancia y contesta la demanda bajo los siguientes fundamentos:

a) Mediante Casación Laboral N° 4255-2017-LIMA, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la

República, se estableció como principio jurisprudencial de observancia obligatoria para todo órgano jurisdiccional que: *"Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores"*; lo que significa, que siendo el SITRAUPLA una organización sindical no representativa, por cuanto no agrupa a la mayoría de trabajadores de mi representada conforme se acredita con el Oficio N° 0429-2017-OURRHH-UPLA, los convenios colectivos suscritos por dicha organización sindical no le son extensivos al actor en tanto éste recién se ha afiliado a la organización sindical en noviembre de 2017 y no antes, conforme se desprende del anexo C del escrito de demanda, por lo que debe ser desestimada.

b) Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, y dejando constancia que al no ser el SITRAUPLA una organización sindical representativa mi representada no estaba obligada a hacer extensivos los convenios colectivos, manifiesta que su representada por voluntad propia, y sin que ello deba interpretarse como reconocimiento de algún derecho, decidió hacer extensivo algunos beneficios al actor, tales como convenio colectivo 2011 y 2012 y movilidad.

c) En el supuesto que el juzgado declare fundada la demanda, atendiendo que la Universidad al término de cada uno de los contratos sujetos a modalidad del actor procedió al pago de los beneficios sociales de este, dentro de ellos las vacaciones trucas, solicita compensar la suma de S/. 7,286.06, que constituye el monto global que por vacaciones trucas se le abonó al actor, conforme a las liquidaciones de beneficios sociales adjuntadas del actor.

4.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

Con fecha catorce de marzo de dos mil dieciocho, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, con la presencia de ambas partes, siendo así, el Juez invitó a las partes a conciliación, sin embargo, ambas partes mantuvieron su posición, procediéndose a establecer las pretensiones materia de juicio descritas en el punto uno de presente resolución.

5.- AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Con fecha nueve de mayo del año dos mil dieciocho, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, con la presencia de ambas partes, se procedió con la confrontación de posiciones, formulando los alegatos correspondientes, se fijaron los hechos que si requieren actuación probatoria, posteriormente, se ingresó a la etapa de actuación probatoria, admitiéndose los medios probatorios de ambas partes, no se formularon cuestiones probatorias; y, finalmente, se concluyó con los alegatos finales de la parte presente; por lo que el proceso se encuentra expedito para la emisión de la sentencia.

CONSIDERANDOS

PRIMERO.- El Artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política del Perú prevé que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando para ello los principios que inspiran el proceso¹. Asimismo, el Título Preliminar del Código Procesal Civil en su artículo I precisa el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva: *“Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”*. El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es inherente a toda persona. Según Gonzales Pérez *“... el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas”*².

SEGUNDO.- Que, de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo número 29497, aplicable al presente caso; el Proceso Laboral se inspira, entre otros, en los principios de Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, procurando que su

¹ Cas ft° 1972-01. Cono fforte, El Peruano, 02 de febrero del 2002, pág. 8342

² Gonzales Pérez; citado por Carrión Lugo, 1994, Tomo I:8

desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales, debiendo el Juez velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. De otro lado, el artículo 21° del mismo cuerpo normativo señala la oportunidad para ofrecer los medios probatorios (entiéndase a los medios probatorios, como los instrumentos en virtud de los cuales las partes que integran la relación jurídico procesal pretenden acreditar sus afirmaciones con la finalidad de que se les conceda lo peticionado en la demanda, en la contestación de la demanda, en la reconvencción o en la contestación de esta). Asimismo, el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos establece que: *la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, siendo su finalidad abstracta lograr la paz social en justicia; siendo ello así, los medios probatorios aportados por las partes deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, ninguna prueba puede ser estudiada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, dado que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se pueden sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso.*

TERCERO.- LA CONSTITUCIÓN Y OTRAS NORMAS INTERNACIONALES CON RESPECTO AL DERECHO AL TRABAJO:

Se debe tener en claro que el artículo 22° de nuestra Constitución, prescribe “*El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*”, de ello se infiere claramente el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho fundamental, por tanto, de protección constitucional. Igual criterio ha tomado el máximo intérprete de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional Peruano, al referirse sobre el aspecto individual del derecho al trabajo, en la STC Exp. No. 1124-2001-AA, donde manifiesta: “*El contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa*”. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*”. En igual sentido

tenemos que el numeral 1 del artículo 6 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** señala que: “*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho*”.

CUARTO.- La controversia, en este caso, se circunscribe en principio a dilucidar los hechos que requieren de actuación probatoria fijado en este proceso (p. 234 - 235):

- *Determinar si los convenios colectivos celebrados entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Administrativos de la UPLA (SITRAUPLA) le son extensivos ó no al demandante por el período efectivamente laborado y demandado.*
- *En caso de ser extensivos dichos convenios colectivos determinar los beneficios económicos demandados (reintegro de remuneraciones y demás beneficios provenientes de los convenios colectivos) y su incidencia en el pago de beneficios sociales. (CTS, derecho vacacional y gratificaciones legales).*
- *Determinar si procede ó no la compensación por vacaciones trunca por el importe de S/7,286.06 soles, conforme a las liquidaciones de beneficios sociales.*
- *Determinar si a la demandada le corresponde efectuar las retenciones tributarias y previsionales en su condición de agente retenedor.*

QUINTO.- DETERMINAR SI LOS CONVENIOS COLECTIVOS CELEBRADOS ENTRE LA DEMANDADA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UPLA (SITRAUPLA) LE SON EXTENSIVOS Ó NO AL DEMANDANTE POR EL PERÍODO EFECTIVAMENTE LABORADO Y DEMANDADO.

Previo a la evaluación de este punto, es necesario realizar las siguientes precisiones:

5.1.- DEFINICION DE CONVENIO COLECTIVO:

El convenio colectivo ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: “...todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones

representantes de trabajadores...”³.

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 41° del T.U.O. del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, LRCT) recoge la definición señalada en el párrafo anterior estableciendo que la convención colectiva de trabajo “... *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...*”.

Siendo así, en primer lugar debemos tener en cuenta que de acuerdo al artículo 41° del D.S.N° 010-2003-TR, la posibilidad de negociar colectivamente es un derecho del organismo gremial y a falta de éste de los representantes de los trabajadores. Es decir, nuestra Ley privilegia que la negociación sea llevada a través de un órgano colectivo (pese a que éste no puede ser mayoritario) debido a su mayor capacidad de negociación y de articulación en una negociación. En segundo lugar, para que exista un convenio colectivo se requiere de dos cosas: de sujetos legitimados y de un contenido negocial válido. En tal sentido, sólo pueden negociar por parte de los trabajadores los sujetos colectivos (sindicato o representantes). De ese modo, a falta de sindicato, los trabajadores podrían negociar únicamente a través de representantes para que exista convenio. Si no negocian con representantes, se trataría de un acuerdo privado pero no de un convenio colectivo.

5.2.- CARACTERISTICAS BASICAS DEL CONVENIO COLECTIVO

Según Javier Neves⁴ las características básicas del convenio colectivo son las siguientes:

³ Artículo 2.1. de la Recomendación OIT 91, Recomendación sobre los contratos colectivos.

⁴ NEVES MUJICA, Javier. Derecho Colectivo del Trabajo. Material inédito preparado para el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). Lima, 2003, p 32.

a) Carácter normativo: el convenio colectivo contiene cláusulas que actúan como normas jurídicas, ya que regulan los contratos de trabajo del personal involucrado en la negociación. Es decir, contempla derechos y obligaciones para los trabajadores, quienes no participan directamente de la formación del convenio, pero que son los principales beneficiados con él. A estas cláusulas se las conoce como normativas, y se interpretan y aplican como si fueran normas. Un ejemplo de este tipo de cláusulas son los incrementos remunerativos que se otorgan a favor de los trabajadores.

b) Carácter contractual: contiene cláusulas que rigen las relaciones entre las partes pactantes; se les reconoce derechos y se les impone obligaciones. Estas son denominadas en nuestra legislación, como cláusulas obligacionales, y se interpretan y se aplican como si fueran pactos contractuales. Un ejemplo de este tipo de cláusulas es la asunción del alquiler sindical por parte del empleador a favor del organismo gremial.

c) Eficacia personal general del convenio: el convenio tendrá eficacia general cuando abarque a la totalidad de los trabajadores involucrados en el ámbito de la negociación, **con prescindencia de que sean trabajadores sindicalizados o no**. Para que ello suceda, será necesario que la organización sindical afilie a la mayoría de trabajadores del ámbito. –resaltado añadido–

d) Eficacia personal limitada del convenio: el convenio colectivo podrá tener eficacia limitada cuando se celebre con una organización sindical minoritaria. En tales casos, los efectos del convenio colectivo únicamente afectan a los trabajadores sindicalizados, aunque, en ocasiones, los beneficios pactados suelen ser extendidos por el empleador al resto del personal. La negociación colectiva, como procedimiento, podría no conducir a ningún producto o arribar a distintos tipos de productos, como el convenio colectivo.

e) Nivel jerárquico: el rango del convenio colectivo en el sistema de fuentes del derecho no está determinado por el ordenamiento; sin embargo, ello no significa que el Estado pueda vulnerar la autonomía colectiva, ya que ésta continúa reconocida y es fomentada por la Constitución de 1993.

