



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL  
SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR  
HOMOLOGACIÓN DE SUELDOS, EXPEDIENTE N°  
01515-2018-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE  
TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE  
ANCASH-PERÚ, 2018.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO  
ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA  
POLÍTICA**

**AUTOR**

**GARRIDO BLAS, STEVEN RICARDO**

**ORCID: 0000-0003-0121-9525**

**ASESORA**

**ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN**

**ORCID: 0000-0002-3679-8056**

**HUARAZ - PERÚ**

**2020**

## **TÍTULO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE  
REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR  
HOMOLOGACIÓN DE SUELDOS, EXPEDIENTE N° 01515-  
2018-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE  
HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH-PERÚ, 2018.**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Garrido Blas, Steven Ricardo

ORCID: 0000-0003-0121-9525

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

### **ASESORA**

Espinoza Silva, Urpy Gail del Carmen

ORCID: 0000-0002-3679-8056

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y  
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Huaraz, Perú

### **JURADO**

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

ORCID: 0000-0001-9824-4131

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

**JURADO EVALUADOR Y ASESOR**

---

**Mgtr. CIRO RODOLFO TREJO ZULOAGA**

**Presidente**

---

**Mgtr. MANUEL BENJAMÍN GONZALES PISFIL**

**Miembro**

---

**Mgtr. FRANKLIN GREGORIO GIRALDO NORABUENA**

**Miembro**

---

**Abg. ESPINOZA SILVA URPY GAIL DEL CARMEN**

**Asesora**

## DEDICATORIA

### **A dios:**

Por darme un día más de vida, y derramas sus bendiciones, darme salud y prosperidad; y con esta formación espiritual conducirme como un buen profesional.

**A mis padres**  
Epifanio y Victoria, son el pilar en mi vida, el esfuerzo y perseverancia para motivarme a ser una mejor persona y un buen profesional; todo esfuerzo es bien recompensado.

*Steven R. Garrido Blas.*

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica los  
Ángeles de Chimbote, sede  
Huaraz, gracias por acogerme en  
su plantel, brindarme los docentes  
y motivación para realizarnos  
como profesionales.

A mis docentes que, durante mi  
formación profesional, me  
nutrieron de conocimientos,  
consejos que me servirán en mi  
profesión y mi vida día a día.

*Steven R. Garrido Blas.*

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso sobre reintegración de sueldo por homologación, expediente 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, del distrito judicial de Ancash – Perú- 2018? El objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. La investigación es de tipo cualitativa – cuantitativa (mixta), nivel exploratorio descriptivo, y de diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue el expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación.

En los resultados del presente expediente en estudio, se observó el cumplimiento de los plazos en todo el ámbito del expediente, tanto en la admisión y subsanación de la demanda, y en la apelación en la cual se dispuso cinco días en ambos casos; respecto a la claridad de las resoluciones se emitieron autos y sentencias en el desarrollo del proceso; respecto a la aplicación al derecho del debido proceso se evidencio una pluralidad de instancias; la pertinencia de los medios probatorios y por último la calificación jurídica de los hechos en ambas instancias tuvieron una motivación normadas bajo parámetros preestablecidos, por ende se cumplió con el objetivo general del proyecto en investigación.

**Palabras claves:** características, homologación de sueldo, proceso y reintegro de remuneración.

## ABSTRACT

The investigation had as problema: what are the characteristics the process on reintegration of salary for homologation, file 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; first labor court, huaraz, of the judicial dictrict of Ancash-Perú-2018? The objective was to determine the characteristics of the process under study. The research is qualitative – quantitative (mixed), descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of análisis was the judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data, observation techniques and content análisis were used; and as an instrument an observation guide.

In the results of the present file under study, compliance with the deadlines throughout the scope of the file was observed, both in the admission and correction of the claim, and in the appeal in which five days were arranged in both cases; Regarding the clarity of the resolutions, orders and sentences were issued in the process; With respect to the application to the law of due process, a plurality of instances were evidenced; the relevance of the evidence and finally the legal qualification of the facts in both instances had a motivation regulated under preset parameters, therefore the general objective of the project under investigation was met.

**Keywords:** characteristic, homologation of salary, process and reimbursement of remuneration.



## CONTENIDO

TÍTULO .....	ii
EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
JURADO EVALUADOR Y ASESOR.....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT .....	iv
CONTENIDO .....	v
ÍNDICE DE RESULTADOS.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	18
2.1. Antecedentes .....	18
2.2. Bases teóricas .....	20
2.2.1. Derecho laboral.....	20
2.2.1.1. Concepto .....	20
2.2.1.2. Características .....	21
2.2.1.3. Naturaleza jurídica.....	22
2.2.2. Contrato de trabajo .....	22
2.2.2.1. Definición .....	22
2.2.2.2. Características .....	23
2.2.2.3. Finalidad .....	24
2.2.2.4. Elementos del contrato de trabajo.....	24
2.2.3. Tipos de contrato de trabajo.....	26
2.2.4. Las partes en el contrato de trabajo.....	27
2.2.5. Remuneración .....	28

2.2.5.1.	Definición .....	28
2.2.5.2.	Características .....	29
2.2.5.3.	Finalidad .....	30
2.2.5.4.	Reintegro.....	31
2.2.6.	Homologación .....	31
2.2.6.1.	Definición .....	31
2.2.6.2.	Características .....	32
2.2.6.3.	Homologación de la remuneración .....	32
2.2.6.4.	Procedimiento .....	34
<b>2.2.7.</b>	<b>Salario .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2.7.1.	Definición .....	34
2.2.7.2.	Características .....	34
2.2.7.3.	Aplicación .....	35
2.2.8.	El debido proceso .....	35
2.2.8.1.	Concepto .....	35
2.2.8.2.	Formas del debido proceso.....	36
2.2.8.3.	El debido proceso en el marco constitucional.....	37
2.2.9.	El proceso laboral.....	37
2.2.9.1.	Concepto .....	37
2.2.9.2.	Principios procesales aplicables.....	38
2.2.9.2.1.	Concepto .....	38
2.2.9.3.	Finalidad del proceso civil.....	41
2.2.10.	La pretensión .....	41
2.2.10.1.	Concepto .....	41
2.2.10.2.	Acumulación de pretensiones .....	42
2.2.10.3.	Elementos.....	42
2.2.10.4.	Clases .....	42
2.2.10.5.	Pretensiones planteadas en el proceso en estudio.....	43

2.2.11.	El proceso ordinario laboral.....	43
2.2.11.1.	Concepto .....	43
2.2.11.2.	Características del proceso laboral ordinario.....	44
2.2.11.3.	Los plazos en el proceso ordinario laboral .....	44
2.2.11.4.	Etapas del proceso ordinario laboral.....	46
2.2.11.4.1.	Primera etapa del proceso ordinario laboral.....	46
2.2.11.4.2.	La demanda, su calificación .....	46
<b>2.2.11.4.2.1.</b>	<b>La Demanda .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2.11.4.2.2.	Control de admisibilidad procedencia de la demanda laboral.....	47
2.2.11.4.2.3	Requisitos de la contestación de la demanda .....	48
2.2.11.4.3	Audiencia de conciliación.....	49
2.2.11.4.4	Etapa de confrontación de posiciones.....	50
2.2.11.4.5	Etapa de actuación probatoria.....	50
2.2.11.4.6.	Alegatos.....	52
2.2.11.4.7.	Sentencia .....	52
2.2.11.5.	Los puntos controvertidos.....	53
2.2.11.5.1.	Concepto.....	53
2.2.11.5.2	Procedimiento para la determinación de los puntos controvertidos. ...	53
2.2.11.5.3	Identificación de los puntos controvertidos .....	53
2.2.12.	La prueba.....	54
2.2.12.1.	Concepto .....	54
2.2.12.2.	Sistema de valoración .....	54
2.2.12.3.	Principios aplicables .....	55
2.2.12.4.	Medios probatorios actuados en el proceso .....	56
2.2.12.4.1.	Documentales .....	56
2.2.12.4.1.1.	Definición.....	56
2.2.12.4.1.2	Los medios probatorios actuados en el proceso. ....	57
2.2.13.	Resoluciones .....	57

	2.2.13.1. Concepto	57
	2.2.13.2. Clases	58
2.2.13.3.	Estructura de las resoluciones	58
2.2.13.4.	Criterios en las resoluciones	59
2.2.13.5.	La claridad en las resoluciones judiciales	60
2.2.13.5.1	Concepto de claridad	60
2.2.13.5.2	El derecho a comprender	60
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	61
2.3.1.	Calificación jurídica	61
2.3.2.	Caracterización	61
2.3.3.	Congruencia	61
2.3.4.	Distrito judicial	61
	2.3.5. Doctrina	62
	2.3.6. Ejecutoria	62
2.3.7.	Evidencias	62
	2.3.8. Hechos	62
	2.3.9. Idóneo	62
	2.3.10. Juzgado	62
2.3.11.	Pertinencia	63
III.	HIPOTESIS	64
IV.	METODOLOGÍA	65
4.1.	Tipo y nivel de la investigación	65
4.1.1.	Tipo de investigación	65
4.1.2.	Nivel de investigación	66
4.3.	Definición y operacionalización de la variable e indicadores	69
4.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	70
4.5.	Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	70
4.6.	Matriz de consistencia lógica	70

4.8. Principios éticos .....	73
V. RESULTADOS .....	75
5.1. RESULTADO .....	75
5.2. ANALISIS DE RESULTADOS. ....	82
VI. CONCLUSIONES .....	87
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA .....	91
ANEXO.....	95
ANEXO 1: Evidencia para acreditar la preexistencia del objeto de estudio: proceso judicia.....	95
ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos. ....	128
ANEXO 3: Declaración de compromiso ético.....	129

## ÍNDICE DE RESULTADOS

### **Pag.**

Respecto al cumplimiento de los plazos.....	75
Respecto a la claridad de autos y sentencias: .....	76
Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso: .....	79
Pertinencia de los medios probatorios.....	80
Respecto a la calificación de los hechos: .....	81

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el contexto como se da la calidad de una sentencia en un proceso judicial de cualquier tipo e índole, es motivo de estudio por el cual las sentencias representan dos márgenes que es la consecuencia de la actividad del hombre y por otro extremo es como el estado se representa mediante estas sentencias.

Administración de justicia en el ámbito internacional:

Principal problema en los procesos judiciales son la demora en la ejecución de los procesos judiciales, se ha hecho cambios y reformas para subsanar esta deficiencia, pero es un trabajo a largo plazo, en un contexto internacional sobre la administración de justicia vemos que:

Zambrano Torres (2010), en el contexto que el refiere que la administración de justicia aboca cambios constantes en un proceso, que tiene un solo fin regulador de la conducta y la tranquilidad de la ciudadanía. En cuanto exista un conflicto que esta sea resuelta a la brevedad y respetando los derechos que son atribuidos.

En el ámbito de administración de justicia esta recae sobre tres poderes del estado el poder ejecutivo, poder legislativo y poder judicial.

Es un punto en incertidumbre por el hecho de implantar una desconfianza medida, en el derecho comparado las legislaciones peruana y española afrontan un proceso de lentitud en la administración de justicia; en el caso de la legislación española se le reprocha se le reconviene una lentitud injustificada, con concordancia en encuestas realizadas se cerciora que hay una falta de independencia de poderes, se establece que es una administración de justicia lenta y con ejecuciones de resoluciones que generan un incertidumbre judicial.( Palacios.2015).

La administración de justicia en Bolivia atraviesa una crisis en su sistema de justicia por la lentitud en los procesos judiciales, en el racismo por parte de las autoridades hacia los indígenas, la discriminación por la lengua natal mediante las cuales se comunican los indígenas, por otro contexto vemos que se desborda el tema de la violencia hacia la mujer y la concentración de los poderes solo en algunos sectores del estado boliviano, que esto genera que no se dé la independencia de los poderes (poder ejecutivo, poder legislativo y poder judicial), es un tema delicado, el cual merece ser tratada a fondo y tomar las acciones y reformas correspondiente para que se entable una democracia y respetando los poderes del estado. (Castro Miranda, 2012).

En el contexto de administración de justicia, en el caso del país de Venezuela, la administración de justicia es nefasta, ineficaz y corrupta; se caracteriza por irregularidades que son a causa de una concentración de poderes en un solo sector del estado; que se fractura el estado de derecho que es la única que debe primar en cualquier sistema de democracia. (José García, ciencias. sociales 95: p, p. 117-124.2002).

De acuerdo con la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (ULADECH), a raíz del trabajo de investigación, tuvo como primer lineamiento la línea de investigación aprobada por la universidad facultada para la escuela de derecho, por consiguiente la presente investigación tendrá como título caracterización del proceso sobre reintegro de sueldo por homologación, en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; del primer juzgado de trabajo, Huaraz, del distrito judicial de Áncash – Perú- 2019.

## **Enunciado del problema**

¿Cuáles son las características del proceso sobre homologación de remuneración de sueldo, en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer juzgado de trabajo, Huaraz, del distrito judicial de Ancash, ¿Perú – 2018?

## **Objetivo de la investigación**

### **Objetivo general**

Determinar las características del proceso sobre homologación de remuneración en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer juzgado de trabajo, Huaraz, del distrito judicial de Ancash, Perú – 2018.

En lo siguiente dar un aporte e interpretar la sentencia del expediente.

### **Objetivos específicos.**

- Identificar el cumplimiento de plazos por parte de los sujetos procesales en homologación de remuneraciones, expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo- (NLPT), Huaraz, distrito Judicial de Ancash – 2018.
- Identificar si las sentencias emitidas en el proceso evidencian transparencia y concordancia. en Homologación de remuneraciones, expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo- (NLPT), Huaraz, distrito Judicial de Ancash – 2018.
- Identificar la atribución al debido proceso, en el proceso por homologación de remuneración, expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo- (NLPT), Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – 2018.
- identificar la adecuación en los medios probatorios y la pretensión



planteada en el proceso por homologación de remuneración, expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo- (NLPT), Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – 2018.

- Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la sanción, en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01 Primer Juzgado de Trabajo- (NLPT), Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – 2018.

### **Justificación de las investigaciones**

La investigación se justifica en plantear por abordar la problemática de la calidad de las sentencias en primera y segunda instancia y se orienta a aportar criterios para la mejora continua de las decisiones judiciales.

La investigación es de interés para los responsables de la función jurisdiccional y los usuarios de la administración de justicia, sirve para motivar a las autoridades, profesionales y estudiantes de la carrera de derecho. Tiene dos finalidades, una inmediata que consiste en la construcción del conocimiento jurídico articulando la teoría y la práctica, y otra mediata orientada a contribuir a la mejora continua de las decisiones judiciales en la administración de Justicia en el Perú, a partir del análisis de las sentencias.

Su valor metodológico se evidencia en el procedimiento que se aplicará para analizar las sentencias en el desarrollo de los sub proyectos dentro de las asignaturas de tesis y responder a la pregunta de investigación.

La formulación de la presente Línea de Investigación tiene respaldo en la norma constitucional prevista en el inciso 20 del artículo 139 de La Constitución Política del Estado que establece: toda persona puede formular análisis y crítica

En el estudiante, permitirá fortalecer su formación investigativa, mejorar su capacidad de lectura interpretativa, analítica y, la defensa de los hallazgos facilitará observar su formación y nivel profesional.

## **II. REVISION DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

Machado(2009) en su tesis sobre *“necesidad de requisitos en la sentencia”* tuvo las siguientes conclusiones: a) desde la postulación de la demanda , se adhiere al proceso, en las cuales; el juez es el único que pondrá fin a el litigio de las partes, resolviendo cada punto controvertido; ya que de esta manera se resuelve el conflicto social en sus extremos; b) el tratamiento que se da a cada caso, discrepa en el litis de la demanda, el encargado de calificar cada los medios probatorios, es le juez; que se da mediante una resolución y la cual tiene que estar motivada con los parámetros establecidos en ley, dependiendo el tipo de materia y litis que se da en cada caso; si la resolución no se acredita un motivación fehaciente, es propensa a una acción de nulidad. c) en necesario que las resoluciones estén debidamente motivadas, tanto en los hechos y los derechos; reafirmando que la motivación esta debidamente acreditada ya que lo exige la constitucionalidad, si una resolución no acredita una debida motivación se declara nula, y carecería de valor legar en el ámbito del derecho. d) también es requisito que la resolución contenga una declaracion clara y expresa del juez respecto a los actos que se realizan o realizaran en el caso, de lo contrario seria una sentencia inejecutable. La claridad de la sentencia, se enmarcar en su parte resolutive la existencia de la seguridad jurídica; de esta manera las partes procesales tendrán conocimiento de su situación jurídica y el estado en que se encuentran una vez emitida la resolución

del conflicto. e) se llega a la conclusión que la sentencia es un conjunto de requisitos, que no es meramente forma, si no que conlleva al problema en si para dar una solución debidamente motiva y respetando los derechos de las partes procesales.

Sarzo (2012) en la tesis sobre *“la configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano”* llego a la conclusión: a) el derecho constitucional a una remuneración, es un derecho fundamental y humano establecido en el ordenamiento jurídico peruano. b) para determinar si el derecho a la remuneración es del denominado *“contenido esencial”* del derecho fundamental o denominado *“contenido 10 constitucionalmente protegido”*, en primer punto se debe analizar la relación existencial entre ambas figuras, entorno ambas figuras jurídicas se deslindan tres puntos: 1) se postula una relación de identidad en ambas figuras. 2) enmarca una relación de todo a parte. 3) finalizando la última postura se limita a los derechos fundamentales. c) el contenido constitucional, referencia a la remuneración acorde al trabajo establecido, y que nadie está obligado a prestar trabajo sin una remuneración; salvo sea el caso que sea voluntariamente. El derecho al pago de una remuneración da inicio a una relación contractual que implica una remuneración suficiente; ante una negativa de pago, tanto directa o indirectamente se está infringiendo a la inconstitucionalidad, enmarcada en la norma.

Marcenaro (2009) en la tesis sobre, *“los derechos laborales de rango constitucional”* se llegó a las conclusiones: a) las definiciones y clasificaciones de los derechos sociales se verán incompletos cuando no se de el tratamiento adecuado y solo se tomen en cuenta ciertas perspectivas, excluyendo varios

derechos; en los cuales se puede dar una endeble motivación por parte de los juzgadores. b) los derechos sociales deben de ser examinados de diversas perspectivas, de los cuales se debe de tratar de incluir la libertad, igualdad, solidaridad, dignidad y la seguridad. c) los derechos sociales evolucionan, en consecuencia, del proceso de especificación; esto nos conlleva a un estudio y tratamiento a fondo sobre los derechos sociales y ante la necesidad de adecuar nuevos derechos en favor de los trabajadores.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Derecho laboral**

#### **2.2.1.1. Concepto**

El derecho laboral o comúnmente conocido como derecho de trabajo, se puntualiza ante una necesidad de brindar una protección, se hace referencia a Guillermo. B (2014).

