



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE REINTEGRO DE
REMUNERACIONES, EN EL EXPEDIENTE N° 1248-
2014-0-2001-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE
PIURA – PIURA. 2020**

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

AUTOR

JORGE EDUARDO VELÁSQUEZ ATARAMA

0000-0002-3357-4268

ASESOR

Mgr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA

0000-0001-6049-088X

PIURA – PERÚ

2020

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Presidente

Miembro

Miembro

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios y al Señor de los Milagros que son gran aliento en todo el trayecto de mi carrera.

Jorge Eduardo Velásquez Atarama

DEDICATORIA

A mi madre, por haber sido un ejemplo en mi vida, haberme guiado en todo momento y haberme inculcado valores desde mi niñez y hasta la actualidad.

Jorge Eduardo Velásquez Atarama

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Piura, 2017. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, mediana y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Palabras clave: Calidad, motivación, remuneraciones, sentencia y trabajo.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments regarding the payment of remuneration reimbursement according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in the file N ° 1248-2014-0-2001-JR-LA -01 of the Judicial District of Piura, 2017. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was done from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, pertaining to: the judgment of first instance were of rank: high, very high and high; and of the second instance sentence: high, medium and high. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was very high and high, respectively.

Keywords: Quality, motivation, remunerations, sentence and work

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula.....	i
Jurado evaluador.....	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Índice general	vii
Índice de cuadros.....	x
1. INTRODUCCIÓN	1
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA	8
2.1. ANTECEDENTES.....	8
2.2. BASES TEÓRICAS.....	10
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio.....	10
2.2.1.1. La jurisdicción	10
2.2.1.1.1. Conceptos	10
2.2.1.1.2. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción	11
2.2.1.2. La competencia.....	14
2.2.1.2.1. Conceptos	14
2.2.1.2.2. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.....	15
2.2.1.3. El proceso	16
2.2.1.3.1. Definición	16
2.2.1.3.2. Funciones del proceso	17
2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional	18
2.2.1.5. El debido proceso formal.....	19
2.2.1.5.1. Noción	19
2.2.1.5.2. Elementos del debido proceso	23
2.2.1.6. El Proceso Laboral.....	21
2.2.1.6.1. Nociones	21

2.2.1.6.2. Principios del proceso laboral.....	22
2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso laboral	29
2.2.1.7.1. Nociones	29
2.2.1.8. La prueba	30
2.2.1.8.1. En sentido común	30
2.2.1.8.2. En sentido jurídico procesal	31
2.2.1.8.3. Concepto de prueba para el Juez	31
2.2.1.8.4. El objeto de la prueba	32
2.2.1.8.5. El principio de la carga de la prueba	33
2.2.1.8.6. Valoración y apreciación de la prueba	34
2.2.1.8.7. Los medios de prueba actuados en el expediente bajo estudio.....	34
2.2.1.9. La sentencia	37
2.2.1.9.1. Conceptos	43
2.2.1.9.2. Estructura de la sentencia	46
2.2.1.9.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	39
2.2.1.10. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.....	41
2.2.1.10.1. Definición	41
2.2.1.10.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	43
2.2.1.10.1. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio	45
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados	
con las sentencias en estudio	45
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia.....	45
2.2.2.2. El derecho del trabajo	45
2.2.2.2.1. Concepto.....	45
2.2.2.2.2. Caracteres del derecho del trabajo.....	46
2.2.2.2.3. Contenido del derecho del trabajo	47
2.2.2.2.4. Autonomía del derecho al trabajo.....	48
2.2.2.2.5. Fuentes del derecho al trabajo	49
2.2.2.2.6. Los principios del derecho al trabajo.....	52
2.2.2.3. El contrato de trabajo.....	56
2.2.2.3.1. Concepto.....	56
2.2.2.3.2. Sujetos del contrato de trabajo.....	57

2.2.2.3.3. Elementos del contrato de trabajo.....	58
2.2.2.3.4. Caracteres del contrato de trabajo.....	60
2.2.2.3.5. Relación de trabajo	62
.....	
2.2.2.3.6. Objeto del contrato de trabajo	63
2.2.2.3.7. La forma en el contrato de trabajo.....	63
2.2.2.4. Las remuneraciones en el sector público	64
2.2.2.4.1. Definición	64
2.2.2.4.2. Remuneraciones según el Decreto Supremo N° 051-91-PCM.....	65
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	66
3. METODOLOGÍA.....	68
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	68
3.2. Diseño de investigación.....	68
3.3. Unidad de análisis, objeto y variable de estudio.....	69
3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación.....	69
3.5. Procedimiento de recolección de datos y Plan de Análisis de datos.....	70
3.6. Consideraciones éticas.....	70
3.7. Rigor científico	71
4. RESULTADOS.....	72
4.1. Resultados.....	72
4.2. Análisis de resultados	113
5. CONCLUSIONES	121
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	126
Anexo 1: Operacionalización de la variable	132
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable	138
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético.	149
Anexo 4: Sentencias en estudio	150