Vigencia temporal: la duración del convenio colectivo es de un año a falta de acuerdo entre las partes. Los beneficios previstos en el convenio colectivo rigen indefinidamente hasta que sean regulados por un nuevo convenio colectivo;

asimismo, se aplican retroactivamente desde el vencimiento del convenio colectivo anterior (artículo 43 b, c y d de la LRCT).

5.3.- CLASES DE CLÁUSULAS DEL CONVENIO COLECTIVO:

El artículo 20° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, RLRCT) establece que las cláusulas estipuladas en un convenio colectivo pueden ser de tres (03) clases. Ellas son las siguientes:

a) Normativas: Aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y las que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Por ejemplo, aquella cláusula que establece el derecho de todos los trabajadores a percibir un incremento de remuneraciones aplicable al básico.

b) Obligacionales: Aquellas que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Se interpretan según las reglas de los contratos. Por ejemplo, aquella cláusula que establece la obligación del empleador de otorgar al sindicato un local para sus reuniones.

c) Delimitadoras: Aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Se interpretan según las reglas de los contratos. Por ejemplo, aquella cláusula que establece el plazo de vigencia del convenio colectivo o los trabajadores a los cuales deben aplicarse las disposiciones del mismo.

5.4.- La tesis planteada por la demandada se basa en el hecho que el demandante a la fecha de inicio de vigencia de los convenios demandados no se encontraba afiliado al SITRAUPLA, organización sindical que suscribió los convenios colectivos que recogen los beneficios demandados y que el SITRAUPLA no es una organización sindical representativa, ya que no afilia a la mayoría de trabajadores de la UPLA; no habiendo el representante de la demandada cuestionado la existencia de los convenios colectivos que la demandante pretende, ni tampoco el contenido de los mismos cuyas copias de los documentos que lo contienen obran en fojas 50 al 68 y 130 al 135; **por lo que se tiene por cumplido lo establecido en el literal a) del numeral 23.3 del Art. 23° de la NLPT**, referente a que la parte demandante cuando

tiene la condición de trabajador debe acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos distinta a la constitucional o legal y **se da por cierto el contenido de la documentación precisada** en atención a los Arts. 19° y 29° de la NLPT.

5.5.- LA EFICACIA LIMITADA DEL CONVENIO COLECTIVO SEGÚN LA CASACION LABORAL N° 2864-2009-LIMA DE FECHA 28 DE ABRIL DE 2010.

Mediante Casación N° 2864-2009, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, actuando en sede de instancia, ordena a la Compañía Universal Textil S.A. que pague a favor de Aristes Peña Ríos los beneficios económicos establecidos en el laudo arbitral correspondiente al período 1994 y la convención colectiva de trabajo suscrita para el año 1995.

Esta decisión, apelando al principio de igualdad, extiende los efectos de un convenio suscrito por un sindicato único minoritario a un trabajador que, a pesar de que había ingresado a laborar con fecha anterior a la de la emisión del laudo y al de la suscripción del convenio colectivo, no era afiliado al sindicato.

El sustento del fallo radica en la interpretación que hace del artículo 41° del D.S.N° 010-2003-TR en su considerando noveno, pues, partiendo del carácter normativo del convenio colectivo, considera que *“ésta es aplicable a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito subjetivo, y que comparten objetivamente la misma calidad profesional dentro de la empresa”* y que cualquier tipo de exclusión resulte incompatible con el principio de igualdad”. Asimismo, en el considerando décimo manifiesta que el artículo 9° del D.S. N° 010-2003-TR sólo regula los supuestos de representación más no los efectos del convenio los cuales se regulan en el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 28° de su reglamento y *“cuya interpretación, a la luz del principio de igualdad no admite limitación por razón de la representación sindical”*.

Siendo así, se concluye que atendiendo al mandato constitucional del artículo 28° que otorga fuerza vinculante al convenio colectivo sin establecer distinciones de ningún tipo, el convenio suscrito por un sindicato minoritario (de eficacia limitada) tiene la misma eficacia normativa que un convenio suscrito por un sindicato más

representativo.

Por otra parte, si bien es cierto que la demandada tiene como fundamento esencial de la contradicción la Casación N° 4255-2017-LIMA, mediante el cual se estableció como principio jurisprudencial de observancia obligatoria para todo órgano jurisdiccional que: *“Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores”*; adjuntado para ello un Informe sobre el número de trabajadores desde enero de 2008 a la fecha a fojas 167 a 170.

No obstante el criterio fijado, el Despacho se aparta de esta doctrina jurisprudencial, en razón de que en el Pleno Jurisdiccional Laboral 1997, respecto a los convenios colectivos y discriminación se llegó al acuerdo que: *“En el ejercicio de la autonomía colectiva no es procedente se excluya a trabajadores representados por la organización sindical del ámbito de aplicación y efectos de la convención colectiva, en su perjuicio.”* De igual manera en la sentencia del Tribunal Constitucional expediente N° 2974-2010-PA/TC, en el quinto considerando estableció: *“De esa forma este Colegiado ha establecido que la igualdad como derecho fundamental está consagrada por el artículo 2° de la Constitución de 1993, de acuerdo al cual: “[...] toda persona tiene derecho [...] a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”, se trata de una derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratada del mismo modo que quienes se encuentran en una idéntica situación.”*

En el presente caso, si bien la demandada argumenta que el SITRAUPLA es un sindicato minoritario, por lo que al actor no le debería de corresponder los incrementos remunerativos y los conceptos demandados (reintegro de remuneraciones mensuales, reintegro de gratificaciones, indemnización por

vacaciones no gozadas, retorno, bonificación o gratificación vacacional, reintegro por movilidad, reintegro de CTS), es de observar que es la propia demandada quien ha cumplido con el pago de los convenios colectivos 2011 y 2012, contenidos en las Resoluciones Nros. 1284.2012-CU y 723-SG-UPLA2014, así como el pago de movilidad; asimismo, la actora demanda que se le pague por ciertos periodos y no en su totalidad, pues ya se le viene pagando ciertos conceptos remunerativos, máxime que la Casación presentada por la parte demandada no tiene calidad de vinculante, por lo que no es de obligatoria aplicación.

5.6.- Respecto al alcance temporal de los incrementos remunerativos y disposiciones laborales contenidas en los convenios colectivos. Se debe de precisar que en atención al literal a) del Art. 43° del Decreto Supremo N° 010-2003- TR – TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordante con el primer párrafo del Art. 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR – Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; las cláusulas de carácter normativo dentro de un convenio colectivo, como es el caso del otorgamiento de incrementos remunerativos y condiciones de trabajo (disposiciones laborales)⁵, se incorporan en forma automática a los contratos de trabajo adaptándose estas últimas en forma inmediata a los convenios colectivos; **contexto que hace posible afirmar que la aplicación de un convenio colectivo en su sentido temporal se dará desde el momento en que el trabajador empezó a laborar, con la condicionante de que el incremento remunerativo haya entrado en vigencia en el año en que se empezó a trabajar, dado que el contrato de trabajo nace recién en dicho momento a partir del cual se encuentra afectado en forma automática por el convenio colectivo en adelante, así como recién nace la remuneración básica a favor del trabajador que inicia sus labores, concepto que es base para el otorgamiento de los incrementos remunerativos;** más aún cuando el Art. 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR establece que la fuerza vinculante de los convenios colectivos genera su alcance obligatorio a los trabajadores que se incorporen con posterioridad y el cumplimiento del periodo de prueba regulado por el Art. 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR es solamente una condicionante para la obtención de la protección

⁵ Sistema de Legislación Laboral 2015, Gaceta Jurídica S.A., Lima – Perú, Págs. 318 y 319

contra el despido arbitrario más no un delimitante para la obtención de otro tipo de derechos como es el caso de los nacidos en convenios colectivos al estar prohibido la aplicación analógica de las normas que restrinjan derechos en conformidad con el Inc. 9 del Art.139° de la Constitución Política del Estado. Y bajo esta lógica, **también se debe de precisar que a los trabajadores no le son alcanzables los incrementos remunerativos contenidos en los convenios colectivos de años anteriores al inicio de sus labores**, por no existir la remuneración básica para incorporarle los incrementos remunerativos, al no haber labor que genere dicho concepto conforme a lo prescrito en el Art. 6° del D. Supremo N° 003-97-TR; **pero sí les alcanza todo incremento remunerativo que se genere en convenios colectivos posteriores a la fecha del inicio de trabajo y desde el momento en que entran en vigencia en adelante y mientras la misma se mantenga vigente.** Ahora bien, en cuanto a las **condiciones económicas, se afirma que al trabajador sí le alcanza los fijados en convenios colectivos anteriores al año en que ingreso a laborar siempre y cuando mantengan su vigencia;** al no tener su otorgamiento a la remuneración básica como columna vertebral, dado que se encuentran sujetos a otro tipo de condicionantes como puede ser el tiempo laborado, la función que se realiza, entre otros supuestos.