El concepto de trabajo según la Real Academia Española; significa *“Esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas u o cosa que resulta de la actividad humana.”* Siguiendo esta premisa, se entiende que el trabajo denota un esfuerzo tanto físico o mental; que tiene por finalidad satisfacer distintas necesidades. Y esto conlleva a la protección del trabajador de sus derechos laborales.

Guillermo prosa boza(2014), infiere que el derecho del trabajo nace ante la necesidad inminente de brindar una protección al trabajador; el cual el sus inicios se formó un fenómeno social a favor del trabajador con regulaciones hacia el empleador, para así optimizar y brindar la calidad de trabajo; en contexto nace una relación jurídica é económica entre el empleador y trabajador, en esta relación

contractual, el trabajador dispondrá de la mano de obra a favor de la otra parte, el cual será remunerado y con las condiciones básica laborales; por lo cual, el encargado de dirigir y remunerar la mano de obra será el empleador.(p.14)

Dávalos (2005), refiere, que el derecho laboral forma un conjunto de normas jurídicas que buscan el equilibrio y la justicia social, en la relación del empleador y trabajador. (p.35).

Urbina (2003), refiere, que el derecho del trabajo es el vínculo de normar jurídicas que regulan, protegen y dignifican, a las personas que materializan el trabajo o su intelectual, con un único fin de socializar la vida humana. (p.67).

#### **2.2.1.2. Características**

El derecho laboral es una rama del derecho, el cual tiene como principal objetivo la protección laboral del trabajador; como se refiere el objetivo del derecho laboral es la protección del trabajo humano que se pueden dar ante lo abusos por parte del empleador; las características del derecho laboral se pueden clasificar en las siguientes formas:

**a Formación:** El derecho laboral es una rama del derecho que tiene fuertes referencias en estas últimas décadas, y el cual se encuentra en constante evolución para favorecer y proteger la actividad humana remunerada.

**1. Sujetos:** En el marco del derecho laboral se integra como sujetos los trabajadores, tanto individuales o en colectividad, y los empleadores.

Cabe resaltar que el empresario, se deslinda del seudónimo de empleador, porque en dichas actividades un empresario puede o no constar de trabajadores.

- 2. Autonomía:** El derecho laboral es una rama autónoma e independiente que se regula en sus propias normas y principios procesales.
- 3. Fuente:** Como recalcar la fuente del derecho laboral, son las leyes; en los que se basan y se dictamina sentencias.
- 4. Hecho social:** Teniendo en cuenta que el derecho laboral trata de regular las cuestiones salariales, y todo referente a los derechos laborales, y en el cual se puede considerar un hecho social.

### **2.2.1.3. Naturaleza jurídica**

Arévalo (2016), refiere que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es mixta; toda vez que existe la partición del derecho público mediante sus órganos estatales, que se tendrá la aplicación del principio de irrenunciabilidad dada en la constitución política del Perú, la cual toman protagonismo con las fiscalizaciones en el marco del cumplimiento de las normas laborales; y se desarrollara de una manera privada con el contrato de trabajo, y el estado actuara como un mediador estipulando las normas del contrato de trabajo. (p.43).

## **2.2.2. Contrato de trabajo**

### **2.2.2.1. Definición**

Se define al contrato de trabajo como un acuerdo entre un trabajador y la empresa o empleador; que tienen un vínculo laboral, en base a acuerdos, términos que favorezcan a la relación laboral, entre estos acuerdos también se resalta los derechos del empleador y trabajador; para así tener una buena relación laboral.

El contrato de trabajo, comúnmente definido que enmarca en un acuerdo entre el empleador y el trabajador, donde acuerdan llevar a cabo determinadas actividades laborales, y todo a cambio de una remuneración acorde a la actividad desarrollada por el trabajador.

El contrato de trabajo, como infieren diversos autores; Se enmarca en un papel de capital, que se adhiere de diversas modalidades para adquirir la calidad de asalariado; que en el contexto se aplica en el campo del derecho de trabajo.

#### **2.2.2.2. Características**

- 1. Voluntariedad:** El contrato de trabajo tiene que ser voluntario, que se adhiere a una decisión libre, y de buena fe.
- 2. Ajenidad:** Esta característica se inmiscuye en; el trabajador tiene el derecho de recibir un salario acorde a la actividad laboral desempeñada; siendo este en particular a favor o en contra del empleador o empresario.
- 3. Subordinación:** Se infiere que el trabajador está en el ámbito de organización y dirección por parte del empleador, sin vulnerar sus derechos y dignidad laboral.
- 4. Remuneración:** La remuneración corre y está obligada a abonar por parte del empleador, en favor del trabajador por su labor desempeñada. Se infiere que la obligación primordial del empleador hacia el trabajador.
- 5. Bilateral:** Se contextualiza en obligaciones entre el trabajador y empleador; tanto como responsabilidad, derechos, remuneración, etc.
- 6. Típico:** El contrato de trabajo, el derecho laboral; se están reguladas por la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.
- 7. Oneroso:** Se habla en la prestación tanto en el trabajo como en el salario.

### **2.2.2.3. Finalidad**

Arévalo (2016), citando a al jurista Martínez; define que la finalidad máxima del contrato de trabajo es la capitalización de las actividades laborales por parte del trabajador, y remunerada como una obligación por parte del empleador. (p.148).

Haciendo mención a Arévalo, infiere que la finalidad del contrato de trabajo es un acuerdo de las partes; que son trabajador y empleador, en el cual acordaran distintos puntos en el contrato de trabajo, como actividades que desempeñara el trabajador, remuneración acorde a la actividad, derechos hacia el trabajador, y obligaciones mutuas para la buena relación laboral; toda actividad laboral esta direccionada y asume el liderazgo el empleador.

El trabajador asume una actitud de subordinación laboral.

### **2.2.2.4. Elementos del contrato de trabajo**

Los elementos del contrato de trabajo se definen en tres características principales que son la prestación personal de servicio, la subordinación o dependencia y la remuneración:

- 1. La prestación personal de servicio:** Se entiende que es la obligación personalísima del trabajador que dispone de la actividad laboral, el cual se recalca se es personalísimo, la cual se desarrolla como persona natural, la cual no puede ser relevada, sustituida o auxiliada por un tercero, este punto se puede invertir y se hablaría del auxilio por un tercero si esta persona dependa directamente de este, en este caso si daría el auxilio o sustitución de un trabajador en sus actividades:



- a) **Asistencia de familiares directos:** Recalcando líneas arriba, el trabajador puede ser ayudado por los familiares directos que dependan de él, siempre y cuando no se altere la naturaleza del trabajo.
- b) **Trabajo familiar:** La prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, en cualquier cargo laboral son configura relación laboral, salvo previo acuerdo entre ambas partes para una relación laboral.

**2 La subordinación o dependencia:** La subordinación se desarrolla entre el empleador y trabajador, en el marco de una relación laboral; se deslinda las actividades por parte del empleador, que este llevaría la dirección y liderazgo sobre el trabajador, entre otras actividades la de fiscalizar y sancionar razonablemente. Se hace un hincapié sobre la diferencia de entre el contrato de locación, en el cual este último desarrolla actividades laborales de forma independiente, sin estar ligada a una subordinación laboral.

- a) **Poder reglamentario:** El empleador tiene facultades para normar reglamentariamente las labores razonablemente.
- b) **Poder fiscalizador:** El empleador puede dictar las ordenes necesarias para la ejecución de los servicios. Por consiguiente, puede supervisar y verificar el estado de estas disposiciones sean cumplidas a cabalidad por el trabajador.
- c) **Poder disciplinario:** El empleador puede sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad, por

cualquier acto de falta, infracción o incumplimiento dentro del campo de trabajo.

**3. La remuneración:** Por remuneración se refiere que el empleador está obligado a la bonificación íntegro del salario; la cual se da a beneficio del trabajador por las actividades realizadas, estas remuneraciones se pueden dar cualquiera sea la forma o denominación; siempre sea de libre disposición del trabajador.

### **2.2.3. Tipos de contrato de trabajo.**

1. **Contrato de trabajo de formalización:** los contratos de trabajo se dan en dos términos tanto verbal, como escrito:

a) **Verbales:** en los contratos que se dan en forma verbal, se da la causa que no se pruebe la relación laboral mediante un documento, lo cual supone una acción de incumplimiento por cualquiera de las partes.

Siguiendo en la misma línea, no se puede determinar el plazo de duración del contrato, lo cual se puede inferir en indeterminados.

b) **Escritos:** En los contratos de trabajo escritos, se pueden detallar las condiciones laborales, remuneraciones, cláusulas, etc.; en este tipo de contratos se determina un plazo de determinado de la relación laboral.

2. **Contrato de trabajo de acuerdo a su duración:** se desarrollan por un lapso de tiempo determinado, varia en el tipo de contrato que es:

- a) **Duración fija:** En el término fijo, se desarrolla en un lapso de tiempo determinado; una vez dado el termino se puede renovar el contrato, sujetas a condiciones.
- b) **Termino indefinido:** Se define en una duración indeterminada, previo acuerdo de las partes; lo cual crean conveniente la duración de la relación laboral.
- c) **Por obra:** Se define que el plazo es fijo, una culminada cierta actividad; concluye el contrato y la relación laboral.
- d) **Termino temporal:** Su duración es temporal, que se limita a cubrir ciertas necesidades de carácter temporal.

#### 2.2.4. Las partes en el contrato de trabajo.

Las partes en el contrato de trabajo se desarrollen en relación al trabajador y empleador o empresario:

- **Trabajador:** Es la persona natural, quien dispone de la fuerza de trabajo a cambio de una remuneración; se sujeta a los parámetros que ley establece. Esta persona natural tendrá una postura de sumisión, por parte del empleador, que será quien dirija y conduzca la actividad laboral.
- **Empleador:** Es el encargado de dirigir al trabajador, dar una remuneración acorde a lo acordado; sujeto a derechos en ambas partes.

## **2.2.5. Remuneración**

### **2.2.5.1. Definición**

En definición constituye remuneración para todo efecto legal el integro de remuneración que percibe el trabajador por sus servicios prestados, se pueden dar en dos formas, tanto en dinero o en especies, cualquiera de las modalidades es válida, siempre y cuando se a libre disposición del trabajador.

Haciendo mención a Urquijo (1997), refiere por remuneración que es todo pago apercibido por un trabajador por la fuerza de trabajo de sus servicios, por lo que infiere que se trata de una contraprestación.

Citando a Juárez (2000), define que la remuneración significa una retribución, remuneración o recompensa que el empleador da a sus trabajadores por su actividad laboral o fuerza de trabajo.

En nuestra normativa peruana, en el artículo 6° del decreto legislativo N° 728, nos define que enmarca todo lo referente a remuneración; lo percibido por el trabajador por sus actividades laborales, también define que se puede abonar en dinero o especies, siempre y cuando sea a disposición favorable al trabajador.

Otros de los beneficios que se les otorga a los trabajadores, fuera de la remuneración mensual, los cuales constituyen a:

- Asignación familiar.
- Horas extra.
- Incremento por trabajo nocturno.
- Gratificación de navidad y fiestas patrias.

### 2.2.5.2. Características

Las principales características de la remuneración, se clasifican en seis conceptos generales los cuales son los siguientes:

- **Contraprestación:** Haciendo mención a Urquijo, define que la contraprestación es toda relación laboral existente entre empleador y trabajador; que se relaciona con la remuneración que es todo pago percibido por la fuerza de trabajo.
- **Libre disposición:** El trabajador es libre decidir sobre su remuneración, sin previo aviso o consulta a su empleador, todo forma parte del patrimonio del trabajador resultado de las actividades laborales.
- **Dinero o especies:** Las remuneraciones comúnmente es el pago en dinero por la actividad laboral, en el cual se da una excepción precio acuerdo que el pago o remuneración se de en especies; los cuales pueden productos de primera necesidad, etc.
- **Intangible:** La remuneración es un bien intangibles, que significa; no puede ser cobrada por otra persona sin su previa autorización previa una carta poder, firmada y legalizada por un notario y el trabajador.
- **Inembargable:** Como se define la remuneración es un bien intangible, que por consiguiente es inembargable; en el caso de que el trabajador contraiga una deuda con un tercero, es inembargables; en este punto se da una excepción en el caso de la pensión alimenticia la cual debe de constar bajo resolución judicial.

- **Prevalencia:** Se infiere por prevalencia por toda prioridad que se da al trabajador, sobre la liquidación o quiebra de la empresa; que prevalece y favorece al trabajador en el pago de sus remuneraciones y beneficios laborales.

### **2.2.5.3. Finalidad**

En síntesis, del derecho laboral, y la remuneración; es el favorecimiento al trabajo humano, a quien desempeña y adhiere la fuerza de trabajo al ámbito laboral, como se recalca favorece al trabajador, no enmarca al trabajo o a la producción de esta.

Citando a Carlos. R (2001). Refiere que la finalidad de la remuneración, se da cuando se emplea la fuerza de trabajo y a causa de esta, se paga un salario mensual, que no es otra cualidad más de subsistencia; la remuneración satisface múltiples carencias y el estado es un mediador que se integra mediante las normas sujetas al derecho laboral.

Por su parte Miguel, Á (1998). Nos indica que la finalidad de la remuneración es adjudicarle al trabajador y su familia, la alimentación, vivienda, vestimenta, seguros, etc; siempre dándole la dignidad mínima de vivencia de una familia.

La Declaracion Universal de los Derechos Humanos en sus artículos 23° numeral 3, nos refiere a la remuneración y la finalidad de esta; indica que cada persona tiene el derecho a una remuneración equitativa y satisfactorio; que le asegure una vida digna a su familia, las demás carencias serán complementadas mediante otros medios de producción social.

haciendo mención a lo dicho por distintos autores, se puede inferir en la finalidad de la remuneración que es un medio de subsistencia, tanto para el trabajador y su familia; que mediante la fuerza de trabajo podrá satisfacer distintas necesidades que acarrear en el entorno familiar y social.

El derecho de trabajo no protege en cierta parte al empleador o empresario, este derecho resalta en el trabajador, para el desarrollo normal de sus actividades.

#### **2.2.5.4. Reintegro**

Como concepto general el reintegro según la RAE, es la acción y efecto de reintegrar, que no es más que la acción de restituir, satisfacer una necesidad, y recobrar cual sea el modo.

#### **2.2.6. Homologación**

##### **2.2.6.1. Definición**

Como antecedente la palabra homologar tiene origen en la letra griega, “*homólogos*” que tiene por significado “*acordar*”. Que se puede diferir en los sinónimos en la terminología homologación como un acto de probar, comprobar algo, verificación, constatar, registrar.

La definición de homologación en parte general se define como un acto de probar o conformación de algún acto, un acuerdo; por otro punto difiere que la homologación tiene un efecto constituido en cuanto a la obligatoriedad.

En el ámbito de del derecho, es un acto administrativo que resuelve el juez o la autoridad competente, relacionado a la demanda laboral el acto de reintegro de sueldo por homologación, se tiene que confirmar los actos, convenios y sentencias.

La homologación en la parte salarial, consiste en equiparar los salarios o sueldos en una tabla única, con el fin de eliminar las diferencias salariales, por la realización de trabajos igual, pero con remuneración desigual.

#### **2.2.6.2. Características**

#### **2.2.6.3. Homologación de la remuneración**

En lo que respecta a homologación de remuneraciones, se debe de indicar que la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica en la Casación Laboral N° 16927-2013-LIMA, ha señalado que *“un empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos”*.

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

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

- a) Empresa proveniente:** Se tiene que ver las funciones que cumplen, pero en las diferenciaciones en el costo de vida atribuido a cada homologo, pueden realizar las mismas funciones, pero si el costo de vida es mayor en diferentes lugares no procedería la homologación.



- b) Trayectoria laboral:** Se atribuye a las diferentes empresas que labora una persona, con la cual adquiere y potencia su desarrollo laboral, en caso de las entidades privadas, se puede ver que la lealtad hacia su empleador sin perjuicio alguno.
- c) Funciones realizadas:** La procedencia del homologado con el que se realiza la comparativa, nos refiere que al momento de la comparación del homologado se acrediten las mismas funciones laborales con la homologación.
- d) Antigüedad en el cargo y fecha de ingreso:** La diferencia en los conceptos de remuneraciones se puede dar conforme al tiempo de servicio de los distintos trabajadores, pueden desempeñar las mismas funciones laborales, pero se diferencia en la antigüedad de una de las partes y la inserción reciente de la otra parte.
- e) Nivel académico alcanzado y capacitación profesional:** Se diferencia de la capacitación constante que se da en uno de los trabajadores, pueden desempeñar las mismas funciones, pero la capacitación y el nivel académico se discierne de la homologación.
- f) Responsabilidad atribuida:** Se debe determinar la responsabilidad atribuida en los cargos y funciones que ostentan los trabajadores a compararse,
- g) Experiencia y bagaje profesional:** Posible que se den los casos con las mismas funciones laborales, pero resalta el nivel académico o profesional de algún trabajador, en este caso se refiere a un homologado.

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

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

#### **2.2.6.4. Procedimiento**

#### **2.2.7. Remuneración**

##### **2.2.7.1. Definición**

La terminología “salario”, se extiende del vocablo latín *salarium*, que se define pago de sal, antiguamente, la sal era un bien escaso ypreciado; tanto era su valor que se equiparaba a su peso en oro.

La definición general de salario, es el resultado de una contraprestación por parte del trabajador, mediante la mano de obra, y esto se retribuye mediante salario mensual.

Néstor. D (1978). Define al salario como una obligación por parte del empleador, más aún cuando el trabajador no labore por problemas de salud, vacaciones, etc. (P.446).

##### **2.2.7.2. Características**

En lo referente a salario, se conceptualiza en tres dimensiones, la cual son social, económica y jurídica:

- **Social:** Lo que enmarca el salario social, se infiere en los ingresos del trabajador, para la satisfacción de distintas necesidades en el círculo

familiar, que significa una vida digna, alimentos vestimenta, educación, salud, etc.

- **Económica:** En el entorno al salario económico, es el valor económico que se asigna al trabajo o la mano de obra.
- **Jurídica:** En el marco jurídico, en lo principal, se da en la contraprestación debida por parte del empleador a la prestación debida del trabajo.