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	72
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	72
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	77
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	92
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	95
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	95
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	98
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	106
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	109
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia	109
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	111

1. INTRODUCCIÓN

La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

En el contexto internacional:

En los Estados Unidos, según Barker (2012), no existe un solo sistema de justicia, hay muchos. Puesto que cada uno de los cincuenta estados cuenta con su propia constitución, leyes y tribunales de justicia. Agregando que, existe el sistema de justicia federal que funciona, en todos los estados, a través de los tribunales federales; pero el federalismo afecta profundamente la administración de justicia en los Estados Unidos y la administración de justicia a su vez, afecta al federalismo. Subraya que uno de los aspectos más importantes del federalismo para que la administración de justicia se cumpla y sea respetada en otros estados es la garantía constitucional de lo que se llama “plena fe y crédito”.

El sistema de justicia mexicano, según Ríos (2010), a pesar de su importancia y trascendencia, ocupa un lugar marginal tanto en las propuestas de reforma de los partidos como en la discusión pública sobre la reforma política. La falta de atención sobre este tema es lamentable debido no solamente a la situación crítica de la seguridad pública en México sino también al atraso relativo que tenemos en esta área tanto respecto a las otras áreas de reforma como respecto a los otros países de la región.

Melis (2011), en Ecuador, se observó que la administración de justicia se ha caracterizado tradicionalmente por una serie de irregularidades que han ido desde retardos procesales hasta corrupción y tráfico de influencias para modificar sentencias judiciales en beneficio de una de las partes, violando de esta manera el Estado de Derecho que debe privar en todo sistema democrático. Las irregularidades en que ha estado inmerso el Poder Judicial han originado una percepción negativa de la ciudadanía

de los servicios de justicia, que se expresa, en que el 88% de los encuestados considera que en Ecuador no existe justicia.

Para Valencia (2012), sostiene que la administración de justicia en Colombia, los factores más significativos de la evidente crisis que afecta hoy a la institucionalidad judicial en dicho país, son: la justicia ideologizada, la justicia politizada, la justicia sin controles y, entre signos de interrogación, la justicia corrompida, al respecto indica que, para cumplirlo en forma eficaz y duradera, se imponen importantes reformas en el mismo, tales como la Reforma Constitucional de 1991 introdujo cambios sustanciales en la organización de la Rama Judicial, fortaleciendo la protección de los derechos fundamentales.

En relación al Perú:

El Perú, es un país con una débil articulación entre las políticas públicas y las demandas sociales, común alto grado de desconfianza respecto del aparato estatal. La desconfianza en las instituciones alcanza también a las entidades que conforman el sistema de justicia. En este caso, se trata de un problema que resulta tanto de la escasa participación que dicho sistema ha tenido como garante de los derechos ciudadanos, como de las difíciles condiciones en las que históricamente han venido operando. (Atienza, 2010).

Por otra parte Linares (2011), señaló que es frecuente suponer que una sentencia definitiva de un tribunal, y con mayor razón de la Corte Suprema, declarando la inconstitucionalidad de un acto público, una ley, tiene por consecuencia la derogación o la suspensión de la vigencia de ésta. Nada más equivocado. Si tal fuera el efecto de un fallo semejante, estaría destruido el principio de la separación de los poderes, desde que el poder judicial resultaría en definitiva, derogando o suspendiendo la vigencia de las leyes, arrogándose el ejercicio de funciones esencialmente legislativas.

Se ha diseñado el Programa de Modernización del Sistema de Administración de Justicia para la Mejora de los Servicios brindados a la Población Peruana, que

constituye la propuesta más profunda y sistémica de los últimos años en el país, no solo por la ausencia de intencionalidad política de intervención, sino por la participación de todas las instancias involucradas en el quehacer de la administración de justicia, incluyendo a la sociedad civil (Perú Centro Nacional de Planeamiento Estratégico Poder Judicial, 2009).

Finalmente, Núñez (2012), se refirió que una sentencia justa y bien fundamentada, es la culminación necesaria del Debido Proceso, pues significa la concreción de todos los principios sustantivos y de todas las garantías procesales, en una resolución final, plenamente motivada, que aspira resolver con justicia; Una vez que el juez ha llegado al convencimiento respecto de una tesis determinada, le toca persuadir a las partes, a la comunidad jurídica y a la sociedad en general, de los fundamentos probatorios que avalan la versión de lo sucedido.