5.7.- SOBRE LA FUNDABILIDAD DE LA PRETENSIÓN.- Los incrementos remunerativos que el demandante pretende, contenidos en los convenios colectivos aprobados mediante Resolución N° 1284-2012-CU; Oficio Múltiple Nro. 0723-SG/UPLA-2014, Oficio Múltiple Nro. 0280-SG/UPLA-2016; Oficio Múltiple Nro. 0281-SG/UPLA-2016 y Oficio Múltiple Nro. 0282-SG/UPLA-2016; así como las condiciones de trabajo referentes a: 1) Movilidad que se encuentra en la Resolución N° 026-88-PCO y 2) Asignación vacacional que según la Resolución N° 363-98-R (vigente) equivale al 100% de la remuneración mensual; conforme al Art. 26° de la Constitución Política del Estado que recoge el principio de igualdad, los Arts. 9° y 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003- TR, la Casación N° 1381-2005 Cono Norte-Lima⁶⁶, las

⁶⁶DÉCIMO.- Que, es entonces a la luz de este canon interpretativo que configura el principio de igualdad que debe examinarse el artículo veintiocho del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas aprobado por Decreto Supremo número cero once – noventidós – TR que establece que “la fuerza vinculante que se menciona en el artículo cuarentidós de la ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones

precisiones referentes al alcance de los convenios colectivos tanto en su aspecto sustantivo⁷ como en su aspecto temporal⁸; le son alcanzables al demandante por el solo hecho de haber sido trabajador de la demandada desde el momento en que entraron en vigencia para el caso de los incrementos remunerativos y empezó a laborar para el caso de las condiciones de trabajo; que también abarca al de pago por vacaciones no gozadas con su respectiva indemnización vacacional y vacaciones truncas reguladas en los Arts. 22° y 23° del Decreto Legislativo N° 713. **Concluyéndose que la demandada si se encuentra en el deber de dar**

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

⁷ “DÉCIMO.- Que, es entonces a la luz de este canon interpretativo que configura el principio de igualdad que debe examinarse el

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

⁸ ^s Desarrollado en el numeral segundo del ítem segundo de la presente.

cumplimiento a los convenios colectivos contenidos en las resoluciones y oficios múltiples citados, a través del pago de los conceptos de incrementos remunerativos y condiciones laborales que reclama el demandante, cuyo efecto también debe alcanzar en forma colateral al pago de reintegro a los conceptos de gratificaciones y CTS, que también han sido reclamados por el demandante; como también se encuentra en el deber de pagar los conceptos de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional más el concepto de vacaciones trunca por estar regularizados en el último marco normativo citado y ser reconocido en su deber de pago por la misma.

SEXTO: EN CASO DE SER EXTENSIVOS DICHOS CONVENIOS COLECTIVOS DETERMINAR LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DEMANDADOS (REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y DEMÁS BENEFICIOS PROVENIENTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS) Y SU INCIDENCIA EN EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES. (CTS, DERECHO VACACIONAL Y GRATIFICACIONES LEGALES).

6.1.- Convenio Colectivo 2011.- Aprobado mediante Resolución N° 1284-2012-CU.- Incremento de S/.200.00 Soles. [Vigente desde el 16.11.2011 a la actualidad] (fs. 50- 51).- [...] *El Artículo 1º, del convenio en mención APRUEBA el Acta de Reunión de Trato Directo del Pliego de Reclamos 2011-SITRAUPLA, firmado entre la Universidad Peruana Los Andes y el Sindicato de Trabajadores Administrativos SITRAUPLA, que aprueba en otorgar un incremento de S/. 200.00 nuevos soles, como política institucional con vigencia permanente, a favor de los trabajadores administrativos nombrados y con contrato a plazo indeterminado de la Universidad Peruana los Andes, a partir del 16 de noviembre del año 2011 con el compromiso de pago en la gratificación del mes de diciembre del dos mil doce.*

Constituye un criterio establecido por la judicatura que los incrementos remunerativos resultan por un lado, un estímulo al desempeño laboral de los trabajadores y, por el otro, busca recuperar la capacidad adquisitiva del salario ante el aumento del costo de vida, finalidad que no cumpliría de otorgarse al primer día de ingreso del trabajador al centro de trabajo, ya esté gozando de un aumento de su

remuneración; en atención a ello, el trabajador deberá prestar servicios con un año de anterioridad a la vigencia del convenio colectivo; criterio concordante con el colegiado de la Sala Laboral de Huancayo, como es de verse del fundamento quinto de la Sentencia de Vista emitida en el Expediente N° 1229- 2016-0-1501-JR-LA-02 mediante resolución número siete de fecha catorce de febrero de dos mil diecisiete; en consecuencia, **el convenio colectivo 2011 vigente desde el 16 de noviembre de 2011, no le resulta aplicable debido a que el actor habría ingresado a laborar para la demandada desde el 12 de setiembre de 2011, por lo que, no cumpliría con la prestación de servicios con un año de anterioridad a la vigencia de los citados convenios, desestimándose la pretensión en este extremo.**

6.2.- Convenio Colectivo 2012.- Aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0723-SG/UPLA.- Incremento de S/.220.00 Soles. [Vigente desde el 12.10.2012 a la actualidad] Fs. 52 -53

Asunto: Aprobación de Acta de Trato Directo entre la Universidad Peruana los Andes y el SITRAUPLA sobre el pliego de Reclamos 2012.

[...]

“RATIFICAR EL ACTA DE TRATO DIRECTO SUSCRITA ENTRE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES [SITRAUPLA] MEDIANTE OFICIO N° 0514-2014- VRADM-UPLA DE FECHA 22.09.2014, MEDIANTE LA CUAL SE ARRIBARON A LOS SIGUIENTES ACUERDOS: [...]

Punto 01. [...] Acuerdo de fecha 18.09.2014: Después de una amplia deliberación las partes acuerdan incrementar S/.220 nuevos soles como Política Institucional a partir del 12 de octubre de 2012, debiendo pagarse como devengados en una sola armada en el mes de setiembre de 2014. [...]

Conforme a lo descrito y resuelto en el numeral 5.6 del quinto considerando de la presente, en cuanto a la aplicación temporal del concepto en mención y no habiendo la demandada acreditado haber cumplido con el pago por dicho concepto; se **concluye que corresponde el pago por el incremento remunerativo contenido en**

la resolución citada, sin embargo, habiendo la demandada acreditado haber cumplido por el pago por dicho concepto conforme se aprecia del contrato de trabajo a plazo determinado que obra a folios 177 y ss. donde en la cláusula octava se detalla que la prestación del servicio obliga a pagar a la Universidad el monto de S/.1,620.00 Soles, que se desglosan en haber básico S/.750.00, Política Institucional – Pliego de reclamos 2011/Res. N° 1284.2012.CU-Vrad: S/.200.00, Política Institucional – Pliego de reclamos 2012/Of. Mult. N° 723-SG/UPLA/2014: S/.220.00 y otros pactos S/.450.00 Soles; contrato que se vincula con las boletas de pago de folios 194 y ss.; **únicamente le corresponde el pago por el período comprendido desde el 12 de octubre de 2012 hasta diciembre de 2014.**

6.3.- Convenio Colectivo 2013.- Aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0280-SG/UPLA-2016.- Incremento de S/.150.00 Soles. [Vigente desde el 16.10.2013 a la actualidad] Fs. 34-35.

Asunto: Aprobación de Acta de Trato Directo entre B y el SITRAUPLA sobre el pliego de Reclamos 2013. [...] “RATIFICAR EL ACTA DE TRATO DIRECTO SUSCRITA ENTRE B Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE B [SITRAUPLA] MEDIANTE OFICIO N° 0212-2016-VRADM-UPLA DE FECHA 25.04.2016, MEDIANTE LA CUAL SE ARRIBARON A LOS SIGUIENTES ACUERDOS: [...] Punto 01. ... la partes acuerdan incrementar S/. 150.00 soles como política institucional a partir del 16.10.2013.