### **2.2.7.3. Aplicación**

La aplicación del salario en el Perú, haciendo mención al artículo 24° de la Constitución Política del Perú, que nos indica que: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bien material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”*

El salario mínimo se determina en función de las necesidades de los trabajadores y de sus familiares, otro factor para la aplicación del salario mínimo es el costo de vida, desarrollo económico del Perú, capacidad del empleador y la tasa de inflación.

### **2.2.8. El debido proceso**

#### **2.2.8.1. Concepto**

Pérez (2015), infiere que el debido proceso es el derecho de los justiciables a un proceso transparente, sin postergaciones, retrasos o alteraciones que afecten a algunas de las partes procesales, que su único fin es la justicia por igual,

refiriéndonos ah “*prima facie*”, que es el derecho que tiene los justiciables acorde a sus derechos.

En concordancia con Pérez, se recalca que el debido proceso es un es un mecanismo de solución de conflictos, el cual recae sobre un órgano del estado; este órgano del estado se encarga de emitir un fallo, sobre una controversia procesal, y este fallo adquiere la calidad de cosa juzgada.

Sagastegui Urteaga (2003), nos refiere que el concepto de debido proceso se gradúa en las siguientes posiciones: i) el juez esta dotado de hacer prevalecer las reglas del juego, a la hora de juzgar , lo cual infiere a una igualdad de las partes en el proceso. ii) inmediación sobre los medios probatorios y los sujetos procesales. iii) la aceleración del proceso, en este punto se enmarcando al NLPT integro la oralidad en estos procesos, para acelerar el tiempo de cada proceso y convirtiéndolo en proceso dinámico con interacciones de las partes. iv) se requiere una postura inquisitiva en materia de las pruebas. v) la valoración de las pruebas mediante parámetros establecidos en la NLPT y consiguiente una debida motivación. vi) la responsabilidad civil que adquieren las partes procesales entorno a sus acciones dentro del proceso. vii) simplificación del proceso, parte innecesarias. viii) se tiene que respetar el principio de dobles instancia. ix) se respeta la gratuidad de la justicia civil.

#### **2.2.8.2. Formas del debido proceso**

- a) **Adjetiva:** el debido proceso adjetivo o también llamado formal, se basa como un garante del desarrollo a un debido proceso.

- b) **Sustantiva:** en la parte sustantiva o también llamada material, se basa en ser una garante, en una decisión judicial remarcada en la razonabilidad y proporcionalidad; que en concreto data de una sentencia justa.

### **2.2.8.3. El debido proceso en el marco constitucional**

Pérez (2015) hace referencia que el Tribunal Constitucional Peruano, el supremo interprete de nuestra carta magna, hace mención; y refiere que el debido proceso se trata en dos aspectos puntuales, el debido proceso adjetivo y sustantivo.

Haciendo mención a la Constitución Política del Perú, en su artículo 139 , inciso 3; nos infiere al tema de las observaciones del debido proceso y la tutela jurisdiccional que nos menciona: *“ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimientos distintos de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”*.

### **2.2.9. El proceso laboral**

#### **2.2.9.1. Concepto**

El proceso laboral vendría hacer un conjunto normas, reglas que dan una solución a un litigio en el marco de lo laboral, tanto como el derecho individual o colectivo; se entiende también que es un conjunto de actos procesales que se desarrollan de manera progresiva, sistemática; y con la finalidad de resolver un conflicto laboral el cual se basan en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497.

Citando a Del Rosario (2009), nos deduce que el proceso laboral es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional y referente al procesó

laboral, con la única finalidad de mantener el orden jurídico y económico; y preservar las relaciones entre el trabajador y el empleador.

En la misma línea, Taramona (1994) refiere que “el proceso laboral es el conjunto de acciones procesales ordenadas bajo un sistema, lógico, que accionan el juez y las partes en la postulación de la demanda hasta la ejecución de la resolución”. (p.12-13)

Lo dicho líneas arriba, el proceso laboral es una institución jurídica que actúa a en base a pretensiones de las demandas y con el tratamiento de las normas del derecho laboral.

#### **2.2.9.2. Principios procesales aplicables**

##### **22921. Concepto**

Resaltando los principios procesales laborales estos están normados en el artículo 1, de la NLPT, que son el principio de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y la veracidad, como se recalca estos principios de dan para acortar el tiempo en los procesos, la transparencia en las resoluciones y con esto se implementa los medios probatorios los cuales serán oralizados, con la finalidad de ser encause la igualdad procesal.

(Toyama y Vinatea, 2012) Con la nueva ley procesal del trabajo N° 29497, se enmarca los principios que son de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y la veracidad, que fueron normandos para que los procesos laborales se ejecuten a la brevedad posible, encausando a los jueces a las buenas interpretaciones de las normas.

Los principios son los siguientes:

- **Principio de inmediación:** Para Arévalo (2016), este principio de inmediación le constituye al juez, que el partícipe de los actos procesales, diligencias; con la única finalidad de tener conocimiento directo del caso, lo cual repercute a una sentencia clara y motivada con los actuados en el proceso.

Siguiendo la misma línea, Monrroy (2009), nos refiere: “Que la activa y directa participación del juez con los sujetos procesales, repercute a una pronta resolución del conflicto y un adecuado tratamiento procesal del caso, y finaliza con una adecuada motivación e la sentencia respetando los parámetros del proceso laboral”. (p.134).

En conclusión, el principio de inmediación resulta ser muy efectivo en lo que concierne al proceso laboral, porque la actuación directa recae sobre el juez por las partes procesales; esta acción directa, más allá de la valoración que disminuye el tiempo en el proceso; motiva al juez profundizar más en el caso y su valoración, motivación de la sentencia será acorde al tratamiento que le da el juez a cada conflicto laboral.

- **Principio de oralidad:** En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se implanto este nuevo principio para la solución de los conflictos en materia laboral, la cual prevalecerá como principio esencial la oralidad en las audiencias en materia laboral.

Como refiere Pasco (s.f), “la oralidad es la simple prevalencia de la oralidad frente a lo escrito, es una forma diferente de llevar el proceso, por no decirlo más didáctico, este principio modifica en el tipo de proceso

laboral, se ciñe a la reducción del tiempo de los procesos laborales.”. (p. 367).

En relación al tema Limas (2010), infiere que el principio de oralidad, revoluciona el proceso laboral dejando a un lado los medios escritos que se actuaban en el proceso laboral, este principio recae en la importancia que se dará a la oralidad en el desarrollo de las audiencias y el que se lleva el mayor protagonismo son los jueces y reducirá los actos procesales en materia laboral.

- **Principio de concentración:** El principio de concentración concierne a la aminoración de los actos que se dan en el proceso, los cuales se ejecutaran en una sola audiencia.

Para Vescosi (1999), refiere que este principio, “trata de reunir el mayor número de actos procesales, con la perspectiva de no alargar más el proceso con actos por no decirlo innecesario, que no repercuten en forma desfavorable al proceso”. (p.125).

- **Principio de celeridad:** El principio de celeridad contempla que se ejecuten los plazos y resoluciones a la brevedad posible, respetando las normativas que se estipulan en la NLPT.

Para Monroy Gálvez (2012), refiere lo siguiente: “que el principio de celeridad se palpa a lo largo del proceso, mediante normas que sanciona la demora injustificada, haciendo referencia a que la justicia tardía no es justicia”. (p.67).

Resaltando el principio de celeridad, no implica que el proceso se llevara a cabo sin respetar los derechos de algunas de las partes procesales, este



principio de celeridad tiene que ir de la mano con la motivación e interpretación del juez del proceso.

- **Principio de economía procesal:** En la NLPT, es la gratuidad que busca implantarse en esta nueva ley procesal antecediendo a la anterior ley procesal del trabajo, la cual está estipulada en el artículo III, del título preliminar, se dará el principio de gratuidad siempre y cuando la pretensión no supere las 70 URP.
- **Principio de veracidad:** El principio de veracidad, también estaba contemplada en la anterior NLPT, como en la actual NLPT, que se mantiene su naturaleza de este principio, este principio es conocido también como principio de búsqueda de la verdad, en el cual se tiene que dar prevalencia a la verdad real, para que el proceso laboral sea un proceso que recalque la verdad real.

### **2.2.9.3. Finalidad del proceso civil**

Arévalo (2016), refiere que sobre la finalidad de derecho de trabajo; citando a Briceño R., sostiene que la motivación en el entorno del derecho de trabajo comprende elementalmente en el respeto a la dignidad del trabajador, su rol básico es el equilibrio entre las variables de la creación, negocio y trabajo.

### **2.2.10. La pretensión**

#### **2.2.10.1. Concepto**

La pretensión según Montero Roca (2003), “Es todo objeto del proceso que concierne, parte individual y diseminando de otros posibles procesos, como una petición fundada que se rige a un órgano judicial, que tiene su presupuesto frente a una persona, o un bien”. (p.156).

Recalcando la pretensión en el proceso laboral, citando a Bozaina A. (1996), “señala que la pretensión estudia el objeto del proceso, concerniente al por que una persona concurre ante una justicia y presentando una demanda, con el único fin de una obtención de parte del órgano a quien recurrió la persona destinada a la sola satisfacción de una pretensión”. (p.178).

#### **2.2.10.2. Acumulación de pretensiones**

La acumulación de pretensiones tiene por objeto que es el acto, donde se reúnen varias pretensiones, con la única finalidad de que le el juez encargado de la causa resuelva las pretensiones. (Vinatea y Toyama,2012).

#### **2.2.10.3. Elementos**

Para Hinostroza (2010), la pretensión procesal tiene como enfoque principal, lo que en el campo de la verdad procesal, se pretende ser la actividad de lo mencionado o sujeto de la demanda del proceso.

#### **2.2.10.4. Clases**

Las clases pretensiones, se enmarcan en cuatro conceptos, los cuales son:

- **Extra procesal:** Definida también como material, el título de un derecho para solicitar el cumplimiento o la consistencia de este, los sujetos de ella concuerden con los títulos de la relación legal.
- **Lo procesal:** Es la que se ejecuta simultáneamente en el proceso y por su parte puede ser petulante y antagónico adicional.
- **Contencioso:** Es la que desarrolla en los procesos de naturaleza en la que existan, refiriendo en la apariencia, los intereses en conflicto entre las dos partes y la contenciosa tiene la división similar para en proceso en cuanto a su motivación, es decir, aprendizaje oficial, prudente, y de liquidación.

- **Extracontencioso:** Sucede en los procesos de competencia intencional. De manera inadecuada se le denomina pretensión, puesto que en tales asuntos no exista conflictos, en la ausencia de partes, ya que solo concurren durante el tiempo dedicado a garantizar el privilegio de uno mismo respecto a otro.

#### **2.2.10.5. Pretensiones planteadas en el proceso en estudio**

Como pretensión principal el demandante solicita, la homologación de remuneración de sueldo:

- 1) **Pretensión principal:** Como pretensión principal pide que se declare la homologación de sueldos con otro trabajador, en la cual realizan los mismos trabajos, pero con remuneración desigual, que comprende de las fechas de 2014, hasta la actualidad sumando en el monto de la homologación que asciende a S/17,000.00 soles.
- 2) **Pretensión accesoria:** Que se reconozcan la homologación de sueldos entre ambos trabajadores, por desempeñar mis actividades laborales, la suma de la homologación suma a S/ 17,000.00 soles.

#### **2.2.11. El proceso ordinario laboral**

##### **2.2.11.1. Concepto**

Es aquel proceso en el cual se tramitan todas aquellas causas que están reguladas en la NLPT, o en aquellas pretensiones en la que la legislación nacional no otorga una vía procedimental propia, una gran cantidad de causas se tramitan bajo sus reglas.

Respecto a los procesos laborales Obando (2010), nos refiere que “son los procesos que se desarrollan mediante etapas, en el cual sucesivamente van

culminando y se van ejerciendo los derechos procesales hasta su culminación, mediante una sentencia que fin a la demanda laboral. ” (p.44).

El proceso ordinario laboral se regula mediante N.L.P.T, en las cuales enmarca el derecho individual, en conjuntó de las labores realizadas, en el proceso ordinario laboral se estipula una que el monto del petitorio debe de ser exceder las 50 URP.

Los juzgados competentes para llevar estos tipos de procesos; son los juzgados especializados. (Haro, 2010).

#### **2.2.11.2. Características del proceso laboral ordinario**

Las características del proceso ordinario laboral, con lo estipula en la Nueva Ley Procesal del Trabajo son los siguientes:

- Las partes procesales son el empleado y el empleador, como principales.
- Con la N.L.P.T. este proceso se basa más en la oralidad, y la celeridad.
- En este proceso, se busca entablar la conciliación.
- Se puede dar el caso que se concluya el proceso en audiencia de primera instancia.
- La pretensión debe de exceder los 50 URP, en este proceso.
- Son competentes los juzgados especializados.

#### **2.2.11.3. Los plazos en el proceso ordinario laboral**

Arévalo (2016), establece según la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en su artículo 17°, el juez laboral debe de calificar la demanda en un plazo no mayor a los 5 (días) desde la recepción de la demanda; haciendo referencia la artículo 42° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo que las citación a las partes para la audiencia

de conciliación se debe realizar en un plazo no mayor 20 o 30 días hábiles verificados desde la calificación de la demanda.

De acuerdo a los plazos en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497; se establecen los siguientes plazos en el proceso laboral ordinario:

- 1) **Calificación de la demanda**, el juez calificará la demanda en un plazo de cinco días hábiles estipulado en el artículo 42° y consiguiente a la calificación se emitirá auto de admisión de la demanda.
- 2) **Citación a audiencia de conciliación**, la citación de las partes procesales se dará en plazo de 20 a 30 días hábiles posterior a la calificación de la demanda, estipulado en el artículo 43° de la NLPT.
- 3) **Citación a audiencia de juzgamiento**, se fijará fecha de audiencia, hasta los 30 días hábiles, verificado desde la realización de la audiencia de conciliación en concordancia al artículo 43° de la NLPT.
- 4) **Citación para la entrega de sentencia**, el juez después de los alegatos finales, falla o declara fundada, en el plazo de 5 días hábiles.
- 5) **Apelación de sentencia en primera instancia**, el plazo para la apelación de la sentencia es de 5 días hábiles, artículo 32° de la NLPT.
- 6) **Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinarios**, interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los 5 días hábiles siguientes, y recibido el expediente fija fecha para la celebración de la audiencia de vista la causa.
- 7) **La audiencia de vista la causa**, deberá fijarse entre los 20 a 30 días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista, artículos 33°

8) **Notificación de la sentencia**, el juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo de 5 días hábiles, artículo 33° de la NLPT.

#### **2.2.11.4. Etapas del proceso ordinario laboral**

##### **2.2.11.4.1. Primera etapa del proceso ordinario laboral**

En la primera etapa del proceso ordinario laboral, enmarcar desde la postulación de la demanda, la calificación de la demanda y su respectivo traslado; la primera etapa del proceso ordinario se da concretamente en la conciliación el cual se denomina la primera fase del proceso ordinario laboral en la cual se persigue la autocomposición de la litis por las partes.

En esta etapa del proceso se busca que las partes, lleguen a un acuerdo entre ellos, bajo la supervisión del juez.

##### **2.2.11.4.2. La demanda**

###### **2.2.11.4.2.1. Concepto**

En mención Juan Monroy Gálvez (2003), nos refiere que el derecho de acción es una transformación de pretensiones en materia de procesos, la cual requiere una acción expresa la cual se plasma en una demanda, en que se expresa una acción de voluntad en las pretensiones del demandante.

Como vemos la demanda siendo un escrito judicial, para lograr su admisión debe cumplir con las exigencias formales previstas en el artículo 130° del Código Procesal Civil.

Las características de la demanda están estipuladas en código procesal civil artículo 424° y en el artículo 16° de la N.L.P.T, que norman la demanda es presentada por escrito y contendrá las características siguientes de una demanda:

- Juez a quien se interpone.
- Datos personales del demandado y domicilio procesal del demandante electrónico de este.
- Nombre y dirección de su representante legal del demandante.
- Nombre y dirección del demandado en el cual se emplazará.
- Petitorio exacto y claro de lo que pide en demandante.
- Los hechos en el cual se basa el petitorio tienen que ser precisos y un orden coherente.
- Fundamentos jurídicos del petitorio, en los cuales se ven normados sus pretensiones.
- Ofrecimiento de medios de prueba en el proceso.
- Por ultimo las firmas del demandante y su representante legal.

#### **2.2.11.4.2.2. Control de admisibilidad procedencia de la demanda laboral.**

En referencia al control de admisibilidad, se hace mención al artículo 42° de la NLPT; que nos hace mención al traslado y citación a audiencia de conciliación., una vez que el juez recibe la demanda, está en la obligación de realizar el control de admisibilidad, pues en este caso se verifica si la demanda presentada cumple los requisitos de formalidad contempladas por ley.

Vemos que los jueces a la hora de ejercer el control de admisibilidad de la demanda que se da mediante la calificación, tienen que optar por una postura neutral y transparente a la hora de la calificación de la demanda, en tal caso se si es admisible o inadmisibile, dándole un plazo de cinco días, hábiles, para las subsanaciones de las observaciones.

El control de la admisibilidad y la procedencia de la demanda laboral esta normada en la N.L.P.T., en su artículo 17°, que nos refiere que la admisión de la demanda, se encarga el juez de velar por el cumplimiento de los requisitos de la demanda en el plazo de 5 días hábiles de presentada la demanda, en el caso de observaciones en la demanda se dará un plazo de 5 días para la subsanación d los observados, en caso de no presenta subsecciones de la demanda se intuirá la conclusión del proceso y se archivar.

En el caso de que se declare por concluido e proceso por no presentar las subsecciones en el tiempo correspondiente, se es base de apelación a la resolución en los 5 días hábiles.

En concordancia con el artículo 427° del código procesal civil, en improcedencia de la demanda se declara por:

- Cuando el demandante carezca objetivamente de legitimidad para obrar.
- El otro presupuesto, es cuando no existe interés para obrar.
- Cuando se visualice caducidad del derecho.
- Al no existir conexión lógica entre los hechos enmarcados y el petitorio.
- Por último, es procedencia de inadmisibilidad, cuando el petitorio fuese físicamente y jurídicamente imposible de obrar.

#### **2.2.11.4.23. Requisitos de la contestación de la demanda.**

En concordancia del artículo 19° de la nueva ley procesal de trabajo, estipula que, en la contestación de la demanda, se tienen que contener los anexos de la norma procesal civil, e indicando la finalidad de cada medio de prueba integrado en la contestación de la demanda.



#### 2.2.11.4.3. Audiencia de conciliación

Una vez admitida la demanda, de citar a las partes a una audiencia de conciliación, en un plazo de 20 a 30 días hábiles, en la nueva ley procesal del trabajo, se regulan dos tipos de audiencia tanto en el proceso abreviado laboral y proceso ordinario laboral.