En el ámbito local:

La problemática, comprende particularmente a todos los distritos judiciales, del Perú, en lo que respecta al Distrito Judicial de Piura, (Montero, 2012), afirma que uno de los grandes problemas que afrontan es la carga procesal, este problema se observó durante los años 2009 y 2010; por lo que es urgente la creación de Juzgados Especializados en lo Civil y una Sala Civil para revertir la excesiva carga procesal en que afronta el mismo.

Se cuestiona mucho que en el Distrito Judicial de Piura, exista tanta carga procesal y pese a que se han llevado a cabo varios estudios sobre la necesidad de crear nuevos juzgados, no se den los mismos, ya que se argumenta la falta de presupuesto, lo que evidencia la falta de independencia total que tiene el Poder Judicial de los otros poderes del Estado. (Escobedo, 2014).

En el ámbito local, existe una percepción en la población sobre la significativa presencia de la corrupción en el sistema de justicia. Desde la experiencia de la población, sin dinero no se ganan los juicios. En el tema de corrupción, es una realidad, pero también

existe una imagen social. Se plantea la necesidad de realizar un diagnóstico más preciso de la problemática de la justicia a nivel local y nacional para identificar las causas de esta situación. (Lanning, 2011).

Para Posada (2012), es importante el proceso de selección y nombramiento de jueces, en el contexto de la reforma de la administración de justicia. La percepción de los justiciables no es necesariamente lo mismo; porque los medios de comunicación, también, dan cuenta de quejas, reclamos y denuncias contra los operadores de justicia; además respecto de los referéndums no se sabe cuál es la intención exacta de los resultados.

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011).

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 01248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura, que correspondió a un proceso de pago de reintegro de remuneraciones, donde, primero se declaró fundada en parte la demanda,

de pago de reintegro de remuneraciones, ordenándose el pago a favor de la demandante de la suma de S/. 26,032.02 Soles; pero, ésta decisión fue recurrida, pronunciándose en segunda instancia, confirmando la sentencia apelada en todos sus extremos.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, 07 de Julio del 2014, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 10 de Marzo del 2017, transcurrió 1 año, 8 meses y 3 días.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2020?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2020.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

La investigación se justifica porque hoy se hace necesaria la revisión y el estudio operacional de las decisiones o resoluciones judiciales emitidas por los jueces respecto de la calidad, la aplicación normativa, doctrinaria y jurisprudencial; verificando si se ha realizado bajo los principios o parámetros del marco legal, esto debido a la insatisfacción existente en la Administración de Justicia.

En ese sentido resulta relevante observar si las sentencias cumplen con los criterios establecidos en la ley, así como la observancia de algún otro criterio, reglas, factores en que el juez valora y considera para determinar su sentencia. Además resulta relevante observar si estos criterios o circunstancias consideradas en el caso fueron debidamente motivados.

Por lo tanto, los resultados serán beneficiosos e intentarán conseguir hacer sensible a los encargados de la Administración de Justicia; a las autoridades representantes de dirigir las Políticas de Estado en cuanto a los temas de justicia; a los estudiantes y profesionales del derecho y la sociedad en general. Aunque, la intención está centrada en constatar, cuestiones de forma en la elaboración de una sentencia; así como, a las limitaciones que puedan encontrarle; se establece en una iniciativa, en una forma de expresión dirigida a aportar con los esfuerzos y estrategias encaminadas a disminuir un problema complejo presente en la realidad que amenaza con estar presente siempre en el Perú.

Las consecuencias de los resultados, complementan los hallazgos que revelan las investigaciones y encuestas que abarcan el ámbito jurisdiccional, porque son referentes

para la elaboración de políticas de Estado en temas de esta índole entre ellos la dosificación sistemática de la carga procesal y selección de personal; asimismo sirve para diseñar y ejecutar programas de sensibilización, actualización y capacitación para los que conforman los órganos jurisdiccionales, desde este panorama de estudio los jueces tienen en su poder un instrumento vigoroso para restituir la imagen del Poder Judicial esta es: la sentencia y su calidad es una tarea constante que necesita peculiar interés.