Conforme a lo descrito y resuelto en el numeral 5.6 del quinto considerando de la presente, en cuanto a la aplicación temporal del concepto en mención y no habiendo la demandada acreditado haber cumplido con el pago por dicho concepto; **se concluye que corresponde el pago por el incremento remunerativo contenido en la resolución citada, por el periodo comprendido del 16 de octubre de 2013 hasta octubre de 2017.**

6.4.- Convenio Colectivo 2014.- Aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0281-SG/UPLA.- Incremento de S/.150.00 Soles. [Vigente desde el 08.09.2014 a la actualidad] Fs. 56 a 57; [...] **01. Incremento de remuneraciones.- Acuerdo de fecha 12.04.2016:** *Después de amplia deliberación sobre propuesta de incremento, las partes acuerdan incrementar la partes acuerdan incrementar en S/. 150.00 soles como política institucional a partir del 08.09.2014 [...].*

Conforme a lo descrito y resuelto en el numeral 5.6 del quinto considerando de la presente, en cuanto a la aplicación temporal del concepto en mención y no habiendo la demandada acreditado haber cumplido con el pago por dicho concepto; **se concluye que corresponde el pago por el incremento remunerativo contenido en la resolución citada, por el periodo comprendido del 08 de setiembre 2014 hasta octubre de 2017.**

6.5.- Convenio Colectivo 2015.- Aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0282-SG/UPLA.- Incremento de S/.150.00 Soles. [Vigente desde el 26.10.2015 a la actualidad] Fs. 38-39.

“[...] 01. Incremento de remuneraciones.-Acuerdo de fecha 12.04.2016: Después de amplia deliberación sobre propuesta de incremento, las partes acuerdan incrementar las partes acuerdan incrementar en S/. 150.00 soles como política institucional a partir del 26.10.2015 [...]”.

Conforme a lo descrito y resuelto en el numeral 5.6 del quinto considerando de la presente, en cuanto a la aplicación temporal del concepto en mención y no habiendo la demandada acreditado haber cumplido con el pago por dicho concepto; **se concluye que corresponde el pago por el incremento remunerativo contenido en la resolución citada, por el periodo comprendido del 26 octubre de 2015 hasta octubre de 2017.**

6.6.- SOBRE LOS INCREMENTOS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

➤ **Pago por Movilidad;** Que, mediante resolución N° 026-88-PCO, de fecha 05 de Diciembre de 1988, en el punto once del convenio en mención, indica lo siguiente: “La Universidad conviene en otorgar a sus trabajadores el importe de 4

(cuatro) pasajes Urbanos diarios reajustables a la tarifa vigente”, el cual ha sido modificado a través de un proceso contencioso administrativo recaída en el expediente N° 1138-2011, donde se ordena el reajuste de pasaje a partir del mes de agosto del año 2006 por la suma de S/. 83.68 soles y su pago continuo; y, de acuerdo a la cláusula arriba mencionada, se le dará el importe de cuatro pasajes urbanos diarios; en consecuencia estando a lo establecido en el numeral 5.6 del quinto considerando de la presente, en cuanto a la aplicación temporal del concepto en mención; siendo así, corresponde disponer el pago por dicho concepto, por el periodo comprendido desde el **12 de setiembre de 2011 hasta diciembre de 2016**, descontando los pagos efectuados por la demandada.

➤ **Bonificación, Gratificación, Retorno ó Asignación Vacacional;**
Dicho beneficio es otorgado mediante Resolución N° 363-98-CU conforme se establece en el punto 7mo del acta de convenio colectivo del pliego de reclamos 1997-1998, tal convenio ha sido ratificado por la Resolución 249- 2002-R, ello conforme al Punto N° 20 del acta de convenio colectivo del pliego de reclamos 2000-2001; es decir, el beneficio de Asignación vacacional que reclama el actor, a la fecha se encuentra vigente, por lo que la demandada deberá de pagar este beneficio por el período comprendido **desde el 12 de setiembre de 2011 a 2015 (período demandado)**.

➤ **Pago por reintegro de gratificaciones por fiestas patrias y navidad;**
Al respecto, la judicatura considera que al haberse amparado cada uno de los reintegros remunerativos demandados, le corresponde el pago de gratificaciones por fiestas patrias y navidad como incidencia de éstos, por el periodo del 12 de setiembre del 2011 hasta el octubre del 2017.

➤ **Pago de reintegro de compensación por tiempo de servicios.-** Al respecto, la judicatura considera que al haberse amparado cada uno de los reintegros remunerativos demandados, le corresponde el pago de la compensación por tiempo de servicios como incidencia de éstos, por el periodo del 12 de setiembre del 2011 hasta el octubre del 2017 y **atendiendo a la existencia vínculo laboral vigente**

deberá realizarse el depósito en la entidad financiera a elección del actor.

➤ **Pago por vacaciones no gozadas e indemnización vacacional;** Al respecto, los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen laboral general de la actividad privada se encuentran sujetos al ámbito normativo del Decreto Legislativo 713 que les concede derecho a 30 días de vacaciones remuneradas **al término de un año completo de labores;** pues bien, en el caso que el trabajador no goce oportunamente o no goce nunca de sus vacaciones, percibirá una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, debiéndose de hacer la liquidación por el período comprendido desde el 12 de setiembre de 2011 hasta el 12 de setiembre de 2016 (período demandado).

A continuación, se presenta los cuadros de cálculos de los beneficios demandados:

Reintegro de remuneraciones:

Año	Mes	Tiempo		12/10/2012	16/10/2013	08/00/2014	26/10/2015	Reintegro
		Mes	Día	Oficio Incremento	Oficio Incremento	Oficio Incremento	Oficio Incremento	
2012	octubre		10	130.33				130.33
	noviam	1		220.00				220.00
	diciemb	1		220.00				220.00
	enero	1		220.00				220.00
2013	febrero	1		220.00				220.00
	marzo	1		220.00				220.00
	abril	1		220.00				220.00
	mayo	1		220.00				220.00
	junio	1		220.00				220.00
	julio	1		220.00				220.00
	agosto	1		220.00				220.00
	septiem	1		220.00				220.00
	octubre	1		220.00	75.00			295.00
	noviem	1		220.00	150.00			370.00
	diciemb	1		220.00	150.00			370.00

2014	enero	1		220.00	150.00			370.00
	febrero	1		220.00	150.00			370.00
	marzo	1		220.00	150.00			370.00
	abril	1		220.00	150.00			370.00
	mayo	1		220.00	150.00			370.00
	junio	1		220.00	150.00			370.00
	julio	1		220.00	150.00			370.00
	agosto	1		220.00	150.00			370.00
	septiem	1		220.00	150.00	115.00		485.00
	octubre	1		220.00	150.00	150.00		520.00
	noviam	1		220.00	150.00	150.00		520.00
	diciemb	1		220.00	150.00	150.00		520.00
2015	enero	1			150.00	150.00		300.00
	febrero	1			150.00	150.00		300.00
	marzo	1			150.00	150.00		300.00
	abril	1			150.00	150.00		300.00
	mayo	1			150.00	150.00		300.00
	junio	1			150.00	150.00		300.00
	julio	1			150.00	150.00		300.00
	agosto	1			150.00	150.00		300.00
	septiem	1			150.00	150.00		300.00
	octubre	1			150.00	150.00	25.00	325.00
	noviam	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	diciemb	1			150.00	150.00	150.00	450.00
2016	enero	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	febrero	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	marzo	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	abril	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	mayo	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	junio	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	julio	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	agosto	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	septiem	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	octubre	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	noviam	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	diciemb	1			150.00	150.00	150.00	450.00
2017	enero	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	febrero	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	marzo	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	abril	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	mayo	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	junio	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	julio	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	agosto	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	septiem	1			150.00	150.00	150.00	450.00
	octubre	1			150.00	150.00	150.00	450.00
TOTAL INCREMENTO				5,859.33	7,275.00	5,665.00		
				3,625.00	22,424.33			