En este punto vemos que el encargado de llevar la conciliación es el juez, de dirigir dicha audiencia, con la finalidad de poner fin al proceso, este punto es importante para resaltar si es que se prosigue o no con el procesó y llevar a cabo una audiencia única. Por consiguiente, las siguientes partes forma la audiencia de conciliación:

- a) **Acreditación de las partes:** En esta parte se acredita la asistencia de las partes, tanto demandado como demandante. En las cuales indicaran sus generales de ley resaltando el principio de oralidad que se dan en estos tipos de procesos.
- b) **Caso de inasistencia:** En este caso se dan dos presupuestos, por un lado, se concierne a la inasistencia del demandante, el demandado podrá contestar la demanda y proseguir la audiencia; por otro lado, en caso de inasistencia del del demandado este se considera rebelde.
- c) **Conclusión del proceso:** En el presupuesto de inasistencia de las partes procesales como demandante o demandado, el juez en su potestad sancionadora declara por concluida el proceso, siempre y cuando durante el plazo establecido por ley que son 30 días hábiles, ningún de las partes formula fecha nueva para audiencia de conciliación.
- d) **Acuerdo conciliatorio:** En presupuesto de que se llega a un acuerdo de las

procesales, el juez aprueba el acuerdo como cosa juzgada.

En el caso de no llegar a un acuerdo conciliatorio entre las partes procesales, y al no existir solución en el caso, el juez decide llevar el proceso a juicio, en el cual el juez fijara la fecha en el plazo establecido que es de 30 días hábiles con notificación de las partes.

#### **2.2.11.4.4. Etapa de confrontación de posiciones**

La audiencia de juzgamiento forma parte del proceso ordinario, en el cual se da por no llegar a una conciliación de las partes, conforme al artículo 45° de la N.L.P.T. en la cual se extiende que es una audiencia única en la cual se darán confrontación de posiciones, medios probatorios, se alegará y se dará una sentencia.

Se inicia la audiencia de juzgamiento, en las cuales se acreditan sus generales de ley, en el caso de inasistencia el juez dará por concluida el proceso, en el plazo establecido de 30 días si no se formula una nueva fecha para la audiencia de juzgamiento.

**Etapa de confrontación de posiciones:** En esta etapa de la audiencia de juzgamiento, nos remarca que se inicia con una breve exposición de las pretensiones y fundamentos de hecho en las que se sustentan.

#### **2.2.11.4.5. Etapa de actuación probatoria**

La etapa de actuación probatoria está regulada en la NLPT, en el artículo 46°, de las cuales el juez nombra los hechos que no necesitan ser tratados, también se enunciará las pruebas que fueron admitidas, en los hechos de actuación probatoria; luego de los enunciados las partes procesales propondrán cuestiones probatorias, solo a las pruebas admitidas y el juez vera si es concerniente la

aceptación de las cuestiones probatorias propuestas.

Por consiguiente, se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los propuestos, se inicia con los medios probatorios por parte del demandante; en el orden siguiente:

- El juez enuncia los hechos que no ameritan actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos en la ley, que tengan calidad de cosa juzgada o sea notorio; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes para el caso.
- El juez del caso, anuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos que necesitan de una actuación probatoria.
- Después de las pruebas admitidas, el juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
- El juez toma juramento conjunto, a todos los que participan en esta etapa.
- Se actúan los medios de prueba admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de partes, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que correspondan. La inspección judicial puede ser grabada en audio y video o recogido en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala

día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

- La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continua dentro de los cinco días hábiles siguientes.

En un presupuesto, terminada la actuación de los medios probatorios; el juez concierne necesario una inspección judicial, suspende la audiencia señalando día, hora y fecha de la inspección judicial. La cual podría ser grabada en audio y video m una vez culminada la audiencia, el juez dentro del plazo estipulado que es de 5 días hábiles señala fecha para alegato y sentencia.

#### **2.2.11.4.6. Alegatos**

Anacleto (2015), determina que los alegatos son aquellos informes orales hechos por los abogados, una vez concluida la etapa probatoria. (p-751)

#### **2.2.11.4.7. Sentencia**

Una vez concluida la actuación probatoria, la parte defensora de las partes presentan sus alegatos oralmente, el juez decidirá el fallo del proceso en un lapso de 60 minutos, concluyendo el proceso el juez dará a conocer la fecha, en la cual dará a conocer su fallo en el plazo de 5 días hábiles, para la notificación de la sentencia.

Excepcionalmente se puede por la complejidad del caso, se podría dar la sentencia cinco días posteriores, lo cual se informa a las partes procesales para la notificación de la sentencia.

#### **2.2.11.5. Los puntos controvertidos**

##### **2.2.11.5.1. Concepto**

Rioja (2009), refiere que los enfoques disputados en el proceso civil han sido un tema mínimo concentrado en el derecho procesal peruano y que su autoridad en el proceso civil ha determinado que se convierta en una formalización sin criterios especializados.

##### **2.2.11.5.2. Procedimiento para la determinación de los puntos controvertidos.**

Como señala Salas (2013), citando a Espinoza, que sostiene que en todos los componentes mejor conocidos del debido proceso, se enmarca desde su planteamiento auténtico como la posibilidad de que en toda actuación seguida de en contra de algún individuo, se consideran algunos componentes básicos en los cuales se garantice el cumplimiento de la justicia, se necesitan garantizar las pretensiones a través una imparcialidad de las partes, y que infiere a una equidad en condiciones posibles.

##### **2.2.11.5.3. Identificación de los puntos controvertidos**

- Se determina una diferente remuneración con el homologo, cuando se realizan las mismas actividades laborales, pero con una desigual remuneración que data desde 2014 hasta la actualidad.
- Determinar el pago de homologación de remuneración de sueldos, que en la demanda asciende a S/ 17,000.00 soles.

## **2.2.12. La prueba**

### **2.2.12.1. Concepto**

Tarufo (1997), “nos refiere que la prueba desarrolla una función de demostración, con fundamentos, la cual el juez dará tratamiento a todo lo incorporado como prueba “citando a doctor Díaz de León nos recalca que la prueba es un medio de demostración, verificación o el tratamiento de la verdad que se ha expuesto en el proceso”. (p.98).

La prueba es la acción mediante se quiere demostrar un hecho con un valor jurídico, que el juez tiene que resolver, con sumo criterio individualizando cada una de ellas. (Couture, 2002).

Para el juez titular Sentís Melendo (s.f), nos refiere que la prueba es la única forma de convicción del juzgador, la cual es necesaria para dar fin o resolver definitivamente un conflicto.

Por otro punto, el profesor Paredes Palacios (2016), “parte en dos conceptos de la prueba, uno directo e indirecto, se considera directo cuando la prueba muestra el mismo hecho sin necesidad de profundizar en busca de la verdad, se constituye como prueba indirecta, la proporcionada por que muestra un hecho distinto, a los hechos lo cual el juez deduce en un juzgamiento crítico”. (p.89).

### **2.2.12.2. Sistema de valoración**

Barrientos señala sobre los tres conceptos que se tiene por el sistema de valoración:

- **Sistema de libre apreciación de la prueba:** Existen delimitada incredulidad respecto a las reglas que determinan la importancia de cada

medio probatorio y se reemplaza con certeza o efusión en la autoridad judicial.

- **Sistema de prueba legal:** Incluido en el derecho canónico como un impedimento, a las fuerzas ilimitadas que tenía en magistrado, el imperio total respecto a los adecuados y que asiduamente se traducían en arbitrariedades.
- **Sistema de pruebas heterogéneas:** Emerge de la recopilación de los métodos previos, que desde hace bastante tiempo se ha conectado a los tribunales, que actualmente existe la inclinación a cambiar la forma de guía demostrativa por un marco concurrente con las transformaciones forense del mundo.

### 2.2.12.3. Principios aplicables

Vayas (2009), hace mención a los siguientes principios:

- **Principio de formalidad:** Este principio permite que las pruebas aprecien la exposición, que se conozcan en ocasiones, que no se tomen en secreto y que ofrezcan garantías de fidelidad y honestidad; en cuanto a la prueba tenga validez, se requiere que se lleve a cabo al proceso con los requisitos previstos en la ley.
- **Principio de unidad:** Implica que la disposición probatoria del juicio forma una unidad, y que, por lo tanto, el juez debe examinar y apreciar su valor, para desafiar las diferentes pruebas, puntualizar su comprensión y contradicción, asimismo concluir sobre la convicción donde están enmarcados.

- **Principio de pertinencia:** La prueba pertinente; para cualquier caso, cuando haya preguntas, debe establecer un criterio amplio que considere apropiado el componente probatorio, por consiguiente, aquella que no tenga ninguna asociación, de manera legítima o indirecta, con el objeto del proceso, sobre la base de no poder interpretar una referencia con aquél o con un objeto accesorio o incidente.
- **Principio de contradicción:** Es el conocimiento de la prueba por la parte, a quien ésta se oponga, incluye la advertencia de su solicitud, introducción, práctica y tolerabilidad por parte del Tribunal respectivo, al igual que cada disposición que tiendan a posponerla o diferirla.
- **Principio de publicidad:** Es la exposición de las actividades probatorias, esencialmente en relación con el reconocimiento pericial al tratarse de delitos de violación sexuales, siendo opinión de investigadores del Derecho, que se debe llegar a otro tipo de procedimiento.
- **El principio de igualdad de partes:** Como resultado de este principio, los métodos especiales son rechazados, en todo caso, en la práctica, los contrastes financieros dan lugar a que exista una ejecución desigual de las partes.

#### **2.2.12.4. Medios probatorios actuados en el proceso**

##### **2.2.12.4.1. Documentales**

###### **2.2.12.4.1.1. Definición**

Por ideales de lo que se establece en el Art. 233° del C.P.C, los medios probatorios documentales son todos aquellos escritos o elementos que sirven para acreditación de un hecho.



La Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria De La Corte Suprema De Justicia De La República en la casación N° 6961-2009 - LA LIBERTAD, de fecha seis de diciembre de dos mil once en el considerando quinto: *“Que, se debe tener en consideración lo dispuesto por el artículo 1971 del Código Procesal Civil (...), según el cual todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta, quien debe utilizar su apreciación razonada, expresando en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión adoptada”*.

#### **2.2.12.4.1.2. Los medios probatorios actuados en el proceso.**

Los medios probatorios actuados en el proceso son los siguientes:

- Boletas de pago, que prueban el vínculo laboral que se da entre “A” con la relación laboral con “B”.
- Resolución Gerencial Municipal N° 1119-2014-MPH-GM, donde se determina el vínculo laboral bajo el decreto Legislativo N° 728, teniendo un contrato indeterminado.
- Boletas de pago de “C”, del homólogo en este caso, con quien se vera la comparativa de la homologación.
- Resolución N° 08 del expediente N° 632-2018- emitido de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Ancash.

#### **2.2.13. Resoluciones**

##### **2.2.13.1. Concepto**

Cavani (2017), conceptualiza a la resolución judicial de la siguiente manera:

- **Resolución como documento:** Es el conjunto de enunciados normativos, que son expedidos por un órgano jurisdiccional, por ejemplo, Resolución

N ° 06, en la resolución impugnada se decidió no admitir el recurso de apelación del demandante.

- **Resolución como acto procesal:** Es un hecho fundamentalmente jurídico voluntario practicado en un determinado proceso, dado que es realizado por un órgano juzgador, se trata de un acto procesal realizado por el juez.

#### 2.2.13.2. Clases

Cavani (2017), señala que, en el proceso civil peruano, aquellas resoluciones sin contenido decisorio son conocidos como decreto, mientras aquellas resoluciones con contenido decisorio son los autos y sentencias.

Cavani (2017), conceptualiza los tipos de resoluciones judiciales de la siguiente manera:

- a) **Decretos:** Son resoluciones en donde no hay pronunciamiento alguno respecto al derecho discutido o alguna cuestión suscitada en el proceso. En lo decretos el juez no tendrá el deber de motivar dichas resoluciones ya que no poseen un contenido decisorio.
- b) **Los autos:** Son resoluciones con contenido decisorio que no son sentencias, el auto resuelve una cuestión de procesal.
- c) **Las sentencias:** Es una resolución judicial con contenido decisorio, presentan dos elementos esenciales: a) Poner fin a la instancia o al proceso y b) un pronunciamiento sobre el fondo.

#### 2.2.13.3. Estructura de las resoluciones

León (2008), señala que la estructura de las resoluciones, son las siguientes:

1. **Expositiva:** Contiene el planteamiento del problema que se deberá de resolver. Podría abarcar diferentes nombres como: formulación de la incertidumbre a solucionar, reyerta en disputa. (p. 16)
2. **Considerativa:** Contiene el análisis del tema en intercambio, puede acoger tales nombres como: indagación, contemplaciones respecto a sucesos de derechos aplicables, pensamiento entre otros. (p. 16)
3. **Resolutiva:** El método habitual para redactar resoluciones judiciales en el Perú tiene algunos inconvenientes, por ejemplo, el uso de lenguaje anticuado, desorden al momento de plantear el tema focal, un lenguaje que no está dispuesto amigable para el lector. (p. 16).

#### 2.2.13.4. Criterios en las resoluciones

León (2008), señala que los criterios para elaborar una resolución bien argumentada son las siguientes:

1. **El Orden:** Para la realización del planteamiento de los problemas jurídicos el orden es primordial, ya que servirá para que el operador de justicia realice una correcta argumentación y comunicación respecto a una decisión legal. (p. 19)
2. **La Claridad:** Consiste, en que el emisor que envía un mensaje legal deberá de hacer uso de un lenguaje de fácil entendimiento donde el receptor que no cuenta necesariamente con un entrenamiento legal pueda captar fácilmente el mensaje. (p. 19)
3. **La Fortaleza:** Las decisiones deben de estar basadas de acuerdo a los estándares que establece la constitución, las razones que deberán de fundamentar jurídicamente se encuentran en base a la interpretación del

derecho positivo, a la doctrina y a criterios adoptados en las jurisprudencias que se desarrolla en cada caso. (p. 20).

- 4. La Suficiencia:** Estas pueden ser suficientes o insuficientes, una resolución fuerte es aquella que presenta razones oportunas, mientras que una resolución insuficiente es aquella que presenta un defecto. (p. 20)
- 5. La Coherencia:** Toda argumentación debe de guardar estrecha consistencia con los argumentos que fueron empleados, con la finalidad de que no contradecir los mismos. (p. 21)
- 6. Diagramación:** Es importante porque toda resolución deberá de contener una redacción donde se hará uso de espacio interlineal, los párrafos se encontrarán separados uno de otros, todo párrafo solo contendrá un argumento que serán enumerados, se emplearán sub títulos seguidos de una redacción sintetizada. (p. 21).

#### **2.2.13.5. La claridad en las resoluciones judiciales**

##### **2.2.13.5.1. Concepto de claridad**

Gonzales (2017) determina que la claridad y precisión de las resoluciones judiciales ha pasado de ser una propensión para pedir aclaraciones de las razones que han llevado al mundo una nueva forma de comunicar el derecho en que las resoluciones judiciales son de importancia básica.

##### **2.2.13.5.2. El derecho a comprender**

Hernán (2017), sustenta que la utilización particular de determinado lenguaje responde a tecnicismos propios de la profesión, que en mayoría de las veces es difícil pasar por alto, y por casualidad se necesita de mayor explicación para quien domina el lenguaje jurídico, tiene que ver con la utilización del

lenguaje exacto y normativo o incluso con la necesidad de no caer en la incertidumbre, algo muy similar con el lenguaje exacto y estandarizado o incluso con los requisitos de no caer en la ambigüedad, una nota similar con el lenguaje utilizado por los especialistas en determinadas materias.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Calificación jurídica**

Chanamé (2014), señala que, en el sistema criminal, la calificación de la mala conducta estimula la calificación o escrito de conclusiones que el ministerio fiscal y la defensa formula al ser elevada la causa a plenario. (p. 171)

### **2.3.2. Caracterización**

En la enciclopedia de la Real Academia Española expresa que la caracterización es la garantía de los atributos peculiares de una persona o cosa, con el objetivo que se distinga de los demás.

### **2.3.3. Congruencia.**

Cueva (2013), señala que la congruencia es una presencia del contenido de las resoluciones judiciales; es la regla por el cual se requiere identidad o correspondencia entre el objeto del debate y la decisión; comprende un límite a las facultades resolutorias del juez, que no puede conceder más de lo que menciona o una opción que es distinta de lo que se menciona, y que no puede dejar de resolver las cuestiones formuladas por las partes.

### **2.3.4. Distrito judicial**

Chanamé (2014), afirma que la demarcación legal es un fragmento de un dominio donde un magistrado o fuero ejerce una acción legal. (p. 348)

### **2.3.5. Doctrina**

Reyes (2012), quien cita a Eduardo García Máynez, refiere que es el estudio de índole investigativo siendo los especialistas quienes realizan el estudio respecto al derecho de manera simple con motivación meramente teórico de estructurar sus estatutos con el propósito de traducir sus normas. (p. 36).

### **2.3.6. Ejecutoria.**

Reyes (2012), afirma que la ejecutoria es el documento legal donde se consigna una sentencia firme. (p. 133).

### **2.3.7. Evidencias.**

Chanamé (2014), quien cita a Guillermo Cabanillas señala que la evidencia sobre el aprendizaje indudable; seguridad clara y absoluta acerca de una cosa teórica o sólida. (p. 380).

### **2.3.8. Hechos.**

Reyes (2012), señala que el hecho jurídico es aquel acontecimiento natural o hecha por el hombre, voluntaria o involuntaria, lícita o ilícita que produce resultados de derecho, pero sin expectativa de producirlas. (p. 80).

### **2.3.9. Idóneo.**

Chanamé (2014), afirma que la idoneidad es la capacidad de las facultades civiles de los individuos que hayan alcanzado la mayoría de longevidad. (p.440).

### **2.3.10. Juzgado.**

Reyes (2012), señala que el tribunal es un estado, un cuerpo individual, a cargo de la administración de imparcialidad en única instancia. (p. 135).

### **2.3.11. Pertinencia.**

Diaz & Hoyos (2016), señalan que la pertinencia es aquella que se relaciona de manera directa o indirectamente con las realidades y debe ser legitimada con todos los medios de prueba.

### **III. HIPOTESIS**

El proceso judicial sobre proceso laboral, sobre homologación de remuneración de sueldo, ventilado en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01. Del Primer Juzgado de Trabajo - (NLPT), Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2018. Evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas.



## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y nivel de la investigación**

#### **4.1.1. Tipo de investigación.**

La investigación es de tipo cuantitativo – cualitativo (mixto).

##### **Cuantitativa.**

Nos refiere al contraste de hipótesis ya existentes con otras, el cual nos refiere a comparación de datos, que nos refiere que se necesita un hipótesis ya hecha y plasmada, porque la investigación cuantitativa es un método de deducción. (Tamayo, 2007).

Rodríguez peñuelas (2010), nos resalta que el tipo de investigación cuantitativo se basa en hechos que encausan a un fenómeno social, defiriendo a los intereses del individuo. Este tipo de investigación se basa en la ejecución de cuestionarios, inventarios y análisis de los cuales difiere en un análisis estadístico, para corroborar las variables que están en la operacionalización, las cuales se complementan con cuadros estadísticos, gráficos y un análisis numeral.

##### **Cualitativa.**

Blasco y Pérez (2007), señalan que el tipo de investigación cualitativa se basa en su contexto natural, deduciendo fenómenos en concordancia a las personas implicadas.

En la investigación cualitativa deduce de una variedad de medios para captar la información tales son, entrevistas, imágenes, observaciones, etc., en los cuales se detalla las problemáticas.

En los últimos años, un gran número de investigadores se han inclinado a la metodología mixta, la cual conta de ambos enfoques, en la que se argumenta mediante dos métodos que sus resultados son más confiables. (Hernández, Méndez y Mendoza, 2014).

#### **4.1.2. Nivel de investigación.**

##### **Nivel de investigación exploratorio**

Según Fidias G. (2012), define la investigación exploratoria que se ejecuta sobre un tema desconocido o poco investigado, por lo que sus enunciados se aproximan a dicha investigación, en punto superficial de la investigación.

##### **Nivel de investigación descriptivo**

Este tipo de nivel de investigación descriptivo, se data de situaciones y eventos, los se aprecian como son y como es su comportamiento hacia determinados fenómenos; vemos que los estudios descriptivos buscan consolidar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o de cualquier índole que se someta a análisis. (Hernández, Fernández y Baptista.p.60).

Tamayo M. (pag. 35), nos resalta que la investigación descriptiva, emplaza los componentes descriptivos, de registro, de análisis e deducción de la naturaleza del proceso y los fenómenos, las conclusiones que se llegan se basan sobre personas, cosas o como se dirige en presente.

Sabino(1986), la investigación descriptiva se reafirma en la realidad de los hechos , y se caracteriza por una interpretación coherente, las cuales se basan en descubrir las características fundamentales , empleando un criterios sistemático que permita poner en resalte los fenómenos de la investigación, con el empleo de

todas estas características se podrá llegar al manifiesto de las características a la realidad en estudio.

En la presente investigación, en nivel de la investigación descriptiva, se evidencia en diversas etapas: 1) se basa en la selección de análisis , que comprende un expediente judicial , el cual es elegido de acorde al perfil sugerido en la línea de investigación: expediente por reintegro de sueldo por homologación, la cual se dio por finalizada mediante una sentencia, con interacción de las partes procesales, con interferencia mínima de un órgano jurisdiccional, y 2) la recolección de datos se basan en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

#### **4.2. Diseño de investigación**

El trabajo de investigación se ejecuta bajo el diseño no experimental, retrospectiva y transversal.

##### **No experimental**

Según Santa Paella y Felibert (2010), el diseño de investigación no experimental, se basa en no desnaturalizar ninguna variable, en el cual no se sustituye ninguna variable.

La investigación no experimental se desempeña en la observación tal cual es su naturaleza, para luego ser analizados.

En este tipo de investigación infiere a la búsqueda de información o datos que el investigador no infiere en las variables, ya se son dadas y no son materia de manipulación, por último, se infiere a las relaciones con las variables en las cuales no se interfiere directamente. (Kerlinger y Lee, 2002).

### **Retrospectiva**

Se da cuando la variable se determina en la recojo de los datos, que comprende un acto pasado. (Hernandes, Fernadez & Baptista,2010).

### **Transversal**

En la recolección, se data las variables, el cual se ve reflejada en tiempo en base al fenómeno de la investigación. (Hernández, Fernández & Baptista,2010).

Por lo expuesto el estudio será no experimental, transversa y retrospectivo.

### **Unidad de análisis**

Citando a Balcells y Junyet, (1994), “refieren que el análisis de contenido, es la fracción de un documento o comunicación que se toma como base para la investigación, y del cual se pueden distinguir distintos criterios, según el contenido del documento.” (p.45).

La unidad de análisis se basa en la observación de documentos y de las cuales son reconocidas en el campo en la observación, en tal efecto son objetos de codificación de los registros construidos a base del documento, se reconoces diversas unidades de análisis, en base al marco teórico que se ejecuta, las hipótesis planteadas, los objetivos y las características. (Gaitán Moya, 1998).

Recalcando líneas arriba en la aplicación a la línea de investigación, la unidad de análisis es el Expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01. Primer Juzgado De Trabajo – (NLPT), Huaraz, Distrito Judicial de Ancash- Perú-2018., que se lleva a cabo un proceso ordinario laboral, se ejecutó en audiencia única, se apeló a la primera sentencia, fallando a favor del demandado por reintegro de sueldo por homologación, se incluye en el **anexo 1**.

#### 4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.

Según Hernandez, S, Fernández, C & baptista, L (2006), conceptualizan a la variable que es fluctuosa y su variación es susceptible a observación y medición.

Por otro contexto la variable esta conexas a la hipótesis de investigación, la cual puede adquirir distintos valores en conjunto a la variable y la cual esta susceptible a medida (Grau, 2004).

En este trabajo de investigación la variable es característica del proceso sobre reintegro de sueldo por homologación, en **EXPEDIENTE N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01. Primer Juzgado De Trabajo – (NLPT), HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH- PERÚ-2018.**

En el cuadro siguiente se observa: la definición y la operacionalización e la variable del proyecto.

**Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio.**

<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>VARIABLE EN ESTUDIO</b>	<b>INDICADORES DE LA VARIABLE</b>	<b>INSTRUMENTO PARA RECOJO DE DATOS</b>
EL PROCESO JUDICIAL Determinar las características del proceso sobre reintegro de sueldo por homologación, para resolver la controversia.	<b>CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO.</b> caracterización del proceso sobre reintegro de sueldo por homologación	1. Cumplimiento de plazos 2. Aplicación de la claridad en las resoluciones 3. Aplicación del derecho al debido proceso 4. Pertinencia de los medios probatorios 5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	Guía de observación

*Fuente: Elaboración propia.*

#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

En este proceso de recolección de datos, se está aplicando la técnica de observación porque no hay injerencia directa con el tema de investigación de los cuales solo plasma ciertas características.

Renombrando la técnica del análisis del contenido se dará en cuanto se empieza a desarrollar la sentencia.

El medio por el cual se dará desarrollo dentro de la investigación será la recurrente para la observación, el cual su procedimiento es de recolección de información y de cuadros estadísticos. **Anexo 2.**

#### **4.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.**

En un proceso de investigación, la medición es un proceso que a través de ello se perciben las características de los eventos y se clasifican, datan, organizan y se da una interpretación, en base a reglas establecidas. (Hurtado de B, 2000).

Las técnicas de recolección de datos comprenden, procedimientos a seguir, ya que se basa a una estructura que tiene que alinearse, (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

Las técnicas de recolección se basan en:

- Ordenar las etapas de investigación.
- Aportar instrumentos para mejorar la información.
- Dirigir un control de datos.
- Orientación de obtención de conocimiento.

#### **4.6. Matriz de consistencia lógica.**

Una matriz de consistencia, es una herramienta que facilita la interpretación de operación teórica de la investigación, que deduce en, problema, objetivos, variables y operacionalización de las variables. (rojas,2010).

Haciendo referencia a Kerlinger (2002), para que adecuado planteamiento del problema de investigación se caracteriza en: “el problema debe expresar una relación entre dos o más variables y el problema debe estar formulado claramente y sin ambigüedad”.

## Cuadro 2. Matriz de consistencia

**Título: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES, EXPEDIENTE N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01. PRIMER JUZGADO DE TRABAJO – (NLPT), HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH- PERÚ-2018.**

Caracterización del proceso sobre Homologación de remuneraciones, expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01. Primer Juzgado De Trabajo – (NLPT), HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH- PERÚ-2018.				
Caracterización del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la calidad de sentencia en primer y segunda instancia sobre homologación de remuneración en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer juzgado de trabajo, Huaraz, del distrito judicial de Ancash, Perú – 2018?	<p><b>Objetivo general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar si la sentencia de los procesos judiciales culminados en el distrito judicial de Ancash – Perú, guardan relación; concordancia con las normas y los procedimientos establecidos para emitir una sentencia, para mejorar la calidad de las sentencias judiciales.</li> </ul> <p><b>Objetivo específico.</b></p> <p>1. Identificar el cumplimiento de plazos por parte de los sujetos procesales en homologación de remuneraciones, expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO- (NLPT), HUARAZ, DISTRITO</p>	<p>El proceso judicial sobre homologación de remuneraciones, del expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO – (NLPT), HUARAZ, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ. Evidencio lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se evidencio el cumplimiento de los plazos.</li> <li>Evidencio la claridad del proceso y de las resoluciones y sentencias.</li> <li>Los hechos probatorios en el proceso, tiene idoneidad para sus pretensiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de plazos.</li> <li>Aplicación de la claridad en las resoluciones.</li> <li>La pertinencia de los medios probatorios.</li> <li>Idoneidad de la clasificación jurídica de los hechos.</li> </ul> <p><b>Técnica e instrumentos.</b></p> <p>Fichas literarias y resúmenes.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Es de tipo cuantitativa – cualitativa (mixta).</li> </ul> <p><b>Nivel de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El nivel de la investigación es exploratoria y Descriptiva</li> </ul> <p><b>Diseño de la investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experimental.</li> <li>Retrospectiva.</li> <li>Transversal.</li> </ul>

	<p>JUDICAL DE ANCASH – 2018.</p> <p>2. Identificar si las sentencias emitidas en el proceso evidencias transparencia y concordancia. en homologación de remuneraciones, expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO- (NLPT), HUARAZ, DISTRITO JUDICAL DE ANCASH – 2018.</p> <p>3. Identificar la atribución al debido proceso, en el proceso por homologación de remuneración, expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO- (NLPT), HUARAZ, DISTRITO JUDICAL DE ANCASH – 2018.</p> <p>4. identificar la adecuación en los medios probatorios y la pretensión planteada en el proceso por homologación de remuneración, expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO- (NLPT), HUARAZ, DISTRITO JUDICAL DE ANCASH – 2018.</p> <p>5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la sanción, en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01,</p>			
--	--	--	--	--



	PRIMER JUZGADO DE TRABAJO- (NLPT), HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – 2018.			
--	---	--	--	--

#### 4.8. Principios éticos

Cuando nos referimos a los principios éticos nos conlleva a hablar también a los análisis críticos del proceso, de los cuales está sujeta a los lineamientos, de honestidad, respeto de los derechos de los demás y entablar una relación de que prevalezca la igualdad. (universidad de Celaya, 2011).

En el proceso de investigación, se ejecutó y resalto el principio de reserva durante la investigación realizada, en la cuales se vio y respeto el derecho de las personas. (Abad y Morales, 2005).

En todo el proceso de investigación, se respetó los derechos a los derechos a intimidad y dignidad de las personas mencionadas en el expediente en investigación, los cuales se corrobora de principio a fin en el proceso de investigación por parte del investigador.

Dentro de desarrollo del trabajo de investigación se cumplirá con los siguientes principios éticos:

**Principio de justicia:** Se cumplió con este principio con la imparcialidad y la justicia a cada uno de los involucrados para el análisis de la presente investigación, con este principio se resguarda los conocimientos y las capacidades de los justicieros.

**Principio de beneficencia y no malicia:** Con este principio se resguardo la identidad e integridad de los implicados en el presente estudio, y se maximizo los beneficios en favor de las partes.

**Principio de protección a las personas:** Referente a este principio se con la protección de la integridad y dignidad de los derechos fundamentales de las personas, en todos los ámbitos tanto procesales como personales.

**Principio de consentimiento informado y expreso:** Dentro de este principio, en la investigación se pudo apreciar la voluntad de ambas partes, de buena fe, ya que se notificó el acuerdo en los plazos establecidos por ley.

**Principio de integridad científica:** Respecto al principio de integridad científica, se cumplió con respetar cada uno de los artículos que se encuentran en el código de ética, ya que esta norma sustantiva refiere de qué manera debe de ejercer una profesional los códigos de ética, en caso de omisión se procederá a sancionar de manera imparcial.

Con este fin el investigador firmara una declaracion de deber moral para garantizar la disminución de términos hostiles, la dispersión de los hechos acusados y la formación de la identidad de los sujetos del proceso, en la unidad de análisis; sin enervar la creatividad y veracidad del contenido de la investigación según el Reglamento de Registro de Grados y títulos publicados por la Superintendencia Nacional de Educacion Superior Universitaria (SUNEDU).

## **V. RESULTADOS**

### **5.1. RESULTADOS**

#### **Respecto al cumplimiento de los plazos.**

En la demanda interpuesta por “A” en contra de la “B” por reintegro de sueldo por homologación:

En un primer momento en la postulación de la demanda se declara inadmisibile la demanda, En resolución N° 01, mediante fecha diez de setiembre de dos mil dieciocho, dándose un plazo de (5) días hábiles para subsanar las omisiones, así mismo, mediante Resolución N° 02, de fecha veintiséis de setiembre de dos mil dieciocho, se le concede un plazo de tres días hábiles para que presente copias suficientes de su escrito y anexos conforme a ley, siendo el caso se subsanan las omisiones, presentando las copias de la demanda y anexos suficientes, en fecha cuatro de octubre del dos mil dieciocho, en la cual se expide en Resolución N° 03, de fecha cinco de octubre del dos mil dieciocho, se declara admitir la demandada en la vía ordinaria laboral, en lo cual se verifica el cumplimiento de los plazos establecidos por ley.

En conclusión, los operadores del derecho, han cumplido con lo establecido en la norma por la norma procesal.

En concordancia de los artículos 42 al 47 de la ley N° 29497, en el cual corresponde la programación del desarrollo de la Audiencia de conciliación, que la norma establece que se da dentro de los 20 o 30 días hábiles posteriores a la calificación de la demanda, por consiguiente se programó la audiencia de conciliación para el día doce de noviembre de dos mil dieciocho y señalada mediante resolución N° 03, de fecha cinco de octubre del dos mil dieciocho. en lo cual se corrobora el cumplimiento de los plazos.

Así mismo , en Resolución N° 05 de fecha trece de noviembre del dos mil dieciocho, en la que se declara infundada la demanda, en concordancia al artículo 32 de la nueva ley procesal de trabajo, nos remarca que la apelación de la sentencia es de cinco días hábiles y empieza a correr desde el día siguiente de la audiencia o notificadas, el recurso de apelación se ha interpuesto dentro del plazo de ley, se resuelve en Resolución N° 06 de fecha veintiséis de noviembre del dos mil dieciocho, en el la Resolución N° 08 , de fecha veintiuno de diciembre del dos mil dieciocho, donde se infiere a la fecha y hora pactada para la audiencia de la apelación, por lo que corrobora el cumplimiento de los plazos de ley.

Recalcando, la apelación a la Resolución N° 05 de fecha trece de noviembre del dos mil dieciocho, en la que; declara infundada la demanda en todo su ámbito, el artículo 32 de la de la NLPT concede el plazo de apelación es de cinco días hábiles conforme a ley, la Resolución N° 06 de fecha veintiséis de noviembre del dos mil dieciocho, donde se resuelve, conceder la apelación interpuesta por el demandante con efecto suspensivo, contra la resolución N° 05 de fecha trece de noviembre del dos mil dieciocho, que es la sentencia de primera instancia; por consiguiente la resolución N° 08 de fecha veintiuno de diciembre del dos mil dieciocho, donde se resuelve programar la audiencia de la vista de la causa para el día lunes catorce de enero del año dos mil dieciocho, por lo que se finaliza en cumplimiento de los plazos referidos por ley.

**Respecto a la claridad de autos y sentencias:**

- **Autos de inadmisibilidad:** Resolución N° 01, de fecha, diez de setiembre de dos mil dieciocho, que resuelve: 1. Declarar inadmisibile la demanda interpuesta por “A”. 2. Se le concede a la parte demandante el termino de

cinco (5) días hábiles a fin de que subsane las observaciones advertidas en el cuarto considerando de la presente resolución, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivamiento del expediente.

- **Auto:** resolución N° 02, de fecha, Huaraz, veintiséis de setiembre de dos mil dieciocho, dado cuenta: al escrito de subsanación previamente presente al demandado copias suficientes de su escrito y anexo, en merito al artículo 133° de aplicación supletoria para el caso de autos concediéndole el plazo de tres días hábiles, bajo apercibimiento de tener por no presentado su escrito.
- **Auto admisorio:** resolución N° 03, de fecha cinco de octubre del dos mil dieciocho, que resuelve: 1) admitir en la vía ordinaria laboral, la demanda interpuesta por "A", contra la "B", y con citación del procurador publico municipal sobre pretensión principal. 1. Reintegro de remuneración por homologación de sueldo del periodo 02 de enero de 2015 a la fecha (07/09/2018) y su continuación, debiendo ser la remuneración mensual de S/1,800.00 soles: consecuentemente se le reconozca el reintegro de remuneración básica de S/375,00.00 soles mensuales desde 02 de enero del 2015 a la interposición de la demanda (07/09/2018), equivalente a S/ 15,375.00, por 41 meses no pagados , más intereses legales, costas y costos del proceso.
- **Sentencia de primera instancia:** Resolución N° 05, de fecha trece de noviembre del dos mil dieciocho, que resuelve: 1. declarar infundada la demanda interpuesta por "A". contra la "B" sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo e intereses legales. Sin cotas ni costos.

- **Auto concesorio de apelación:** N° 06, de fecha veintiséis de noviembre del dos mil dieciocho, en la cual resuelve conceder el recurso de apelación por parte del demandante con efecto suspensivo, contra la Resolución N° 05 de fecha trece de noviembre del dos mil dieciocho, el cual se presentó en las fechas estipuladas por ley.
- **Auto de vista de la causa:** Resolución N° 08 de fecha veintiuno de diciembre del dos mil dieciocho, en la cual una vez remitida la apelación se señala la fecha para la celebración de audiencia de la vista de la causa para el día lunes catorce de enero del año dos mil dieciocho, y así tener una sentencia firme.
- Sentencia de vista, resolución N° 010, de fecha catorce de enero del año dos mil dieciocho, que resuelve, 1. revocar la sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha trece de noviembre de dos mil dieciocho, que declara infundada la demanda; y, reformándola declararon fundada en parte la demanda interpuesta por “A” contra la “B” sobre reintegro de remuneraciones por homologaciones de sueldo de desde el uno de julio del dos mil diecisiete a la fecha y en la cual se ordena a la “B” el pago de la suma de S/ 6,887.50 a favor del demandante por concepto de homologación de sueldo y también al pago de costos procesales a favor de la abogada del demandante que asciende al monto de S/ 1,500.00, en la cual se el cumplimiento de los plazos en cada etapa del expediente en estudio y finalizando con un sentencia a favor de demandante.