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

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Rivera (2011) en Perú, investigó “*Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*” con las siguientes conclusiones: a) Dada la condición del trabajador frente al empresario el principio de igualdad ante la ley, pierde en la práctica su eficacia, ya que por su situación económica del primero está siempre en desventaja ante el empleador. b) El trabajador que tiene la necesidad del sustento diario para sí y los suyos no se ha encontrado con la debida libertad y fuerza para exigir una remuneración justa. De aquí que el empleador haya impuesto las condiciones de trabajo. Es ante esta realidad que el Estado ha debido intervenir en la regulación del capital de trabajo impidiendo el abuso y la prepotencia del empleador. Es por eso también que mediante el contrato de trabajo se trate de contrarrestar las imposiciones del sector capitalista, garantizando una justa remuneración. c) La remuneración, es un elemento importante y/o esencial en la política y las relaciones entre trabajadores, empleadores y el gobierno. Todos ellos pueden estar interesados en aumentar la cantidad total de bienes y servicios producidos, que son fuente de salarios, beneficios e ingresos estatales, pero muchas veces surgen conflictos sobre la distribución del fruto de esos bienes y servicios. d) No obstante los conflictos sólo podrán ser evitados si las pretensiones de todos los interesados son justas y razonables, si son hábiles negociadores y si están dispuestos a hacer concesiones mutuamente. El mejor procedimiento para aumentar los salarios en todo los países, es aumentando la productividad nacional que resultarían más convenientes y ventajosas que estar en conflictos permanentes entre el empleador y el trabajador. Para lograr una tasa de aumento uniforme en la productividad es preciso que el gobierno realice una buena planificación económica, que se mejoren equipos y métodos de producción y que los trabajadores adquieran una mayor formación profesional La legislación social vigente revela una clara conciencia de solidaridad nacional a favor de la clase trabajadora, siendo finalidad de toda medida de política social, mejorar y asegurar la situación económica. Lo primero que debe procurar es la remuneración directa, es decir, que el salario sea suficiente para que el trabajador y su familia puedan llevar una vida satisfactoria, atendiendo debidamente sus necesidades de alimentación, vivienda y

vestido, etc.

Sarmiento (2012), en Perú, investigó “*La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*” teniendo las siguientes conclusiones: a) El derecho constitucional a la remuneración es, a la vez, un derecho fundamental y humano en el ordenamiento jurídico peruano. Este dato es relevante porque el contenido constitucional del derecho a la remuneración (ya sea que se entienda como “contenido esencial” o como “contenido constitucionalmente protegido”) no puede configurarse al margen de la concreta posición jurídica de éste. b) Para determinar si el contenido constitucional del derecho a la remuneración se trata del denominado “contenido esencial” de los derechos fundamentales o del llamado “contenido constitucionalmente protegido”, es clave analizar la relación existente entre ambas figuras jurídicas en nuestro sistema constitucional. Al respecto, existen tres posiciones en torno al tema. La primera postula una relación de identidad entre ambas categorías. La segunda, una relación de todo a parte. Finalmente, una tercera posición centra su análisis en los límites inmanentes de los derechos fundamentales c) De acuerdo con lo expuesto, el contenido constitucional del derecho a la remuneración se trata del denominado “contenido constitucionalmente protegido” de los derechos fundamentales y no del llamado “contenido esencial” de estos. Por tanto, el derecho a la remuneración posee un contenido constitucionalmente protegido y no un contenido esencial. d) De acuerdo con la teoría absoluta del contenido esencial, el derecho a la remuneración tendría un contenido esencial intangible (por ejemplo, el derecho al pago de una remuneración mínima vital) y un contenido no esencial o accidental, claudicante ante los límites impuestos por el legislador sobre la base del principio de proporcionalidad (por ejemplo, el derecho a la integridad del monto remunerativo, que podría ceder ante descuentos legales justificados).

Enriquez (2013), en Ecuador, investigó “*El Despido Intempestivo y su Influencia en el Derecho Laboral Ecuatoriano*”, teniendo las siguientes conclusiones: a) En el siglo XXI presentan serios desafíos en el campo laboral y principalmente en nuestro país, por las constantes violaciones contra los derechos de los trabajadores y al ordenamiento Jurídico de la ley laboral. Por esta situación se propone la elaboración de una Guía

Jurídica de estabilidad del trabajador, la misma que sintetiza la estabilidad del derecho del trabajador, remuneración justa y justicia social. b) Esta propuesta jurídica de la guía de estabilidad del trabajador se encuentra en el capítulo VI desarrollada estructuralmente en la descripción de la propuesta, la misma que contiene disposiciones reglamentarias que asegura la estabilidad de los trabajadores. c) Esta guía jurídica además sirve en el área Pedagógica como orientación para autoridades, docentes y estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil. d) La Legislación comparada laboral acusa tendencia a generalizar la institución de la estabilidad en el empleo y una orientación hacia mecanismos independientes y colectivos, por lo que esta tendencia y orientación va limitando el poder discrecional administrativa del empleador en la medida que resulte compatible con el interés social por lo que es necesario la proyección de una política de empleo por parte del estado y porque no decirlo de la parte empresarial con programas de capacitación de cooperación durante el período de desocupación, reduciendo el sub-empleo e incremento de puestos de trabajo contribuyendo así a vitalizar la institución de la estabilidad en el empleo.