1. Movilidad:

Añ	Mes	Tiempo		Resolución N°	Movilidad	Movilidad
		Mes	Día			
Periodo 12/09/2011 - 31/12/2016						
2011	septiembre		19	83.68	-	83.68
	octubre	1		83.68	-	83.68
	noviembre	1		83.68	-	83.68
	diciembre	1		83.68	-	83.68
2012	enero	1		83.68	-	83.68
	febrero	1		83.68	-	83.68
	marzo	1		83.68	-	83.68
	abril	1		83.68	-	83.68
	mayo	1		83.68	-	83.68
	junio	1		83.68	-	83.68
	julio	1		83.68	-	83.68
	agosto	1		83.68	-	83.68
2013	septiembre	1		83.68	-	83.68
	octubre	1		83.68	-	83.68
	noviembre	1		83.68	-	83.68
	diciembre	1		83.68	-	83.68
2014	enero	1		83.68	-	83.68
	febrero	1		83.68	-	83.68
	marzo	1		83.68	-	83.68
	abril	1		83.68	-	83.68
	mayo	1		83.68	-	83.68
	junio	1		83.68	-	83.68
	julio	1		83.68	-	83.68
	agosto	1		83.68	-	83.68
2015	septiembre	1		83.68	-	83.68
	octubre	1		83.68	-	83.68
	noviembre	1		83.68	-	83.68
	diciembre	1		83.68	-	83.68
2016	enero	1		83.68	-	83.68
	febrero	1		83.68	-	83.68
	marzo	1		83.68	-	83.68
	abril	1		83.68	-	83.68

2015	Mayo	1		83.68	-	83.68
	Junio	1		83.68	-	83.68
	Julio	1		83.68	-	83.68
	Agosto	1		83.68	-	83.68
	Septiembre	1		83.68	-	83.68
	Octubre	1		83.68	-	83.68
	Noviembre	1		83.68	-	83.68
	Diciembre	1		83.68	-	83.68
2016	Enero	1		83.68	-	83.68
	Febrero	1		83.68	-	83.68
	Marzo	1		83.68	-	83.68
	Abril	1		83.68	-	83.68
	Mayo	1		83.68	-	83.68
	Junio	1		83.68	-	83.68
	Julio	1		83.68	-	83.68
	Agosto	1		83.68	-	83.68
	Septiembre	1		83.68	-	83.68
	Octubre	1		83.68	-	83.68
	Noviembre	1		83.68	-	83.68
	Diciembre	1		83.68	-	83.68

TOTAL MOVILIDAD 5,355.52 - 5,355.52

2. Gratificaciones legales:

PERIODO		Tiempo Efectivo	Reintegro de Remuneración	Remuneración Computable	Reintegro de Gratificación
Periodo 01/12/2011 - 31/07/2017					
2011	diciembre	01 mes	-	-	-
2012	julio	06 meses	-	-	-
	diciembre	06 meses	220.00	220.00	220.00
2013	julio	06 meses	220.00	220.00	220.00
	diciembre	06 meses	282.50	282.50	282.50
2014	julio	06 meses	370.00	370.00	370.00
	diciembre	06 meses	464.17	464.17	464.17
2015	julio	06 meses	300.00	300.00	300.00
	diciembre	06 meses	354.17	354.17	354.17
2016	julio	06 meses	450.00	450.00	450.00
	diciembre	06 meses	450.00	450.00	450.00
2017	julio	06 meses	450.00	450.00	450.00
	diciembre	06 meses	450.00	450.00	450.00

TOTAL REINTEGRO DE GRATIFICACIÓN

4,010.83

3. Vacaciones no gozadas e indemnización vacacional:

Depósito	Periodo	Tiempo	Remuner	Remunera	VACACIO	INDEMNI
Periodo 12/09/2011 - 30/09/2016						
2011 - 2012	12/09/11 -	01 año	1 770.00	1 770.00	1 770.00	1 770.00
2012 - 2013	12/09/12 -	01 año	1 770.00	1 770.00	1 770.00	1 770.00
2013 - 2014	12/09/13 -	01 año	1 770.00	1 770.00	1 770.00	1 770.00
2014 - 2015	12/09/14 -	01 año	1 770.00	1 770.00	1 770.00	1 770.00
2015 - 2016	12/09/15 -	01 año	1 770.00	1 770.00	1 770.00	-
Trunco	12/09/16 -	19 días	1 770.00	1 770.00	-	-

TOTAL VACACIONES

00	Remuneración del mes (ENE-18)	8,850.
00		7,080.

Básico	750.00
Pol. Inst. 2011	200.00
Pol. Inst. 2012	220.00
Otros Pactos	450.00
Función	150.00
Total	1,770.00

4. Retorno vacacional:

Depósito	Periodo	Tiempo	Remunerac	Remuneració	RETORNO
Periodo 12/09/2011 - 31/12/2015					
2011 - 2012	12/09/11 -	01 año	1.200.00	1.200.00	1.200.00
2012 - 2013	12/09/12 -	01 año	1.620.00	1.620.00	1.620.00

2013 – 2014	12/09/13 -	01 año	1.770.00	1.770.00	1.770.00
2014 – 2015	12/09/13 -	01 año	1.920.00	1.920.00	1.920.00

TOTAL RETORNO VACACIONAL 6,510.00

Remuneración: (sep-12)	(sep-13)	(sep-14)	(sep-15)	
Básico	1,200.00	1,400.00	750.00	750.00
Pol. Institucional-		-	200.00	200.00
Otros Pactos -		-	450.00	450.00
Pol. Institucional-		- -		220.00
Oficio Múltiple	-	220.00	220.00	-
Oficio Múltiple -		-	150.00	150.00
Oficio Múltiple -		- -		150.00
Total	1,200.00	1,620.00	1,770.00	1,920.00

Detalle

RESUMEN GENERAL

Liquidación Pagada por el empleador

Diferencia

1 Reintegro de Remuneración	22,424.33	-	22,424.33
2 Movilidad	5,355.52	-	5,355.52
3 Reintegro de Gratificación	4,010.83	-	4,010.83
4 Reintegro de CTS	1,672.57	-	1,672.57
5 Vacaciones no Gozadas	8,850.00	7,286.06	1,563.94
6 Indemnización Vacacional	7,080.00	-	7,080.00
7 Asignación o Retorno Vacacional	6,510.00	-	6,510.00
TOTAL	55,903.26	7,286.06	48,617.20

Del cálculo realizado por el perito adscrito a este juzgado se puede concluir que la demandada Universidad Peruana Los Andes deberá pagar al accionante el monto total de **S/48,617.20 soles [CUARENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS DIECISIETE CON 91/100 SOLES]** por los conceptos de reintegro de remuneraciones provenientes de los convenios colectivos solicitados, movilidad, retorno vacacional, vacaciones no gozadas, indemnización, reintegros de gratificaciones legales y compensación por tiempo de servicios.

SÉPTIMO.- DETERMINAR SI PROCEDE Ó NO LA COMPENSACIÓN POR VACACIONES TRUNCAS POR EL IMPORTE DE S/. 7,286.06 SOLES, CONFORME A LAS LIQUIDACIONES DE BENEFICIOS SOCIALES.

7.1.- La compensación se encuentra regulado en el Art. 1288° del Código Civil, que la define como una forma de extinción de la obligación o hasta donde alcance cuando existen obligaciones recíprocas, liquidadas, exigibles, de prestaciones fungibles y homogéneas, desde que hayan sido opuestas la una a la otra. Sobre la cual el profesor Felipe Osterling Parodi a mencionado que: *“La compensación es un modo de extinción de las obligaciones que opera cuando dos personas son respectivamente acreedoras y deudoras una de la otra. En virtud de la compensación las dos relaciones obligatorias se extinguen recíprocamente, hasta donde alcance el importe de la menor de ellas. En consecuencia, el deudor, que resulta al propio tiempo acreedor de su acreedor, le paga utilizando el crédito que tiene contra él. La compensación dispensa pues mutuamente a los dos deudores de la ejecución efectiva de las obligaciones, constituyendo, en buena cuenta, un doble pago abreviado”*⁹.

7.2.- La compensación es un mecanismo de extinción total o parcial de dos o más obligaciones de contenido cualitativamente equivalente, respecto de las cuales cada una de las partes involucradas es a la vez acreedor y deudor de la otra, sin que se verifique el cumplimiento efectivo de las prestaciones que son objeto de las obligaciones a extinguir.