### **Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso:**

El expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo- (NLPT)., distrito judicial de Áncash – Perú, este proceso se llevó a cabo con la calificación y admisión de la demanda, luego se desarrolló la audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, se prosiguió con la etapa de confrontación de posiciones, etapa de actuación probatoria y finalizando los alegatos y sentencia, los cuales se llevaron a cabo en los plazos razonables establecidos en la nueva ley procesal del trabajo, y los parámetros establecidos en el juzgamiento en materia laboral.

- **Principio de oralidad:** En referencia a este principio, nace ante la necesidad de dar mayor protagonismo a los justiciables y al desarrollo de las audiencias; las cuales serán sustancialmente un debate de posiciones presidida por el juez, por finalidad de acelerar los procesos laborales.
- **Principio de veracidad:** La cual en virtud es fondo prevalece sobre la forma, *“los jueces privilegian el fondo sobre la forma”*, pues la naturaleza de la NLPT, se enfoca a que el juez alcance la verdad real sobre la base de esta se emita un fallo final.
- **Principio de igualdad:** Referido al proceso en estudio, nos infiere que, *“se prohíbe a los sujetos establecer diferencias arbitrarias, sin que estas fueran motivadas o tuvieran una motivación; sin afectar directa o indirectamente la remuneración del trabajador.”*
- **Principio a la pluralidad de instancias:** En referencia forma parte del debido proceso judicial y goza parte de reconocimiento a nivel internacional, la pluralidad de ser confiere a *“El derecho de recurrir del fallo ante un juez o tribunal superior”*.

- **Principio de congruencias procesal:** Al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional.

### **Pertinencia de los medios probatorios.**

El expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo (NLPT). Huaraz, distrito judicial de Áncash – Perú, por consiguiente, la demanda se entabla por homologación de sueldo, interpuesta por C.T.L.J. contra LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, por discriminación salarial, dando como medio probatorio los siguientes:

- En el presente proceso el juez valoró las boletas de pago que refieren en forma lo diminuto de la remuneración salarial, con el cual se dio el arraigo laboral de demandante con el demandado.
- Prosiguiendo, se valoró la resolución de conciliación, del homologo, hacia con la demandada, en que se determinó que la persona mediante resolución conciliatorio se le restituyo en sus labores y se concilio el salario mensual del homologo, en este aspecto se adhiere a una resolución judicial.
- Por consiguiente, uno de los medios probatorios donde se determina mediante Resolución gerencia municipal N° 1119-2014-MPH-GM, donde se determina el contrato indeterminado del demandante.
- Boleta de pago por parte de otro trabajador, que gana un monto mayor por la realización de la misma actividad laboral.
- Resolución N° 08 del expediente N° 632-2018-emitido de la sala laboral de la corte superior de justicia de Ancash, con lo que se ampara este proceso en estudio.



**Respecto a la calificación de los hechos:**

Comprendiendo los fundamentos y los hechos, la persona “A” ingreso a laborar a favor de la demandada “B”, con fecha 02 de enero del 2015, que a la fecha viene desempeñándose como conductor de limpieza con una remuneración de S/1,425.00 muy por debajo de la remuneración que perciben su demás compañero de trabajo que se desempeñan en la misma actividad la cual haciende a S/1,800.00. que es un derecho fundamental específico, es el derecho a la igualdad, el cual se manifiesta en el contrato de trabajo como el derecho a la igualdad de trato.

Estos derechos fundamentales se encuentran consagrados en el artículo 2 y en el artículo 26.1 de nuestra carta magna, cuyos preceptos constitucionales todavía prescriben “en los laboral se presentan los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación”, mi compañero de trabajo “C” que tiene la condición de conductor , con un contrato indeterminado , con una remuneración mensual de S/ 1,800.00 en forma mensual , siendo la existencia de diferencias remunerativas entre el actor y el trabajador homologo, donde ambos realizan las mismas funciones de trabajo, siendo mi pretensión es el reintegro de remuneración por homologación del sueldo básico , que como hemos verificado precedentemente difiere cuantitativamente del básico que percibe el trabajador “C”. , a pesar de ocupar el mismo cargo y desempeñar las mismas funciones que el autor.

## **5.2. ANALISIS DE RESULTADOS.**

Los resultados que emana el presente trabajo nos refieren que la calidad de las sentencias de primera como de segunda instancia sobre sobre reintegro de sueldo por homologación, en el expediente N°; ° 0151520180-0201JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO – (NLPT), HUARAZ, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ. 2018. Fueron de una muy alta calidad en las sentencias y transparencia que emito cada una de ellas. De las cuales se divide en cinco objetivos generales las cuales son:

Respecto al cumplimiento de los plazos tanto en la primera instancia como en la segunda instancia fueron de muy alta calidad.

### **1. Cumplimiento de plazos.**

La sentencia de primera instancia sobre sobre reintegro de sueldo por homologación, en el expediente N° 01515-20180-0201JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo – (NLPT), Huaraz, del Distrito Judicial de Ancash – Perú,2018., se cumplieron los plazos establecidos tanto en la presentación de la demanda, como la admisión de la demanda, conciliación extrajudicial en las fechas estipuladas y en las emisiones de las sentencias en este proceso.

Roberto, R., (s.f). “se entiende como plazo el lapso establecido por la norma legal, judicial o convención entre las partes, con el fin del cumplimiento de ciertos actos o hechos jurídicos; lo cual el plazo procesal se establece para la realización de actos procesales, los plazos están legalmente establecidos en los códigos procesales”. (p,128).

Conforme al artículo 17 de la ley N° 29497, en el caso de incumplimiento de alguno de los requisitos de la demanda determina su inadmisibilidad, correspondiendo que la omisión o defecto sea subsanada por la parte demandante en el término de cinco días hábiles.

## **2. Aplicación de la claridad en las resoluciones.**

En la sentencia de primera instancia y segunda instancia sobre reintegro de sueldo por homologación, en el expediente N° 0151520180-0201JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo – (NLPT), Huaraz, del Distrito Judicial de Ancash – Perú. 2018. *“La Doctrina del Tribunal Constitucional propone una serie de parámetros respecto a la aplicación de la claridad en las resoluciones, las cuales se basan en la razonabilidad, la lógica, la congruencia, la falta de arbitrariedad, la extensión, la naturaleza del derecho de prestación y el derecho al existencia de un acierto judicial; todos los elementos mencionados se toman como base para la obtención de una sentencia a fondo.”* , por lo tanto se vio una claridad en La resoluciones tanto el de primera instancia y segunda instancia respetando los parámetros establecidos para dichos procesos.

## **3. Aplicación del derecho al debido proceso**

Citando a Pérez (2015), infiere que “El debido proceso es el derecho de los justiciables a un proceso transparente, sin postergaciones, retrasos o alteraciones que afecten a algunas de las partes procesales, que su único fin es la justicia por igual, refiriéndonos ahora “prima facie”, que es el derecho que tiene los justiciables acorde a sus derechos”. (p.156).

El Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia (STC N° 03359-2006-AA/TC), *“El derecho fundamental al debido proceso, esta*

*consagrada en el artículo 139°, numeral 3, de la Carta Magna, que comprende una serie de garantías constitucionales, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento en el que se encuentra inmersa una persona, pueda considerarse justa. El TC destaca que el ámbito de irradiación de este derecho al debido proceso no es expresamente al ámbito judicial, si no que proyecta al ámbito de los procesos administrativos (STC N° 07569-2006-AA/TC, fundamento 6)”.*

Citando a Sosa, T. (2016). Contextualiza que *“En América, el debido proceso exige cumplir las garantías de la doble instancias, este principio de doble instancia exige que al menos dos jueces o dos tribunales en instancias superiores sucesivamente examine y se pronuncie sobre algún caso judicial, a fin de reducir las posibilidades de inducir al erro y la trasparecían de las sentencias”.*

Según la doctrina, citando a Eguiguren, P. (2002). El principio de igualdad *“prohíbe a los sujetos privados establecer diferenciaciones arbitrarias, esto es, no fundadas en razones jurídicamente atendibles. Precizando que el derecho subjetivo a obtener un trato igual pretende evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias por algunas de las partes procesales”.* (P,22).

En este punto se recalca que se respetó el derecho al debido proceso en ambas partes tanto demandado como demandante, en el cual el artículo 1° de la constitución política del Perú señala que *“la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado”*, por lo cual el principio de igualdad se está estipulada en la carta

magna, en el artículo 2º, inciso 2º. En todo el proceso se respetó y cumplió el debido proceso en todas sus instancias procesales.

#### **4. Pertinencia de los medios probatorios:**

El medio que permite que las partes puedan sustentar una verdad en la persona encargada de resolver unos conflictos entre partes es la prueba, infiriendo a Deyvis Echandía, (1981) *“El acto de probar es aportar al proceso, mediante medios y procedimiento, bajo parámetros establecidos por ley, que tiene la única finalidad la certeza de la verdad, que es demostrada ante el juez sobre los hechos en controversia”*.

Haciendo referencia a Fairén, G, (1982). Que conceptualiza el medio probatorio como, “desde el punto de vista procesal se puede considerar que la estructura correcta del procedimiento, tendente a las partes la garantía de la publicidad, de contacto directo con el juez y de desarrollo rápido del proceso, así como la posibilidad de presentar los elementos para fijar sus pretensiones, el material de proceso, forma parte del debido proceso, que debe de ser escuchado y que debe de existir la posibilidad de aportar pruebas”. (p.169).

#### **5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.**

La calificación jurídica de los hechos e basan los criterios en los cuales el juzgado competente resolverá dicha demanda, en la cual encontramos estipulado en artículo 6 de la ley de productividad y competitividad laboral, decreto supremo número 003-97-TR, que nos infiere a la discriminación laboral y salarial; y en los derechos universal de los derechos humanos, en los artículos 23, inciso 2º y 3º , articulo 24.

Resaltando, el tribunal constitucional en el expediente N° 00027-2006-PI/TC, señala: *“una cuestión de vital trascendencia con respecto al principio de igualdad, es que ah quedado clara la proscripción de todo trato discriminatorio”, mas no asi el tratamiento diferenciado, que bajo ciertos esquemas y parámetros es permitido, pues no se debe perder de vista que no todo trato diferente ostenta la característica de ser discriminatorio. La discriminación se produce cuando ese trato diferente carece de razones que los justifiquen”*.

## VI. CONCLUSIONES

En concordancia con el objetivo general vemos que el estudio de este expediente cumple con las características del objetivo general: en este proceso se cumplieron los plazos, se percibió una claridad en las resoluciones dadas, una correcta aplicación al derecho al debido proceso, también se vio una correcta pertinencia en los medios probatorios y una correcta calificación de los hechos jurídicos, cumpliendo todos los requisitos en el expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo- (NLPT). Huaraz, del distrito judicial de Áncash – Perú, por consiguiente se llega a las siguientes conclusiones:

Se determinó que la calidad de sentencia se dio de un rango muy alto, conforme a los parámetros establecidos por ley.

Como se ve en el proceso laboral consta de dos etapas, la primera etapa se da desde la admisión de la demanda, hasta la audiencia de conciliación; la segunda etapa consta desde la audiencia de juzgamiento, hasta los alegatos y la sentencia. En mención se corrobora la actuación de ambas etapas procesales.

### **Respecto a la primera etapa del proceso ordinario laboral.**

Referente al proceso ordinario laboral, se cumplieron todas las etapas, y las resoluciones fueron motivadas a criterio de cada juzgado, cumpliendo los reglamentos establecidos y normados para estos tipos de procesos.

Haciendo mención, desde la recepción de la demanda en materia laboral, se vio una actitud positiva en el cumplimiento de los plazos establecidos, tanto para la subsanación de las observaciones por la cual se declaró inadmisibles las demandas laborales, la admisión de la demanda mencionando los artículos 13° y 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497; que da un plazo de cinco (5) días hábiles para la subsanación de observaciones. Por consiguiente, una vez admitida

la demande en la vía procesal laboral ordinario, se llevó acabo citación a la audiencia de conciliación, que no debe de pasar entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Una vez fijado fecha de audiencia de conciliación, las partes procesales “A” y “B” no llegaron a un acuerdo conciliatorio, que por consiguiente el juez precisa las pretensiones que serán materia de juicio, en el cual fija fecha y hora de la audiencia de juzgamiento.

En el desarrollo de la audiencia el juez encargado de la conciliación, desarrolla, que las pretensiones no son de hecho, sino, recalca que es materia de derechos, por lo cual no se desarrollara los medios probatorios; se ve por la parte demandada, una acción de rebeldía, por acudir a la conciliación sin poderes suficientes para conciliar; por esta precaria actividad de defensa por parte del representate del demandado, se tomó la medida de declarar infundada la demandada en la audiencia de conciliación.

Por consiguiente, el juez, da un juzgamiento anticipado, y corre trasladó a la audiencia de juzgamiento, donde el juez vera la sentencia por homologación de remuneración de sueldo.

En concordancia a la audiencia de juzgamiento, se llegó a la conclusión por tres puntos principales se dio el juzgamiento anticipado, i) la parte demandada se encuentra en rebeldía, ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por la contra parte, iii) la cuestión debatida es solo de derecho.

Con la simple declaracion de infundada la demanda en la audiencia de conciliación se da por concluida la primera etapa del proceso ordinario laboral; la segunda etapa inicia desde la audiencia de juzgamiento.



### **Respecto a la segunda etapa del proceso ordinario laboral.**

Por consiguiente el operador de justicia en un primer momento se falla a favor de la “B”, en todos sus ámbitos , con un punto de vista por resaltar, que la resolución de conciliación es un acto de cosa juzgada, que es, un acto de conciliación de ambas partes en conflicto, lo cual pactan las formas, medios como concluir con el conflicto en relación laboral; en este punto de vista se hace referencia al homologo o la parte que se materia de comparación.

Una vez que el órgano de justicia declara inadmisibile la demanda, se tiene un plazo establecido en la NLPT en su artículo 32, que le plazo es de cinco días hábiles que corre desde el dia siguiente de la audiencia. En el cual se corroborar mediante escrito de fecha veintidós de noviembre del dos mil dieciocho.

### **Respecto a la sentencia de segunda instancia**

Lo que respecta a la segunda instancia, desde el momento de la apelación se concurrió a los plazos establecidos por ley , se fijó fecha para la audiencia de apelación dentro de establecido en la ley; en la hora de la calificación de los hechos, se vuelve a tocar el tema de la resolución de conciliación, se resalta que es un acuerdo entre las partes, las cuales acuerdan un monto en dinero, la reposición del puesto de trabajo, etc; como se ve es un acuerdo entre las partes conciliatorias.

En un primer momentos se valoró solo como cosa juzgada, lo cual lo emite un juez, y fue uno de los medios probatorios que motivo la apelación; en la segunda instancia se tiene una calificación de los hechos distinta al primera resolución, el cual se fundó en los hechos que la conciliación es un acuerdo de

partes en los cuales acuerdan monto, restitución de trabajo, etc; no es la decisión expresamente de un juez, solo se dará en los casos que no se llegue a un acuerdo conciliatorio; en este acuerdo de conciliación por parte del homologo o persona en comparación, se le restituye el trabajo como chofer obrero y como erróneamente se dijo en un principio, como chofer de alcaldía.

Este punto es muy importante para dilucidar, la homologación de sueldo por parte del demandante, que se puede probar que desempeñan las mismas funciones laborales, pero con una desigual remuneración.

Por último, se tuvieron distintas calificaciones de los hechos en ambas resoluciones, por un parte, vemos, una calificó más profunda y más detallada que finaliza con una sentencia idónea, motivada y transparente. Lo cual la sentencia de segunda instancia se funda en parte sobre reintegro de remuneración por homologación de sueldos a favor de “A” sobre “B”, lo cual deja como conclusión que no se vulnero ningún derecho y no se dio un perjuicio por parte demandante; lo que corrobora que se cumplió con el objetivo de la investigación.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Anacleto, V. (2015). MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. En: Lex & Iuris. Lima

Ávalos, O. (2016). COMENTARIOS A LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

En: JURISTAS EDITORES E.I.R.L.

ARÉVALO, J. (2016). “*El Derecho Procesal de Trabajo*”, Separatas en Diplomado de Especialización y Actualización en Derecho Procesal Laboral. Arequipa.

CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL. *Artículo 4º, Procedencia respecto de Resoluciones Judiciales.* – JURISTAS EDITORES-abril-2019. P.p.-(784).

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, *Artículo 139, inciso 3.* CULTURA PERUANA, 2015, P,p-41.

Cfr. Sagastegui Urteaga, Pedro (2003). *Exégesis y sistemática del Código Procesal Civil. Volumen I. Editorial Jurídica Grijley, Lima, 2003, PP. 08-09.*

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA (2018). “*Casación Laboral-915-2018-Lima*”, Legis P; Recuperado de: <https://legis.pe/corte-suprema-reglas-para-homologar-remuneraciones-cas-lab-915-2018-lima/>.

Diaz, E., & Hoyos, L. (2016). PERTINENCIA, CONDUCENCIA Y UTILIDAD EN LA ARGUMENTACIÓN DEL MATERIAL PROBATORIO, EVIDENCIA FÍSICA Y MEDIOS DE PRUEBA EN AUDIENCIA PREPARATORIA.

Dávalos. José (2005): *Derecho individual del Trabajo. Edición Porrúa. México-2005. 14. Edición Actualizada.*

DE BUEN, N., (1977). “*DERECHO DE TRABAJO*”. México-1977. T.II, p.172.

Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículos 4º, 5º, 6º y 9º; artículo 23 inciso 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (29497).

Del Rosario, R. (2009). *Integración del Derecho Laboral y Proceso Laboral*/edit.  
Chimbote-Perú.