2.2. BASES TEÓRICAS

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

2.2.1.1. La jurisdicción

2.2.1.1.1. Conceptos

La Jurisdicción es el deber que tiene el estado, mediante los jueces, para administrar justicia. Es que la jurisdicción debe concebirse como una función que ejerce el juez, como integrante de u órgano judicial al resolver los conflictos que se le someten a su decisión. El estado ejerce esa función cuando se presentan determinados presupuestos. (Carrión, 2007)

La jurisdicción laboral conoce de los conflictos y litigios surgidos del trabajo asalariado y de relaciones jurídicas paralelas, como la seguridad social. (Montoya, 1990).

En materia laboral, al igual que la de otras materias (civil, penal, constitucional, etc.), debe desarrollarse de conformidad con las normas previstas en la ley orgánica del Poder

Judicial, en forma general, y en la propia Ley Procesal del Trabajo, de manera específica. (Gómez, 1996)

Para Muro (2006) la jurisdicción a nivel Constitucional es la potestad y/o poder que otorga el Estado a determinadas instituciones para resolver o aplicar el derecho que corresponda en un conflicto de intereses con carácter especial que sus decisiones son irrevisables, es decir, tiene la calidad de Cosa Juzgada. Aquellos órganos cuyas resoluciones son revisables no tienen jurisdicción sino competencia, el límite de la jurisdicción es la competencia, por razón de grado, materia, turno, territorio.

A su vez, Cáceres (2008) indica que la jurisdicción es la función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias con relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución.

2.2.1.1.2. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción

A. La cosa juzgada

De la cosa juzgada puede hablarse al menos en dos sentidos, según el primero, cosa juzgada sería el estado jurídico en que se encuentran algunos asuntos o cuestiones que han sido objeto de enjuiciamiento definitivo en un proceso. Así se dice que “ya hay cosa juzgada” o “eso es cosa juzgada”. Es el estado de un asunto, antes litigioso, cuando ha sido decidido por los órganos jurisdiccionales de forma definitiva e irrevocable. (De la Oliva, 1990)

En el segundo sentido aludido “cosa juzgada” es expresión que designa ciertos efectos de determinadas resoluciones judiciales y el principal efecto de la principal resolución procesal, que es la sentencia definitiva sobre el objeto esencial de un proceso (sobre el fondo, suele decirse también). (Fernández, 2001)

También, es inmutable o inmodificable y consiste en que, en ningún caso, de oficio o a petición de parte, otra autoridad podrá alterar los términos de una sentencia pasada en

autoridad de cosa juzgada. La coercibilidad o imperatividad implica que la sentencia, básicamente de condena, es susceptible de ejecución procesal forzada, a pedido del ejecutante (Bacre, 1992).

La cosa juzgada implica el asignarle un carácter definitivo e inmutable a la decisión de certeza contenida en la sentencia. Por consiguiente, el principio de cosa juzgada está orientada a evitar la continuación de la controversia cuando ha recaído sobre ella la decisión del órgano jurisdiccional, vale decir, no puede plantearse nuevamente el litigio (entre las mismas partes y respecto del mismo petitorio e interés para obrar) si ya fue resuelto. De esta manera habrá seguridad jurídica, fortaleciéndose además la función jurisdiccional al conferirle plena eficacia. (Muro, 2006).

Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución”. Dicha disposición protege el principio de cosa juzgada, así como los correspondientes a la seguridad jurídica y a la tutela jurisdiccional efectiva. (Cáceres, 2008).

B. El Derecho de defensa

A juicio de Monroy (1996) afirma que el derecho de contradicción es, al igual que el derecho de acción, una expresión del derecho a la tutela jurisdiccional. Esto significa que el derecho de contradicción tiene las mismas características del derecho de acción. En consecuencia, estamos ante un derecho de naturaleza constitucional, además, subjetivo, público, abstracto y autónomo, que permite a un sujeto de derechos emplazado exigirle al Estado le preste tutela jurisdiccional.

Es notoria su naturaleza constitucional. En realidad, debe ser difícil hallar un texto constitucional que no considere el derecho de contradicción, sea denominándolo como tal o de otra manera, como un derecho esencial al individuo y, en consecuencia, elemental para la existencia de un estado de derecho. (Castillo, 2010).