7.3.- La compensación automática es aquélla que se produce de pleno derecho, esto es, aquella compensación cuyos efectos extintivos son inmediatos a la coexistencia de dos obligaciones recíprocas en las cuales el acreedor de una de ellas es deudor de la otra y viceversa, y siempre que se verifiquen los demás requisitos establecidos legalmente para que las obligaciones sean compensables. La compensación

⁹ *¿CÓMO OPERA LA COMPENSACIÓN EN EL DERECHO CIVIL COMPARADO?*, Por Felipe Osterling Parodi, <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/Como%20opera%20la%20compensacion.pdf>.

automática, pues, no requiere contar con el concurso de la voluntad de ninguna de las partes involucradas. La eficacia de este tipo de compensación dependerá, en suma, de un hecho meramente objetivo, a saber: **la coexistencia de obligaciones recíprocas que cumplan con los requisitos legales que las hagan compensables. Una vez que las obligaciones coexistentes cumplan con tales requisitos, la compensación se producirá de pleno derecho y ambas obligaciones se extinguirán, en la cantidad en que ambas concurren.**

7.4.- Presupuestos de la compensación.- El presupuesto para el ejercicio del derecho potestativo a compensar, lo constituye la existencia de dos o más obligaciones **recíprocas, líquidas, exigibles y de prestaciones fungibles y homogéneas**. La compensación a instancia de parte de obligaciones que adolezcan de cualquiera de estos requisitos supondrá un imposible jurídico.

7.5.- Obligaciones recíprocas.- La coexistencia de dos o más relaciones obligatorias con identidad de sujetos, de manera tal que quien es deudor en una de aquellas relaciones obligatorias sea a su vez acreedor en otra u otras obligaciones, y viceversa. En el presente caso la demandada fundamenta su pedido en la existencia de un pago realizado por su institución a favor del demandante referentes a las vacaciones trucas a través de la liquidaciones de beneficios sociales en el periodo de los contratos a plazo determinado ascendente a la suma de **S/. 7,286.06** soles, que demuestra con las liquidaciones de hojas 209 a 221; sin embargo, los pagos efectuados al demandante por el concepto de vacaciones trucas no pueden ser considerados en esencia una obligación por parte de la actora frente a la demandada, para poder ser exigida por esta como un concepto remunerativo obligacional, toda vez que dichos pagos no se dieron en razón de la asunción de una obligación de carácter económico por parte de la demandante sino en razón de un vínculo laboral. **Concluyéndose** que entre el deber de pago que la demandada deberá asumir conforme a lo precisado precedentemente a favor del demandante y los pagos que la primera efectuó al actor por concepto de vacaciones trucas en el periodo en que esté

último tuvo la condición de trabajador a plazo determinado, **no existe obligaciones recíprocas**. Consecuentemente al no existir el primer presupuesto de la compensación carece de objeto evaluar la presencia de los demás, **determinándose que no procede la compensación solicitada por la demandada, con lo que corresponde declarar improcedente la misma.**

7.6.- No obstante lo precisado precedentemente y a efectos de evitar un abuso del derecho que se encuentra proscrito por el segundo párrafo del Art. 103° de la Constitución Política, que es lo que en puridad busca la demandada según lo actuado en casos similares a la presente, el monto precisado en el literal precedente, **debe ser descontado del cálculo general de los conceptos amparados**, en razón de que el concepto de las vacaciones trucas forman parte del derecho a las vacaciones, que también engloban los conceptos de pago por vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, que han sido amparados en la presente causa a favor del demandante.

OCTAVO.- DETERMINAR SI A LA DEMANDADA LE CORRESPONDE EFECTUAR LAS RETENCIONES TRIBUTARIAS Y PREVISIONALES EN SU CONDICIÓN DE AGENTE RETENEDOR.

Esta judicatura declara su postura recalcando la sentencia del Tribunal Constitucional expresada en la sentencia del expediente N° 01538-2010- PA/TCLIMA, relativo a que el pedido “**pedido de deducción** (pago por concepto de prestaciones de salud, ONP o AFP y pagos por el impuesto a la renta) constituye un asunto cuya dilucidación **está íntimamente vinculada con el fondo de la cuestión controvertida** en el proceso judicial subyacente por lo que **debía ser discutida en el mismo proceso judicial y no en la etapa de la ejecución de la sentencia**”, bajo estas consideraciones, y que la demandada tiene la potestad de hacer las retenciones provisionales y tributarias. Por lo cual esta judicatura considera que se debe entender que existe normas de orden público, es decir, son aquellas normas que no pueden ser alteradas por ninguna de las partes, por lo cual estas normas no pueden ser desconocidas por ninguna de estas, compartiendo esta naturaleza con las normas tributarias, dado que su cumplimiento es imperativo y no facultativo, de lo cual se

desprende que la Renta de Quinta Categoría¹⁰, es el impuesto retenido de los servicios del trabajador, este monto retenido será a cargo del agente de retención, el cual en nuestra legislación se encuentra regulado en el artículo 10° del Código Tributario, al agente retenedor se obliga por su estatus al cumplimiento respectivo del deber, ni pudiendo el agente eximirse del cumplimiento de dicha obligación, en tanto emana de una norma de orden público, por lo cual las retenciones del Impuesto a la Renta, son por las cuales el empleador se encuentra obligado a retener el Impuesto a la Renta por Quinta Categoría de los sujetos que mantienen una relación de subordinación con esta, como ya se señaló esta norma resulta imperativa, por lo que el empleador se encuentra obligado a hacerlo, caso contrario se verá multado y responderá solidariamente por el monto dejado de pagar, lo cual en el presente caso si la judicatura que suscribe no realizara pronunciamiento sobre este punto, podría conllevar en perjuicio de la parte demandada, más aun si se tiene en consideración que la presente controversia se encuentra en debate antes de ejecución o emisión de la sentencia, dado que superado el plazo otorgado por ley para la interposición de medio impugnatorio y no realizado este, la sentencia, obtendrá la calidad de cosa juzgada, y será inalterable en amparo del artículo 123° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria, por lo cual esta judicatura considera que la empleadora tiene la calidad de agente retenedor, dado a que la ley le confiere esta carga en el artículo 10° del Código Tributario y que tiene la facultad y obligación de retener el impuesto a la renta de Quinta Categoría en amparo del artículo 75° de la Ley del Impuesto a la Renta; sin perjuicio de lo señalado se debe entender que el Impuesto a la Renta se retiene una sola vez en el ejercicio de cada año fiscal, solo cuando el monto percibido por el actor, supere las 7 UIT, es decir, en el presente proceso, si el actor en la acumulación de las remuneraciones ya percibidas más los devengados correspondientes a cada año fiscal independiente uno de los otros, hubiera superado su remuneración las 7UIT, la empleadora (podrá ejercer la retención tributaria) mas no podrá realizar la retención tributaria de la liquidación realizada por la totalidad de

¹⁰ La ley de Impuesto a la Renta grava –entre otros- los ingresos provenientes del trabajo, esto es un contrato cuyo servicios son prestados en relación de dependencia, u otros regulados en el artículo 34° de la LIR

años devengados, ya que contraviene las normas de orden público; asimismo, respecto a las retenciones pensionarias, se debe señalar que el actor está afiliada a la A.F.P., Administradora de Fondo de Pensiones, asimismo, el actor es un asegurado obligado, por lo cual debe tenerse en consideración que la demandada (empleadora) debe realizar las aportaciones, efectuando previamente las retenciones (que señala la ley respecto a esta materia) de la remuneración del trabajador, en concordancia de lo antes señalado las retenciones pensionarias se hacen por cada remuneración mensual, es decir, la totalidad de lo que le correspondía al actor, por esa consideración la retención pensionaria deberá ser realizada por la empleadora, dado que ya realizó la retención pensionaria como se evidencia en las boletas de pago de folios (179 a 208), las cuales fueron realizadas en su momento, ahora solo la empleadora podrá realizar la retención pensionaria en base a la suma de los devengados concedidos mediante la presente sentencia, por lo cual esta judicatura en consideración la retención pensionaria realizada primigeniamente, asimismo, esta judicatura señala que las Gratificaciones por Navidad y Fiestas Patrias no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; aquellos otros descuentos establecidos por ley o aceptados por el trabajador, según lo señalado en el artículo N° 1 de la Ley N° 29351, **por lo antes expuesto, se tendrá en consideración para la ejecución de sentencia.**

NOVENO: INTERESES LEGALES, COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO:

De conformidad con el Art. 31° de la Ley N° 29497, se establece de manera expresa los costos y costas del proceso, las que deberán ser liquidados conforme el Art. 411 y 417 del C.P.C., en ejecución de sentencia, al igual que los intereses legales en aplicación del D.L.N° 25912.