ECHANDIA, H., (1981). *“Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo I, 5ta ed., Víctor P. de Zavalía, Buenos Aires. 1981, p. 34.*

Enciclopedia Jurídica (s.f). *“HOMOLOGACIÓN LABORAL”*. Recuperado de:  
<http://www.encyclopedia-juridica.com/d/homologación-laboral/homologación-laboral.htm>

Gaceta Laboral (2016) *“Elementos del Contrato de Trabajo”*, *Gaceta Jurídica Laboral*.  
Recuperado de : <http://gacetalaboral.com/lectura-laboral-descubre-cuales-son-los-elementos-esenciales-del-contrato-de-trabajo-y-en-que-consiste-cada-uno-de-ellos/>

Guillermo, B.P. (3 de Junio del 2014). THEMIS: *“SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO”*; Edición-2014(1),P,14.

Juárez, O., (2000). *Administración de la Compensación*. México: Oxford.

Kerlinger, F.N. y Lee, H.B. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4° ed.)*. México.

LIMAS VASQUEZ, ROCIO, *comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, artículo en la revista ACTUALIDAD JURÍDICA N° 192. Lima. Enero 2010. P.41.

LOPEZ, J., (1978). *“Del sueldo o Salario en General en la Ley de Trabajo Comentada”*, *Buenos Aires, 1978, T, II, p.446.*

Machado, C. (2009). *Necesidad de Requisitos en la Sentencia*. ( tesis de maestría en derecho procesal). Recuperado de:  
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/700/1/T754-MDP-IturrealdeNecesidad%20de%20requisitos%20en%20la%20sentencia.pdf>.

- Marcenaro (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales; (s/edic)*. Lima. Bogotá.: Editorial THEMIS Editores.
- MARIO (s.f). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Pasco Cosmópolis., Artículo publicado sitio: <http://perutoplawyer.com/v2/index.php?option=-article&id>.
- MAXIMA, U. J. (2019), “*Derecho Laboral*”, Última edición: 21 de julio de 2019. Recuperado: <https://www.caracteristicas.co/derecho-laboral/>.
- Morales, C.S. (2006) “*el Principio de Congruencia en la Demanda y la Sentencia en el Proceso civil Guatemalteco. Tesis de grado publicada de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala.*”
- MONROY, J. (2009). *Teoría General del Proceso*. 3era Edición. Editorial COMMUNITAS. Lima, Perú.,
- OBANDO GARRIDO, José María. *Derecho procesal Laboral*. 5. Edición, Ediciones TUNVIMOR, Bogotá, 2010.
- Pacori, C., (2019, 15 de octubre). “*HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES*”, LA ACADEMIA ; Recuperado de: [https://www.academia.edu/40632744/HOMOLOGACIÓN\\_DE\\_REMUNERACIONES](https://www.academia.edu/40632744/HOMOLOGACIÓN_DE_REMUNERACIONES)
- Paula, R. (s.f.). “*contrato de trabajo*”, *Economipedia*, Recuperado de : <http://gacetalaboral.com/lectura-laboral-descubre-cuales-son-los-elementos-esenciales-del-contrato-de-trabajo-y-en-que-consiste-cada-uno-de-ellos/>
- Pérez, E. (2015). *Derecho Constitucional y Derecho Procesal Constitucional la Garantía de los Derechos, Tomo. En II (144-148)*.
- Pérez, p & Gardey., (2011). “*Definición de Reintegro*”, actualizado,2014; Recuperado de: <https://definicion.de/reintegro/>

Rojas, M (2010). Manual de Investigación y Redacción Científica. Lima: Book Xx;

Recuperado de:

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/view/318/470>

3

Sandoval, M., (2014, 29 de agosto), “Remuneración, salario y otras formas de pago”,

OFICINA32; Recuperado de:

[http://miguelsuarezsandoval.blogspot.com/2014/08/remuneracion-salario-y-](http://miguelsuarezsandoval.blogspot.com/2014/08/remuneracion-salario-y-otras-formas-de.html)

[otras-formas-de.html](http://miguelsuarezsandoval.blogspot.com/2014/08/remuneracion-salario-y-otras-formas-de.html)

Sarzo, J. (2012). “La configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el

*Ordenamiento Jurídico Peruano*”. Pontifica Universidad Católica del Perú.

TARAMONA. J. (1994). *TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. SEGUNDA EDICIÓN.*

*MÉXICO.*

Tusalario.org/Perú, (s.f). “Trabajo y Salario”, Recuperado de:

<https://tusalario.org/peru/salario/remuneracion-minima/>

Urquijo. J. (1997). La Administración de Sueldos y Salarios. Venezuela.

Hernández, R., Méndez, S. y Mendoza. (2014). Capítulo 1. Metodología de la

investigación, online learning center. Recuperado de:

<https://recursos.ucoj.mx/tesis/investigacion.php>

**ANEXO**

**ANEXO 1: Evidencia para acreditar la preexistencia del objeto de estudio: proceso judicial.**

**SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

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

**MATERIA:** POR DEFINIR

**JUEZ:** TORRES QUISPE YAMILE OLINDA

**ESPECIALISTA:** LLALLIHUAMAN CHARQUI BLANCA MARIELA

**EMPLAZADO:** PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL

**DEMANDADO:** MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ

**DEMANDANTE:** "A"

**SENTENCIA**

RESOLUCION N° 05

HUARAZ, TRECE DE NOVIEMBRE

DEL DOS MIL DIECIOCHO.

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

**I. PARTE EXPOSITIVA:**

- **DE LA DEMANDA**; aparece de autos que el accionante interpone demanda indicando que ingreso a laborar a favor de la demandada con fecha 02 de enero del 2015 y hasta la fecha viene laborando en forma permanente e ininterrumpida con una remuneración básica S/1,425.00 soles. Señala su compañero de trabajo J.A.S.D, tiene la condición de conductor, con un contrato indeterminado , con una remuneración mensual de S/1,800.00 en forma mensual , por lo que existen diferencias remunerativas a pesar de realizar las mismas funciones de trabajo.

Mediante resolución N° 03 de fecha 05 de octubre del 2018, se admite a tramite la demanda se corre traslado a la demandada y se fija fecha para audiencia de conciliación.

- **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN**: citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra la grabación de audio y video y del acta registro de audiencia de conciliación en fojas 87 a 88, no se propició conciliación debido que la abogada del demandante no contaba con facultades para conciliar; se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emitió la resolución N° 04, mediante la cual se tiene por apersonada a la demandada, representado por su procurador publico, por contestada la demanda y por ofrecida los medios de prueba.



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

## **II. PARTE CONSIDERATIVA.**

**PRIMERO.-** el articulo 1 de la constitución política del per, señala “ la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado”; por su parte el principio de igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2 del mismo cuerpo normativo, y a la vista del tribunal constitucional en la sentencia recaída

en el expediente N° 0271-2003-AA/TC, sostiene que la igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia , de modo tal que se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otras, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que admas el derecho a la igual supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales , constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los derechos humanos” asi mismo el articulo III del titulo preliminar de la nueva ley procesal del trabajo – ley N° 29497, sostiene que:” en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”.

#### **SEGUNDO: INTERPRETACION Y APLICACIÓN NORMATIVA.**

El artículo 138 de la constitución política del estado establece que: “la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce el poder judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la constitución y a las leyes, en todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Prefieren la norma legal sobre toda otra de rango inferior. “

De conformidad con lo expresamente establecido por el articulo IV del titulo preliminar de la nueva ley procesal del trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de la norma de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “ *los jueces laborales, bajo responsabilidad imparten justicia con arreglo de la constitución política del peru, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes*

*vinculantes del tribunal constitucional y de la corte suprema de justicia de la republica”;* corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond – como: “(...) *algo mas que un catalogo mas o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y político que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.*

### **TERCERO.- FINALIDAD DEL PROCESO.**

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

### **CUARTO.- DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES.**

El artículo I del título preliminar de la ley N° 29497, prescribe que *el proceso laboral se inspira entre otros, en los principios de inmediación, oralidad concentración, celeridad, economía procesal y veracidad,* así LUIS VINATEA RECOBA y JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU CITANDO a AMERICO PLA RODIGREZ, en su libro

análisis y comentarios a la nueva ley procesal del trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, expone que *“El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que los distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan alguna norma e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”*

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

**QUINTO.-** es virtud a ello, el jue laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes, pero, no solo por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, si no por la naturaleza del derecho de trabajo el cual es tuitivo, y del proceso laboral el cual es finalista como ya se ah expuesto, ello concordante con el **PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE**, que implica la facultad que se otorga al juez competente para interpretar en conjunto a la demanda y los conceptos de violación, de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la Litis del proceso, el juez al

momento de sentenciar de plano , y sin forma de sustancien, podrá o deberá, según sea el caso , suplir ese defecto o deficiencia de la demanda , otorgando la protección constitucional por una razón o por un hecho que nunca se conoció o menciono en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional transgreda o infrinja el principio de congruencia procesal, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo son re la forma se debe ordenar de limitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de alguna vulneración de un derecho constitucional, así lo ha considerado el tribunal constitucional en el noveno fundamento de la expedida en el expediente N° 02148-2010-PA/TC-LORETO, de fecha 31 de enero del 2011.

#### **SEXTO: CARGA DE LA PRUEBA.**

La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23 de la ley 29497- nueva ley procesal del trabajo se establece que la carga de la prueba le corresponde a quien afirma hechos y configura pretensión o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el numeral 23.4 señala “de modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que seas señalado como empleado de la carga de la prueba de: literal a)” el pago del cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”, en esa línea , los medios probatorios tiene por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez , respecto sobre los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del código procesal civil, aplicable en forma supletoria el caso de autos.

## **SEPTIMO.- DEL VALOR DE LA ORALIDAD**

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

## **OCTAVO.- DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO.**

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

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

que es la encargada de acreditar – como en el caso de autos – merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es solo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

**EN EL CASO CONCRETO:** dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, a lo que, además, la suscrita se haya plenamente habilitada debido a la pretensión demandada, además que todos los medios probatorios eran de orden documental, lo que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

#### **PRONUNCIAMIENTO DE FONDO.**

**NOVENO.-** previamente es de señalar que la igualdad ante la ley obliga que el estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. Así el artículo 103° de la constitución política del Perú compromete al estado a expedir leyes especiales por que así lo exige la naturaleza de la cosa, pero no por razón de la diferencia de las personas. En tal sentido la igualdad de las personas es estricto, igualdad de trato obliga a que la conducta ya sea del estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. En nuestro ordenamiento jurídico se encuentra vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humanada; conforme a los artículos: 2.2 que prescribe: “*toda persona tiene derecho: 2. A la igualdad ante la ley nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.*”;



26.1 “ en la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación”; y 24 de nuestra constitución. Asimismo, se encuentran contemplados a nivel supranacional en los tratados de derechos humanos, celebrados por el Perú, como el artículo 23.2 de **la declaración universal de los derechos humanos**, que prescribe que: “*toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a a igual salario por trabajo igual*”; **artículo 7 del pacto internacional de derechos, económicos, sociales y culturales**, que señala: “*los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) un salario equitativo igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie(...) con salario igual por trabajo igual(...)*”; de igual manera, la **carta de naciones unidas en el artículo 55** señala que: “*con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar para las relaciones pacíficas y amistosas entre naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la organización promoverá: (...). El respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades*”, la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**, en su artículo II, prescribe que: “*todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna*”.

**DECIMO:** el tribunal constitucional en el expediente N° 00027-2006-PI/TC, señala: “*una cuestión de vital trascendencia con respecto al principio de igualdad, es que ha quedado clara la proscripción de todo trato discriminatorio*”, mas no así el tratamiento diferenciado, que bajo ciertos esquemas y parámetros es permitido, pues no se debe

*perder de vista que no todo trato diferente ostenta la característica de ser discriminatorio. La discriminación se produce cuando ese trato diferente carece de razones que los justifiquen*". A efecto de determinar cuando es que se ha producido una afectación al principio-derecho a la igualdad, el tribunal constitucional ah señalado en los expedientes numero 0009-2007-PI/TC Y 00010-2007-PI/TC (acumulados). Fundamento 21, que *"(...) si en un caso concreto estamos frente a una afectación del principio-derecho a la igualdad, la doctrina constitucional ha desarrollado mecanismos para determinar cuando estamos frente a una trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o cuando frente a una trato arbitrario, caprichoso e injustificado y, por tanto, discriminatorio. Precisamente, uno de esos instrumentos a los que habrá de recurrir nuevamente este tribunal es el test de igualdad, que es una guía metodológica para determinar si un trato desigual es o no discriminatorio y, por tanto, violatorio o no del principio – derecho a la igualdad"*. Debemos precisar, que el uso de test de igualdad, señalado por el máximo interprete se efectúa siempre y cuando se demuestre una intervención al derecho fundamental de la persona. Para lo cual se verifica si dicha intervención es necesaria y proporcional. Esto es términos de un proceso constitucional. Ahora bien, en el plano del proceso laboral, si se acreditase sea a través de medios de prueba directo o indirecta (indicios), la realización del hecho lesivo alegado, será la demandada quien deba probar en el proceso que dicho hecho responde a una causa objetiva y razonables. Así las cosas, de esto se concluye que en virtud de las cargas dinámicas de la prueba, que en un primer momento corresponde al demandante, la carga probatoria, de demostrarla existencia del hecho lesivo alegado, siquiera a nivel indiciario.

#### **DECIMO PRIMERO. - DE LA HOMOLOGACION DE REMUNERACIONES.**

Como es de verser de la demanda el demandante solicita el reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo con el trabajador J.A.S. quien desempeña

las mismas labores y percibe la suma de S/1,800.00 mensual; esto en aplicaron del principio que por igual trabajo corresponde igual remuneración pues lo contrario se considera discriminatorio.

Sobre la discriminación en materia laboral el tribunal constitucional en el Exp. N° 04922-2007-PA/TC, remitiéndose a la STC 0008-2005-AI, Fundamento 23, ha señalado que: *“la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie) cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la constitución. Asimismo la discriminación en materia laboral, **strictu sensu**, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) acción directa: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis la intervención y efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad proporcionalidad; 2) por acción indirecta: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.”; de lo que extrae: “por tanto dichas acciones proscritas por la constitución pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes: acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.).”.*

De los citados se puede concluir que en el presente caso estaríamos frente a un acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral, sin embargo, antes de arribar a dicha conclusión se debe analizar si la diferencia en la remuneración, del demandado y de su posible homólogo se basa en una discrecionalidad antojadiza o, en caso contrario, obedece a criterios objetivos.

**DECIMO SEGUNDO:** teniendo en cuenta lo precedentemente anotado debemos indicar que la sala de derecho constitucional y social permanente de la corte suprema de justicia de la república en casación laboral N° 16927-2013-Lima, ha señalado que “un empleado se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos”, así a señalado como parámetros objetivos de comparación se evalúen entre otros factores i) la empresa proveniente, ii) la trayectoria laboral, iii) las funciones realizadas, iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, vi) la responsabilidad atribuida, vii) la experiencia profesional y el bagaje profesional., no siendo estos factores una lista cerrada y exhaustiva , ni copulativos.

en lo que respecta a la empresa proveniente, se desconoce la misma ya que ninguna de las partes acredita los antecedentes laborales.

En cuanto a la trayectoria laboral, esta se entiende como las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en el trabajo; en el caso de autos, se advierte que el homologado se ha desempeñado como chofer del alcalde y que por necesidad de servicios viene ejecutando labores en el camion compactador, es decir el puesto originario corresponde al área de alcaldía donde ha indicado el abogado de la Municipalidad no tiene un horario y esta sujeto a las disposiciones que se le den las 24 horas del día, por otro lado el accionante labora en el área de recolección de residuos sólidos quedando dilucidado que tanto el accionante como su homologado si bien son chefes uno se ha desempeñado desde su ingreso como chofer de la alcaldía y esto se evidencia de fojas 61 a 73 y por necesidad de servicios labora actualmente manejando un camion compactador, a mayor abundamiento se debe indicar que el accionante realiza las labores en el área de residuos sólidos amerito de una resolución administrativa que lo incorpora al régimen 728 con el

carácter de permanente mientras que el homologo fue repuesto mediante mandato judicial en el área en el que venia laborando esto es en alcaldía y que la rotación temporal no significa que se quede permanentemente en dicha área (residuos solidos) concluyéndose que ambos no son choferes de compactadores.

El parámetro funciones realizadas, del demandante y del trabajador sanchez damian, es medular pues este ah sido el punto planteado por el demandante.

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

En lo que respecta a la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, si bien ello no fue oralizado por las partes en sus alegatos se debe tener en cuenta que el accionante es personal mas antiguo en el municipio, sin embargo habiendose determinado que las labores y funciones realizadas son disimiles y que la necesidad se servicios no es un criterio para valorar una homologación, pues ello faculta al empleador a rotar o destacar por un periodo de tiempo limitado al trabajador de otra área, no podría tenerse en cuenta que por los servicios temporales que presta el homologo se tenga que homologar el sueldo al peticionante, lo contrario implicaría que si por necesidad de servicios lo enviaran al

área de serenazgo los choferes de dicha área pedirían su homologación y así sucesivamente en el área que labore, situación que no se encuentra acorde a los principios de la ley.

Respecto al nivel académico alcanzado y capacitación profesional, se desconoce esta información, ya que no se cuentan con medios probatorios que acredite tal aspecto; sin embargo, al no tener el demandante como su homologo iguales cargos, se colige que su trayectoria academica no es similar.

En cuanto a la responsabilidad atribuida, se ha establecido que el demandante y el señor Jorge Alberto sanchez damian, no tuvieron la misma responsabilidad y si bien ahora la tienen esta como se indico es temporal.

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

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

Respecto a la forma de ingreso y determinación de la remuneración, de la resolución de gerencia municipal N° 1119-2014-MPH-GM, de fecha 07 de julio del 2014.de fojas 4 a 6, se tiene que se resolvió incorporar al demandante a partir de enero del 2015 al régimen del D.L. N° 728 con carácter de permanente; por su parte, el trabajador sanchez damian, inicio un proceso de desnaturalización de contratos verbales, en el expediente N° 405-2017, que termino por conciliación, conforme al acta de fojas 59 a 60, en la que se establecio como remuneración mensual del demandante la suma de S/ 1,800.00 y su

inclusión en la panilla de trabajadores bajo régimen laboral de la actividad privada; es así que tenemos que la remuneración que ahora perciben el trabajador sanchez damian se ha establecido por mandato judicial, y no por el empleador, debiendo este acatar dicho mandato dicho mandato, por cuanto el trabajador siguió el proceso judicial, en este esquema es indudable que el empleador no dispuso un monto diferenciado en la remuneración del demandante ni del trabajador sanchez damian, sino, valga la redundancia, fue a merito de una orden judicial, en ese sentido no se evidencia forma alguna la discriminación salarial al demandante por el periodo que demanda. En consecuencia, la demanda debe declararse infundada.