Rocco (1976), al estudiar lo concerniente al derecho de contradicción, hace estas observaciones también el demandado tiene un derecho a pretender del Juez, la declaración de certeza de las concretas relaciones jurídicas sustanciales deducidas en juicio, al cual corresponde una obligación jurídica de los órganos jurisdiccionales de conceder la prestación jurisdiccional.

El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a ser asesorado. (Millán, 2007).

Se desprende el conocimiento de que ninguna persona debe ser juzgado, sin que pueda ejercer su derecho de defensa, lo que significa que se debe permitir la intervención de un abogado, claro está que debe ser el de la elección del interesado, pero en el supuesto que no hubieran medios el mismo Estado ha previsto la defensa gratuita a través de las denominadas defensoría de oficio. (Calisaya, 2011).

C. Motivación de resoluciones judiciales

La motivación comprende la evaluación de los hechos y la valoración de los medios probatorios; la fundamentación consiste en la aplicación de las normas jurídicas al caso concreto. Al respecto nuestro supremo Tribunal ha precisado la noción y características de esta figura procesal indicando que, según el artículo 139° inciso 5 de la Constitución, toda resolución que emita una instancia jurisdiccional (mandato que no se restringe a los órganos del Poder Judicial, sino también a toda entidad que resuelva conflictos, incluido el Tribunal Constitucional) debe estar debidamente motivada. (Padilla, 2000).

Debe quedar plenamente establecida a través de sus considerandos, la ratio decidendi por la que se llega a tal o cual conclusión. Pero una resolución como la que se observa en el proceso constitucional en que no se precisan los hechos, el derecho y la conducta responsable, ni tampoco se encuentra razón o explicación alguna del por qué se ha resuelto de tal o cual manera no respeta las garantías de la tutela procesal efectiva. La debida motivación debe estar presente en toda resolución que se emita en un proceso. (Lucero, 2010).

Este derecho implica que cualquier decisión cuente con un razonamiento que no sea aparente o defectuoso, sino que exponga de manera clara, lógica y jurídica los fundamentos de hecho y de derecho que la justifican, de manera tal que los destinatarios, a partir de conocer las razones por las cuales se decidió en un sentido o en otro, estén en la aptitud de realizar los actos necesarios para la defensa de su derecho. El derecho a la motivación es un presupuesto fundamental para el adecuado y constitucional ejercicio del derecho a la tutela procesal efectiva. (Gallegos, 2008)

Como apunta Márquez (2011) es indispensable que los funcionarios judiciales expliquen y fundamenten sus decisiones, a menos que se trate de simples órdenes para el impulso del proceso. De esta manera se evitan arbitrariedades y se permite a las partes usar adecuadamente el derecho de impugnación contra la sentencia para los efectos de la segunda instancia, planteándole al superior las razones legales y jurídicas que desvirtúan los errores que condujeron al juez a su decisión. Porque la resolución de toda sentencia es el resultado de las razones o motivaciones que en ella se explican.

La motivación de las sentencias judiciales permite tomar conocimiento del iter de la formación del convencimiento del juzgador y comprobar si realmente se han respetado las exigencias esenciales de la defensa procesal, aparte de otros fines menos importantes a nuestros efectos. (Landa, 2002).

2.2.1.2. La competencia

2.2.1.2.1. Conceptos

Pérez (1979) afirma que subjetivamente la competencia es un poder – deber atribuido a determinadas autoridades para conocer de ciertos juicios, tramitarlos y resolverlos. Objetivamente, la competencia es el conjunto de normas que determinan, tanto el poder - deber que se atribuye a los tribunales en la forma dicha, como conjunto de Jueces o negocios de que puede conocer un Juez o tribunal competente.

Casarino (1982) indica que sirve de base para comprender la siguiente definición la competencia es la porción de jurisdicción que la ley atribuye a los órganos

jurisdiccionales para conocer de determinados juicios. La competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión y por las disposiciones legales que la regulan.

La división obedece a diferentes razones y criterios. Hay, por sobre todo, una de carácter institucional, que se funda en el orden jerárquico de los tribunales y también en la especialización de la magistratura (por materias). También existe un criterio práctico consistente en la necesaria aproximación del tribunal al lugar del hecho, así como a aquel en el cual están situadas las partes (domicilio). Lo que de otra manera, se refiere a la centralización o descentralización (territorial). Existen, por último, razones meramente administrativas, como la división del trabajo, etc. (división por turnos). (Véscovi, 1999).