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Art. N° 138 de la Constitución Política del Perú vigente:

RESOLUCIÓN

SE RESUELVE: DECLARAR:

5. **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A** contra **B**, sobre: **PAGO DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES DE LAS DISPOSICIONES LABORALES Y CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO CELEBRADOS ENTRE B Y EL SITRAUPLA, ASI COMO EL PAGO ACCESORIO DE DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES GENERADOS**, referidos al PAGO DE INCREMENTOS **REMUNERATIVOS DE:** 1) Oficio Múltiple Nro. 0723-SG/UPLA-2014. 2) Oficio Múltiple Nro. 0280-SG/UPLA-2016. 3) Oficio Múltiple Nro. 0281-SG/UPLA-2016 y 4) Oficio Múltiple Nro. 0282-SG/UPLA-2016; así como las condiciones de trabajo referentes a: 1) Movilidad que se encuentra en la Resolución N° 026- 88-PCO y 2) Retorno vacacional que según la Resolución N° 363-98-R. **III. BENEFICIOS SOCIALES DE:** 1) Gratificaciones y CTS por el periodo en que se ampara los incrementos remunerativos e 2) Indemnización por vacaciones no gozadas. En consecuencia.
- a) **ORDENO** que la demandada **B**, **PAGUE** a favor del demandante, la suma de **S/.48,617.20 soles [CUARENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS DIECISIETE CON 91/100 SOLES]**, por los conceptos amparados a excepción del reintegro de CTS. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- b) **ORDENO** que la demandada **B**, **DEPOSITE** en la cuenta de CTS de la demandante o u en su defecto la que indique el actor, la suma de **S/. 1,672.57 soles (UN MIL seiscientos setenta y dos CON 57/100 SOLES)** soles por el concepto de reintegro de CTS. Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.
6. **IMPROCEDENTE** el pedido de **COMPENSACIÓN** formulado por la demandada.
7. **INFUNDADA** la demandada en el extremo que solicita el reintegro de remuneración contenida en la Resolución N° 1284-2012-CU.
8. **CONDENESE** a la parte vencida **B** al pago de costos y costas procesales, que se liquidará en ejecución de sentencia en base a las pretensiones amparadas precedentemente.

9. NOTIFÍQUESE a las partes por intermedio de la secretaría a cargo del área de trámites con las formalidades de Ley.

PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN

1° Sala Laboral Permanente de Huancayo

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

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

Expediente N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02

JUECES : J y S
PROVIENE : 2° Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo
GRADO : SENTENCIA APELADA
JUEZ PONENTE : N

RESOLUCIÓN N° 8

Huancayo, 7 de junio de 2018

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

SENTENCIA DE VISTA N° 329 - 2018

I. ASUNTO
Materia del Grado

1. Viene en grado de apelación la Sentencia contenida en la Resolución N° 3 del 16 de mayo de 2018, que obra a páginas 236 y siguientes, que declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene.

Fundamentos de las apelaciones

2. La Sentencia es apelada por la parte demandada, mediante recurso de págs. 264 y ss., cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:

a. Los incrementos colectivos producto de convenios suscritos por una organización sindical no representativa no son extensivos al universo de trabajadores. En ese sentido alega que no existe justificación para apartarse del criterio establecido en la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima.

3. La Sentencia es apelada -también- por la parte demandante, mediante recurso de págs. 269 y ss., cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:

a. No se consideró que ingresó a laborar el 12 de setiembre de 2011, fecha en la que la Resolución N° 1284-2012-CU aún no había aprobado el aumento por negociación colectiva, vigente desde el 16 de noviembre de 2011, cuando ya tenía vínculo laboral, por ello le alcanza el incremento remunerativo contenido en dicha resolución.

b. Se disgregó ilegalmente de s/1,400.00 Soles (enero de 2014) al básico, política institucional y otros, es decir, no se aumentó al trabajador, conforme se contempla de las boletas de pago de diciembre de 2013 y marzo de 2014.

c. Se omitió pronunciamiento respecto a los incrementos amparados en la presente sentencia.

II. FUNDAMENTOS

TEMA DE DECISIÓN:

a. Determinar si los beneficios otorgados mediante convenios colectivos -para un sindicato minoritario- son de alcance para el actor.

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:

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

5. El citado artículo contempla el principio de congruencia procesal¹¹, por el cual el superior jerárquico debe pronunciarse solo sobre los agravios expuestos por el impugnante en el recurso interpuesto, así pronunciarse sobre otras cuestiones no invocadas no solo implicaría infringir este principio, sino que también, configuraría una afectación al derecho de defensa¹² y en determinadas ocasiones al derecho a ser juzgado por un juez imparcial¹³. Sin embargo, de advertir flagrante contravención a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso el juez de segunda instancia puede emitir pronunciamiento respecto a dicho extremo, en razón de que el juez garantiza el cumplimiento de la Constitución y la Ley.

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

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

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.

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

¹¹ Casación N° 3437-2013-Lima, 30 de abril de 2014

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

¹² Ver sentencia N° 686-2007-PA/TC, fundamento 8.

¹³ Al respecto es pertinente citar lo sostenido por el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 3151-2006-PA/C, fundamento 5: “El Tribunal, con base en su jurisprudencia, ha subrayado que el deber de respetar el principio de congruencia se encuentra garantizado por el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. Sin embargo no es este último derecho el que sólo puede resultar lesionado a consecuencia de no respetarse el referido principio de congruencia. En efecto, en el ámbito del proceso civil, la infracción del deber de congruencia supone no sólo la afectación del principio dispositivo al cual también se encuentra sumergido el proceso civil, sino que a consecuencia de ello se puede afectar otros derechos constitucionalmente protegidos, verbigracia el derecho de defensa y, en determinadas ocasiones, el derecho a ser juzgado por un juez imparcial. (...) En este sentido, un Juez que base su decisión en hechos que no se encuentran acreditados, o se refiera a alegaciones no formuladas por las partes, estará realizando una motivación aparente (inexistente en términos formales) y, por tanto, estará actuando de manera arbitraria.”

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

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

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

“SÉTIMO: Que, conforme a lo dispuesto en el inciso 2 del artículo

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

(...)

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

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

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

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

“Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores.”

En consecuencia tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora.

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

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

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

trabajadores que no formaron parte del sindicato minoritario que celebró el convenio y de aquellos que con posterioridad a la celebración se incorporaron al sindicato.

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

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

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

14. Concepto similar contiene la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, al exigir a los Estados Partes la prohibición y la eliminación de la discriminación racial y a garantizar a toda persona, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico, sus derechos fundamentales, entre ellos el de *“igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.*

15. Asimismo, respecto al Principio de no discriminación, el Art. 1 del convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define que la discriminación es “...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos

de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”, similar definición la encontramos en el Art. 2 de la Ley 26772 modificado por la Ley 27270, a saber:

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

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

17. Ahora bien, no se debe perder de vista el principio *pro homine* desarrollado ampliamente por el Tribunal Constitucional¹⁴ mediante el cual se busca aplicar aquella norma que en mayor medida proteja los derechos de las personas y el

¹⁴ “El principio *pro homine* es un principio hermenéutico que al tiempo de informar el derecho de los derechos humanos en su conjunto, ordena que deba optarse, ante una pluralidad de normas aplicables, siempre por aquella norma *iusfundamental* que garantice de la manera más efectiva y extensa posible los derechos fundamentales reconocidos; es decir aquella que despliegue una mayor eficacia de la norma. O como reiteradamente ha señalado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el principio *pro homine* implica que los preceptos normativos se tengan que interpretar del modo que mejor se optimice el derecho constitucional y se reconozca la posición preferente de los derechos fundamentales [STC N.º 1049- 2003-PA, fundamento 4]. Asimismo pero de manera inversa, también implica que debe preferirse la norma o interpretación más restringida cuando de los que se trata es de fijar restricciones al ejercicio de los derechos, sean éstas de carácter permanente o extraordinaria. Esta directriz de preferencia de normas o de interpretación alcanza a ser aplicable incluso en los casos de duda sobre si se presenta una situación en que se encuentran en juego derechos fundamentales u otros derechos”. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL sentencia recaída en el EXP. N.º 02005-2009-PA/TC f. j. 33

principio *favor libertatis*” el cual determina que ante la existencia de diversos sentidos interpretativos en una determinada norma (disposición normativa, jurisprudencia, etc.) se debe optar por aquella que de mayor protección a los derechos fundamentales de la persona. Este principio ha sido aplicado en diversas ocasiones por el Tribunal Constitucional¹⁵.

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

19. De otro lado, el demandante alega que, no se consideró que ingresó a laborar el 12 de setiembre de 2011, fecha en la que la Resolución N° 1284-2012-CU aún no había aprobado el aumento por negociación colectiva, vigente desde el 16 de noviembre de 2011, cuando ya tenía vínculo laboral, por ello le alcanza el incremento remunerativo contenido en dicha resolución. En relación a ello, si bien el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, prescribe que: “*La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas*”

¹⁵ Por ejemplo los Exp. 05175-2006/HC/TC, 1091-2008-HC/TC, 2115-2004-HC/TC, 2915-2004-HC/TC

comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza” (énfasis agregado); sin embargo, este Colegiado viene sosteniendo que este dispositivo legal se aplica solo para el caso de determinados beneficios que se otorgan de forma independiente como son, por ejemplo, los beneficios por movilidad, asignación familiar, asignación alimenticia, entre otros de similar naturaleza.