#### **DECIMO TERCERO: DE LAS COSTAS Y COSTOS.**

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

**DECIMO CUARTO:** finalmente, la juez de suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la corte suprema de justicia de la republica y del tribunal constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos

que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el principio de predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cual será el resultado final que se obtendrá. Tal principio de predictibilidad permite que la discrecionalidad de los jueces, al resolver determinados asuntos, no se conviertan en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier juez no podría tener dos o mas pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la seguridad jurídica y la paz social.

### **III. PARTE RESOLUTIVA.**

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

#### **FALLA:**

**1. DECLARANDO INFUNDADA** la demanda interpuesta por L.J.T.C contra la M.P.D.H. sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo e intereses legales, sin costas ni costos.

**2. CONSENTIDA y ejecutoriada que fuese la presente,** archívese los actuados en el modo y forma de ley.

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



## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

**EXPEDIENTE** : 01515-2018-0-0201-JR-LA-01  
**MATERIA** : HOMOLOGACION DE REMUNERACIONES  
**RELATOR** : MORALES PRADO SABINO ENRIQUE  
**DEMANDADO** : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ  
**DEMANDANTE** : TARAZONA CAMONES LOSANIO JOSE

## SENTENCIA DE VISTA

### RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ.

Huaraz, catorce de enero del año dos mil dieciocho.

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

#### I. MATERIA DE IMPUGACIÓN

La sentencia contenida en la resolución numero cinco de fecha trece de noviembre de dos mil dieciocho, que falla: “*DECLARANDO INFUNDADA la demanda interpuesta por L.J.T.C. contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ sobre reintegro de remuneraciones por homologación de sueldos e intereses legales. Sin costas ni costos*”.

#### II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

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

- a) Al emitirse la sentencia no se ha tenido en cuenta que viene percibiendo una remuneración diminuta a la fecha desde que ingreso a laborar a favor de la demandada.
- b) Su compañero de trabajo, viene percibiendo la suma de S/ 1,800.00 de manera mensual, sus otros compañeros de trabajo perciben la suma de S/ 1,500.00 , mientras que el demandante percibe la suma de S/ 1,425.00 mensuales, existiendo diferencias de remuneraciones respecto a la sus demás compañeros.
- c) Conforme a las normas y convenios internacionales no debe existir discriminación remunerativa entre trabajadores que cumplen las mismas funciones; sin embargo, su función y la función de su compañero J.A.S.D. se circunscriben a la de conductores de carros recolectores, existiendo una diferencia de S/.375.00 respecto de sus sueldos; por lo que, debe aplicarse la norma que favorece al trabajador, los principios de igualdad de remuneraciones y el principio de primacía de la realidad.
- d) El derecho de igualdad de trato en materia remunerativa, contenido en el artículo 24 y 26.1 de la constitución política del estado, convención americana sobre derechos humanos, pacto de san jose de costa rica, protocolo de san salvador, el convenio OIT número 100 y el convenio OIT número 111; garantizan el respeto a la dignidad de la persona humana.
- e) La homologación del demandante, ante las necesidades propias de salud, educación, vestidos y otros beneficios.

### **III. ANTECEDENTES**

- 3.1. Mediante escrito de fecha siete de setiembre de dos mil dieciocho, subsanado con escritos de fecha veintiuno de setiembre y cuatro de octubre de dos mil dieciocho, L.J.T.C, interpone demanda laboral de reintegro de remuneraciones por homologación de sueldo desde el dos de enero de dos mil quince a la fecha y su continuación en su condición de conductor de limpieza, ya que viene percibiendo la suma mensual de S/. 1,425.00, por remuneración, mientras que su compañero homologado, J.A.S.D., percibe S/ 1,800.00 mensuales.
- 3.2. Con fecha de cinco de octubre de dos mil dieciocho, se emite la resolución tres, que resuelve admitir a trámite la demanda interpuesta por T.C.L.J. contra la Municipalidad Provincial de Huaraz con citación al Procurador Público Municipal, en vía de proceso ordinario laboral, sobre reintegro de remuneraciones por homologación; asimismo, confiere el traslado respectivo a la parte demandada y programa la respectiva audiencia de conciliación.
- 3.3. La demanda, representada por el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huaraz, mediante escrito de fecha doce de noviembre de dos mil dieciocho, absuelve el traslado de la demanda negándolas y contradiciéndola en todos los extremos, solicitando que se declare infundada en virtud a que el accionante actúa con temeridad, ya que de las boletas de pago de los años dos mil quince y dos mil dieciséis, se advierte que percibe S/ 1,125.00, mensuales, situación que cambió en el año dos mil diecisiete, cuando por resolución N° 010-2017 se integra el costo de vida a la remuneración total, percibiendo al demandante la suma de S/ 1,425.00 mensuales, siendo falso que su remuneración no haya variado a través del tiempo, debiendo considerar también que la incorporación del accionante fue a mérito de un proceso judicial.

3.4. La audiencia de conciliación, se llevo a cabo conforme el acta de fecha doce de noviembre de dos mil dieciocho de la cual se desprende que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, por no contar la abogada de la demandada con facultades para conciliar, aplicándose el juzgamiento anticipado, por considerar la juez que si bien la cuestión debatida era de hecho, no había necesidad de actuar medio de prueba alguno.

3.5. Finalmente la señora juez de primera instancia emitió la sentencia contenida en la resolución cinco, declarando infundada la demanda, resolución que ha sido materia de impugnación.

#### **IV. CONSIDERANDO**

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

**SEGUNDO:** Según el artículo 364° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la presente causa: “*el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente*” para lo cual el juez superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de

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

**Análisis del caso en concreto:**

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

**CUARTO:** De lo expuesto, es necesario dejar establecido que en el presente proceso judicial se pretende dilucidar, como controversia el tema de la homologación de sueldos, siendo ello así, lo que debe ser materia de análisis son los parámetros de comparación ya establecidos mediante la Casación Laboral N° 16927-2013, que si bien han sido analizados en la sentencia de primera instancia; sin embargo, al persistir el argumento de desigualdad de sueldos por partes del demandante también en sus agravios de apelación, es necesario que este colegiado proceda a analizar este aspecto y determinar, en caso de existir diferencias de sueldo, el por qué de los mismos; en este sentido debemos indicar que la homologación de remuneraciones es una figura jurídica que tiene como finalidad equiparar los salarios de un determinado número de trabajadores, es decir, homogenizar el monto percibido eliminando las diferencias salariales, las mismas que inclusive podrían configurarse en un trato discriminatorio, ya que la diferenciación en el salario entre dos trabajadores motivada en un criterio discriminatorio es ilegal y se encuentra tajantemente prohibida.

**QUINTO:** Los parámetros objetivos de comparación son bastantes claros, a partir de la Casación Laboral N° 16927-2013, la cual en su fundamento 4.7 señala: *“en dicha línea argumentativa, de la ratio decidendi del Colegiado, expuesta en el acápite precedente, se observa que la sala de mérito, no realiza un análisis aplicando **parámetros objetivos de comparación** entre el demandante y el homólogo ofrecido, en los cuales se evalúen entre otros factores: i) la empresa proveniente, ii) la trayectoria laboral, iii) las funciones realizadas, iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, vi) la responsabilidad atribuida, vii) la experiencia y el bagaje profesional; a efectos de contrastar fehacientemente si en el caso de autos, ha acaecido algún supuesto de discriminación salarial que vulnere el principio del derecho de igualdad, mas aun si un empleador se encuentra en la potestad de*

*realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos...”.*

De lo expuesto, para el caso de materia de autos es conveniente reanalizar los parámetros objetivos de comparación, a partir de los que obra tanto en el expediente como en las audiencias oralizadas.

**SEXTO:** Según la doctrina, el principio de igualdad *“prohíbe a los sujetos privados establecer diferenciaciones arbitrarias, esto es, no fundadas en razones jurídicamente atendibles, precisando que el derecho subjetivo a obtener un trato igual pretende evitar los privilegio y las desigualdades arbitrarias”*, hay que destacar que lo que se prohíbe esta la arbitrariedad, y no así la diferencia razonable. En materia laboral, la regla de pago igual por trabajo igual tiene como regla la prohibición de pagar a una persona una remuneración menor de la que percibe otra persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados además, en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se justifique justamente en base a los parámetros objetivos que serán materia de análisis.

**SÉPTIMO:** En ese sentido, en lo que respecta a las funciones, tal punto ah sido abordado en el considerando decimo segundo de las sentencias de primera instancia, donde se señala (teniendo en cuenta la afirmación efectuada por la demanda) que el demandante es chofer de vehículo compactador, recolector con un horario establecido, mientras que el homologo S.D.L. es chofer del alcalde sin horario fijo, y a la fecha presta apoyo temporal con un vehículo compactador, pero no es un trabajador permanente en dicho cargo, concluyéndose así que existiría justificación para que los sueldos sean diferentes; sin embargo, se debe tener en cuenta que si bien el demandante afirma que el homólogo S.D.L, tiene el cargo de chofer de alcalde, tal aseveración no resulta todo cierta, por cuanto del acta de registro de audiencia de conciliación de fecha veintitrés de mayo

de dos mil diecisiete recaída en el expediente N° 405-2017, en el que se llegó a un acuerdo conciliatorio respecto a la demanda interpuesta por J.A.S.D. contra la Municipalidad Provincial de Huaraz sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, se advierte que el homólogo fue repuesto en el cargo de chofer obrero, por ser el puesto en que venía desempeñando cuando se llevó a cabo el proceso judicial, es más no se ha acreditado con ningún medio probatorio que el homólogo haya sido reincorporado a su centro de labores en la condición de chofer de alcaldía, y si bien existen ordenes de servicios de febrero a noviembre de dos mil dieciséis, y de enero a marzo de dos mil diecisiete, obrantes de fojas sesenta y a uno a setenta y de setenta y uno a setenta y tres respectivamente, en los que aparecen que ejercía labores como chofer de alcaldía; sin embargo, del tenor del acta de conciliación (expediente N° 405-2017) obrante de fojas cincuenta y nueve a sesenta, se advierte que se le reincorporó a su centro de labores desde el uno de julio de dos mil diecisiete en la condición de chofer obrero, fecha desde la cual se desempeña como chofer de compactadora de residuos sólidos, al igual que el demandante, conforme ha afirmado la parte accionante en la audiencia de vista de la causa, es más del contenido de dicha acta se puede advertir que las partes no tuvieron ninguna intención de reponer al homólogo S.D.L, como chofer de alcaldía, porque de ser ello así se habría consignado el mencionado cargo y no el cargo de chofer obrero, que según la propia demandada son cargos distintos. Siendo así, el verdadero cargo del homólogo S.D.L no es el de chofer de alcalde conforme se afirma erróneamente en el considerando decimo segundo, tercer párrafo de la sentencia, sino más bien, es el de chofer de obrero, conforme se advierte de la boleta obrante a fojas siete, por lo que los trabajos que realiza el demandante y el homólogo son sustancialmente iguales pues su desempeño requiere de igual habilidad, esfuerzo, responsabilidad, y son realizados en similares condiciones (chofer obrero).



en este orden de ideas, tenemos que la propia demandada ha reconocido que el homólogo se desempeña como chofer de compactadora de residuos sólidos, indicando que ha sido rotado a dicha área de manera temporal por necesidad de servicios; sin embargo, no existe ningún medio probatorio que acredite tal afirmación, por el contrario conforme se ha indicado del acta de acuerdo conciliatorio celebrado en el expediente N° 405-2017, se colige que el homólogo S.D.L. desde julio de dos mil diecisiete viene cumpliendo labores como chofer obrero, y conforme ha señalado el demandante en el escrito de demanda, recurso de apelación y audiencia de vista de la causa, desde aquella fecha es chofer de camión de residuos sólidos, afirmación que no ha sido desvirtuada por la demandada.

**OCTAVO:** Recalcaremos entonces, en primer lugar que el cargo por el que se repuso al homólogo J.A.S.D. no fue el de chofer de alcaldía como afirma el representante de la Municipalidad, sino mas bien el de chofer obrero, conforme se advierte del acta de conciliación antes referida, lo cual refuerza la tesis de que tanto el homólogo como el demandante desempeñan las mismas funciones, siendo propicio traer a colación la casación N°601-2006 del Santa, en la que la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de Justicia estableció : “ ... *ante la igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción de aquellos casos en que la percepción diferenciada de remuneración responde a circunstancias objetivas...* ”; por otro lado, el sueldo que se fijo a favor del homólogo no fue determinado mediante sentencia judicial o por orden judicial como también ha afirmado el representante de la demandada, sino, que si bien es cierto existió un proceso judicial(405-2017), también lo es que concluyo mediante un acuerdo conciliatorio, que es una figura de conclusión del proceso en la cual las partes voluntariamente arriban a un acuerdo solucionando sus conflictos de intereses, sin que medie coacción alguna; por lo que, se entiende que si bien los acuerdos

conciliatorios son aprobados mediante resolución judicial; sin embargo, obedecen a una disposición de la autonomía privada de las partes.

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

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

**DÉCIMO PRIMERO:** En este orden de ideas, habiendo quedado dilucidado que las labores que desempeñan el demandante y su homólogo no presentan diferencias objetivas que justifiquen la diferencia en sus remuneraciones, corresponde realizar el cálculo del petitorio de la demanda, sin perjuicio de ello debemos precisar, que si bien es cierto el homólogo durante el año des mil dieciséis se desempeño como chofer de alcaldía con una

remuneración mensual de S/ 1,800.00, la misma que se pagaba por ordenes de servicios conforme se advierte de la documentación obrante de fojas sesenta y uno a setenta u de setenta y uno a setenta y tres por lo que durante este tiempo la diferencia remunerativa estaba sustentada en razones de objetivas-; sin embargo, también es cierto que el veintitrés de mayo de dos mil diecisiete fecha en que se celebra el acuerdo conciliatorio en el expediente N° 405-2017, se acuerda que el homólogo S.D.L., será repuesto como chofer obrero con un sueldo de S/ 1,800.00 a partir de uno de julio de dos mil diecisiete, por lo que teniéndose en cuenta que desde esa fecha viene desempeñándose como chofer de camión de residuos sólidos, es justo y necesario realizar la homólogo realizan las mismas funciones a partir de la fecha indicada por lo que se realiza el cálculo respectivo con la cooperación del perito adscrito a este modulo laboral.

### **Reintegro de Remuneración Mensual**

**Del 01/07/2017 al 11/01/2019.**

<b>Periodo</b>	<b>Tiempo Efectivo</b>	<b>Homologación De la Remuneración Mensual</b>	<b>Remuneración percibida</b>	<b>Reintegro</b>	<b>Total Reintegro</b>

01/07/ 17 – 31/12/ 17	06M	1,800.00	1,425.00	375.00	2,250.0 0
01/01/ 18 – 31/12/ 17	12M	1,800.00	1,425.00	375.00	4,500.0 0
01/01/ 19 – 11/01/ 19	11D	1,800.00	1,425.00	375.00	137.50
				TOTAL	6,887.5 0

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

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

ser requerido por el órgano judicial para el pago solo de costos procesales de la parte vencedora; de lo que se infiere que, el estado puede ser condenado al pago de gastos procesales que implique el pago de honorarios a los abogados de las partes; siendo así, y atendiendo que en este caso, el demandante para efectos de interponer la presente demanda necesariamente ha tenido que requerir los servicios de un abogado, corresponde que la demanda reembolse los pagos efectuados al referido profesional; en razón de que el demandante se vio obligado de acudir al órgano jurisdiccional con la finalidad de que se le restituya el derecho vulnerado, para lo cual requirió de la contratación de un abogado generando así gastos adicionales.

Asimismo, según el artículo 412 del código procesal civil: *“La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias..”*; por lo que, conforme ha señalado la doctrina *“para nuestro ordenamiento procesal las costas y costos son corolarios del vencimiento, se impone no como sanción como resarcimiento de los gastos provocados por el litigio, gastos que deben ser reembolsados por el vencido con prescindencia de la buena o mala fe con que hayan actuado por haberse creído con derecho. En este reembolso se sustenta en el hecho objetivo de la derrota, esa es la regla general, no interesa si la parte ha dado motivo a la condena de dichos gastos, o si ha sostenido un proceso sin justa razón, lo que interesa es el hecho objetivo de la derrota o el vencimiento”*; por lo tanto, corresponde en este caso condenar a la entidad demandada al pago de costos.

En este orden de ideas, teniendo en cuenta el monto dinerario que se está ordenando pagar(S/ 6,887.50), la duración del proceso( la demanda ingreso el siete de setiembre de

dos mil dieciocho y se esta emitiendo le sentencia de segunda instancia en aproximadamente cuatro meses, resultado razonable la duración del proceso), la participación del abogado(quien ha presentado la demanda, asi como su subsanación e impugnación de la sentencia) y complejidad del caso (lel tema versa sobre reintegro remuneraciones por homologación, respecto del cual esta Sala tiene un criterio determinado), debe fijarse la suma de S/ 1.500.00 ( mil quinientos con 00/100 soles) por concepto de honorarios profesionales.

Por estas consideraciones **SE RESUELVE:**

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

**SS.**

BRITO MALLQUI

**RAMOS SALAS.**

TARAZONAS LEÓN.

DSRS/hpfs.

**ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos.**

<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>VARIABLE EN ESTUDIO</b>	<b>INDICADORES DE LA VARIABLE</b>	<b>INSTRUMENTO PARA RECOJO DE DATOS</b>
<p>EL PROCESO JUDICIAL Determinar las características del proceso sobre reintegro de sueldo por homologación, para resolver la controversia.</p>	<p><b>CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO.</b> caracterización del proceso sobre reintegro de sueldo por homologación</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Cumplimiento de plazos</li> <li>7. Aplicación de la claridad en las resoluciones</li> <li>8. Aplicación del derecho al debido proceso</li> <li>9. Pertinencia de los medios probatorios</li> <li>10. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</li> </ol>	<p>Guía de observación</p>



### **ANEXO 3: Declaración de compromiso ético.**

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre homologación de remuneración de sueldo, en el Expediente N° 01515-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash-Perú-2019. Se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos participes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: Declaración de compromiso ético, el autor declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A,B,C,D, etc., para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declaro conocer el contenido del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional – RENATI; que exige veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respecto a los derechos de autor y la propia intelectual. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de buena fe, y veracidad. Y las fuentes utilizadas fueron citadas y referenciadas conforme a las normas APA, en síntesis, en un trabajo original.

Huaraz, febrero del 2020

STEVEN RICARDO GARRIDO BLAS

DNI N° 77167715