La competencia es la medida o el alcance de la jurisdicción, es decir, el límite que la ley señala para el ejercicio de la jurisdicción a cargo de cada uno de los distintos órganos jurisdiccionales. (Custodio, 2010).

Sobre el tema, considera Quispe (2008) que la competencia se define como el ejercicio válido de la jurisdicción; es decir, cuando el Órgano Jurisdiccional se expresa para un caso concreto después de haberse acudido a éste en busca de Tutela Jurisdiccional.

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

Es competente para conocer el proceso laboral en primera instancia, a elección del demandante, el juez en lo laboral del lugar del domicilio del demandado o del lugar donde se llevó a cabo las funciones laborales. (Herrera, 2001).

En los lugares donde no exista Juez o Sala Especializada en lo Laboral, es competente el Juez en lo Civil o el Juez Mixto en su caso, o la Sala Civil correspondiente. (Ferreyros, 2000).

La competencia en materia laboral se determina por razón de: - Territorio (basada en la proximidad de los órganos jurisdiccionales al lugar donde se produce el conflicto de

trabajo); - Materia (referida a la naturaleza del litigio); - Función (referida a las jerarquías judiciales) y - Cuantía (determinada por la importancia económica del litigio). (Redondo, s.f.)

Conforme lo señala la parte demandante en su escrito de demanda. En el presente proceso la competencia fue determinada por la materia y el domicilio del demandado, correspondiendo el proceso ordinario laboral. (Santaella, 2010).

En este caso considera como domicilio del demandado tanto el lugar donde habita como en el que tiene su centro de trabajo, siendo así, si el demandado domicilia en varios lugares puede ser demandado en cualquiera de ellos, precepto que se encuentra contemplado en el párrafo 2 del artículo 14° del Código Procesal Civil. (Urteaga, 2009).

2.2.1.3. El proceso

2.2.1.3.1. Definición

Según Ossorio (2003), define al proceso, en un sentido amplio equivale a juicio, causa o pleito. En la definición de algún autor, la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico. En un sentido mas restringido, el expediente, autos o legajo en que se registran los actos de un juicio, cualquiera que sea su naturaleza.

Conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen (Herrera, 2001)

Vielma (2001), sostiene que las funciones y objeto del proceso es el litigio planteado por las dos partes. Constituido tanto por la reclamación formulada por la parte actora o acusadora, como por la defensa o excepción hecha valer por la parte demandada o inculpada; en ambos casos son sus respectivos fundamentos de hecho y de derecho y cuya función y finalidad es la de dar solución al litigio planteado por las partes, a través de la sentencia que debe dictar el juzgador.

El proceso es el conjunto de actividades reguladas por el Derecho Procesal que realizan las partes y el tribunal, iniciado por una petición de otorgamiento de justicia a la Jurisdicción, para alcanzar una sentencia o acto por el cual el Estado realiza su deber y su derecho de defensa del orden jurídico objetivo privado, que implica la protección del derecho o del interés del justiciable, que se ampara en tal derecho objetivo. En esta definición vemos casi la totalidad de los elementos que están presentes en todo proceso judicial, las partes, el Juez, el objeto del proceso y la finalidad que cumple este en un Estado de derecho. (Padilla, 2000).

El proceso existe para poder servir a la solución pacífica y justa de los diversos conflictos de intereses que se producen en la sociedad, a consecuencia de una crisis de cooperación producida por el incumplimiento por parte de los sujetos de las normas de conducta impuestas por el ordenamiento jurídico, lo que produce una vulneración a las situaciones jurídicas de ventaja por él reconocidas y, en consecuencia, una situación de injusticia. (Gallegos, 2008).

2.2.1.3.2. Función del proceso

El proceso no constituye un fin en si mismo, en ese sentido señala que el proceso no es un fin, sino un medio que tiene el derecho para conseguir la justa composición de la litis en casos contencioso, o dar validez a las situaciones que se comprendan en la llamada jurisdicción voluntaria; esta duplicidad de fines del proceso comprende elementos como tutelar derechos, amparar pretensiones, permitiendo aplicaciones sea de un código procesal o de normas que existen en el ordenamiento jurídico en general. (Ángel, 2001).

Claramente establece el autor que el proceso constituye la herramienta de la cual se valen las partes y el órgano jurisdiccional quienes utilizando la norma correspondiente buscan la solución a su conflicto de intereses. (Carpio, s.f.).

Lo que se corrobora con lo señalado por nuestra jurisprudencia que explica el proceso no es un fin en si mismo, sino el medio para obtener un pronunciamiento y si bien sus formalidades son imperativas, el juez debe adecuar su exigencia al lograr de los fines del proceso. (Morales, 2005).