20. Así, se encuentran excluidos los **incrementos remunerativos**, debido a que si aplicamos de forma indiscriminada el citado dispositivo legal permitiríamos que el trabajador que ingresa a laborar, por ejemplo, en el año 2010 reclame todos los incrementos remunerativos que se otorgaron a lo largo del tiempo, supongamos desde el año 1998, lo cual generaría que este trabajador demandante perciba una remuneración mayor en comparación con sus demás compañeros de trabajo que al ingresar tenían una remuneración menor, pues a lo largo del tiempo la remuneración mínima vital se ha ido incrementando en función al incremento (valga la redundancia) del costo de vida.

21. En tal sentido, al recurrente no le corresponde el incremento remunerativo reconocidos en la Resolución N° 1284-2012-CU, p. 50, porque dicha convención entró en vigencia el 16 de noviembre de 2011 y este Colegiado considera que la naturaleza de todo incremento remunerativo constituye por un lado un estímulo al desempeño laboral de los trabajadores y, por el otro, busca recuperar la capacidad adquisitiva del salario ante el aumento del costo de vida, por tanto, cumple su finalidad otorgarlo por convenio colectivo, luego que el trabajadora por lo menos prestó sus servicios con anterioridad al año de su vigencia. Si esto es así, el demandante ingresó a laborar el 12 de setiembre de 2011, es decir, no cumplió con el presupuesto de haber laborado un año anterior a la vigencia del convenio, por ello no es de alcance este beneficio, toda vez que no tendría justificación que, al primer día de ingreso al centro de trabajo se encuentre gozando de un aumento de su remuneración.

22. En relación al argumento referido a que, se disgregó ilegalmente de

s/1,400.00 soles (enero de 2014) al básico, política institucional y otros, es decir, no se aumentó al trabajador, conforme a las boletas de pago de diciembre de 2013 y marzo de 2014, se debe precisar que mediante el convenio colectivo 2012 aprobado por Oficio Múltiple N°0723-SG/UPLA, p. 52, se acordó un incremento de s/ 220.00 soles como política institucional a partir del 12 de octubre de 2012, debiéndose pagar como devengados en una sola armada en el mes de setiembre de 2014.

23. Ahora bien, de las boletas de pago que obran a páginas 26 y siguientes se advierte que la remuneración del demandante en el año 2013 y 2014 era la suma de s/1400.00 soles, si bien en el 2014 se disgregó en básico, política institucional y otros pactos, empero la suma de estos -tres- conceptos asciende a s/1,400.00 soles. En tal sentido, cabe enfatizar que desde enero de 2015 al actor se le adicionó el monto de s/220.00 soles por concepto de “PLINST 2012”, es decir, la demandada desde enero de 2015 otorgó el incremento de s/220.00 soles acordado mediante el convenio de 2012, por ello solo es factible que se otorgue el incremento desde el 12 de octubre de 2012 hasta diciembre de 2014; debiéndose confirmarse este extremo de la sentencia.

24. El demandante de otro lado aduce que, se omitió pronunciamiento respecto a los incrementos amparados en la presente sentencia, efectivamente el juez de primer grado no emitió pronunciamiento sobre este punto a pesar de que en una de las pretensiones accesorias se encuentra el pedido de incluir los montos demandados (reintegro de remuneraciones y movilidad) en su composición remunerativa y su plena continuidad o vigencia a partir del mes de setiembre de 2011.

25. Si bien, implicaría declarar la nulidad de la sentencia, sin embargo este Colegiado debe tener presente que el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, establece como principio ordenador de los procesos laborales el principio de celeridad procesal, así también, atendiendo al carácter alimentario de la pretensión y el derecho del actor a que su pretensión judicial sea resuelto en un plazo razonable, consagrado en la Convención Americana de Derechos Humanos, en el artículo 8

“Garantías Judiciales”¹⁶, siendo parte del componente del derecho al debido proceso, definido no estrictamente como un lapso de tiempo establecido para la toma de decisiones judiciales, sino como una valoración racional sobre la agilidad, eficiencia y efectividad con que puede contar la decisión en la garantía de los derechos de los sujetos.

26. Por ello, en un juicio de ponderación debemos preferir el derecho fundamental al plazo razonable en la resolución del presente conflicto a la de pluralidad de instancias, de modo que este Colegiado emitirá pronunciamiento sobre este punto, tanto más si es una pretensión accesorio, vale decir, se encuentra dependiente del pedido principal, que en este caso ha sido favorable (en parte). Siendo así, se debe precisar que, mediante Casación N° 5449-2015-JUNIN la Corte Suprema determinó lo siguiente en torno a la temporalidad de los Convenios Colectivos a saber:

“En tal medida, Entre las características del convenio colectivo, se encuentra las establecidas en los incisos c) y d) del artículo 43° de dicha norma invocada, la cual debe interpretarse que la convención colectiva rige por el periodo que acuerden las partes, y sólo a falta de acuerdo su vigencia será de un año. **Se reconoce que los derechos derivados de una convención colectiva tienen carácter permanente, salvo pacto en contrario**”. (Resaltado agregado)

27. Sobre el particular, debemos fundamentar lo siguiente: **Primero:** es necesario diferenciar la vigencia del convenio y la temporalidad o permanencia de los derechos que se reconocen en dicho convenio. **Segundo:** al no existir cláusula que delimite la vigencia del convenio, se entenderá que tiene vigencia de un año, mientras que a falta de delimitación sobre la temporalidad de los derechos que reconoce el convenio, se entiende que tendrán **carácter permanente**. De este modo, los incrementos remunerativos amparados y contenidos en el convenio colectivo del

¹⁶ “1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.”

2012 aprobado mediante Oficio Múltiple N°0723-SG/UPLA, convenio colectivo del 2013 aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0280- SG/UPLA-2016, convenio colectivo 2014 aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0281-SG/UPLA, convenio colectivo 2015 aprobado mediante Oficio Múltiple N° 0282-SG/UPLA y el concepto de movilidad otorgado mediante Resolución N° 026-88-PCO deben ser incluidos en la composición remunerativa del actor de forma permanente.

III. DECISION:

De acuerdo a los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE:**

1) CONFIRMAR la Sentencia contenida en la Resolución N° 3 del 16 de mayo de 2018, que obra a páginas 236 y siguientes, que declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene. **2) ORDENARON** que la demandada incluya en la composición remunerativa del demandante de forma permanente los montos amparados, conforme al numeral 27 de la presente Sentencia de Vista. **NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.**

ANEXO 2

DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

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

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

			<p>Motivación de los hechos</p>	<p>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</p> <p>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</p> <p>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
		<p>PARTE CONSIDERATIV A</p>	<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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 los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>

SENTENCIA			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
	CONSIDERATIVA		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</i></p>
				<p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni</i></p>

			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>
--	--	--	-------------------------------	---

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

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LISTA DE PARÁMETROS – CIVIL Y AFINES SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Contencioso Administrativo

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

3. Evidencia la **individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Sí cumple*

4. Evidencia los **aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Sí cumple*

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Sí cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Sí cumple**

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Sí cumple**

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Sí cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Sí cumple**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Sí cumple**

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Sí cumple** *(marcar “sí cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso*

contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas).

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. **Sí cumple**

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* **Sí cumple**

3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Sí cumple**

4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Sí cumple**

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Sí cumple** (**la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas*).

2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos**

que sustentan la **impugnación/o la consulta**. **Sí cumple**

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Sí cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Sí cumple**

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Sí cumple**

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. **Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Sí cumple**

3. **Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Sí cumple**

4. **Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Sí cumple**

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

3. **El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las**

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

ANEXO 4

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

Calificación:

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

Recomendaciones:

- Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
- Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

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

Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta

Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o	1	Muy baja

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

❖ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

❖ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

❖ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

❖ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

❖ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

❖ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

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

los parámetros se duplican.

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

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

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

❖ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

Cuadro 5

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

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

	la sub dimensión							[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los

Resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

❖ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

❖ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

❖ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

❖ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

❖ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.

❖ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Fundamentos

- ❖ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ❖ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

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

⌚ Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

➤ Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

➤ Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

➤ El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

➤ Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

➤ Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6. **Fundamento:**

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

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* el autor (autora) del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre declaración de nulidad total o parcial o ineficacia de actos administrativos que declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales*”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 03884-2017-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín-Lima, 2018 sobre: Derechos Laborales.

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

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

Lima 23 de Febrero de 2019.

Flor Katerine Aliaga Egoavil
DNI. 73641058