En ese sentido Vielsa (2011) dice que el proceso no servirá para medir la habilidad o destreza de las partes como en una competencia deportiva, sino que tiene el fin específico de remediar pacíficamente la cuestión planteada a efecto de establecer entre los particulares la paz y con ello mantener la de la comunidad. Se ha señalado que la finalidad concreta del proceso es resolver el conflicto de intereses que tiene como correlato la búsqueda de la verdad histórica o real más que la verdad legal

En ese sentido el proceso no debe ser entendido como la confrontación en determinar quien es mejor abogado en el proceso o no, quien tiene las mejores armas para derrotar al otro sino la búsqueda de la solución del conflicto o incertidumbre jurídica y de la paz social. (Ramírez, 2001).

2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional

Ramos (2008), al comentar la Constitución Política del Perú, respecto de las garantías constitucionales contenidas en el Código Procesal Constitucional, señala en tal sentido la necesidad del ser humano y de la sociedad en general, de tener cuerpos legales e instrumentos para poder llevar a cabo una buena administración de justicia es lo que ha llevado a que se tenga una Teoría General del Proceso que realice los estudios técnicos jurídicos y que posean una relación estrecha con el Derecho y la administración de la justicia, lo que ha determinado que al respecto se plasmen distintas teorías de naturaleza jurídica.

Herrera (2001) escribe que el proceso no está constituido por una relación jurídica entre las partes y el juzgador, porque una vez que aquellas acuden al proceso, no puede hablarse de que existan verdaderos derechos y obligaciones, sino meras situaciones jurídicas. No obstante, es preciso reconocer que la teoría de Goldschmidt puso de manifiesto que, en relación con ciertos actos del proceso, las partes más que obligaciones, tienen cargas.

La carga procesal consiste “en la necesidad de prevenir un perjuicio procesal, y en ultimo termino, una sentencia desfavorable, mediante la realización de un acto

procesal”. Estas cargas son imperativas del propio interés. En eso se distinguen de los deberes, que siempre representan imperativos impuestos por el interés de un tercero o de la comunidad. (Ingunza, 2004).

Esta garantía pertenece básicamente al ámbito del Derecho Procesal, al Derecho Judicial, más concretamente al rubro de la Ciencia Procesal que con el desarrollo histórico y teórico de la Teoría General del Proceso ha visto positivizada en el texto normativo de la Constitución diversos principios y postulados esencialmente procesales, sin los cuales no se puede entender un proceso judicial justo ni eficaz. (Accatino, 2003).

Así llegamos a la constitucionalización del derecho al Debido Proceso Legal ante los tribunales de justicia en íntima conexión con los derechos fundamentales de justicia, libertad y certeza jurídica que terminan siendo responsabilidad de la Función Jurisdiccional del Estado. (Millán, 2007).

2.2.1.5. El debido proceso formal

2.2.1.5.1. Noción

Quiroga (2001), define al debido proceso, como un concepto moderno íntimamente referido a la validez y legitimidad de un proceso judicial, donde a través del debido proceso legal podemos hallar ciertos mínimos procesales, que nos permiten asegurar que el proceso, como instrumento sirve adecuadamente para su objetivo y finalidad.

Ticona (1994), con respecto al debido proceso, sostiene que el debido proceso es una garantía y un derecho fundamental de todos los justiciables que les permitirá, una vez ejercitado el derecho de acción, pueden efectivamente, acceder a un proceso que reúna los requisitos mínimos que lleven a la autoridad encargada de resolverlo a pronunciarse de manera justa, equitativa e imparcial. De esta manera, el proceso se constituirá en el vehículo que proporciona y asegura a los justiciables el acceso a la justicia, entendida ésta como valor fundamental de la vida en sociedad.

Fernández (2001), define al debido proceso, como un derecho fundamental, subjetivo y público que contiene un conjunto de garantías: principios procesales y derechos

procesales, que tiene las partes en el proceso. El cumplimiento del debido proceso garantiza la eficacia del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

Es un derecho fundamental, natural o humano que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. (Chamorro, 2007).

El Estado no sólo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional; sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial. (Bernuy, 2012).

2.2.1.5.2. Elementos

Fernández (2001), con respecto a los elementos del debido proceso, sostiene que para enfocar los elementos del debido proceso, es necesario tener un fundamento y concepto claro del derecho. El derecho no es ciencia abstracta, neutra de la actividad humana social, por eso evoluciona y cambia. La experiencia jurídica es dinámica, fluida, como la vida, como la historia, fuera de la historia es imposible aprenderlo.

El derecho debe conceptualizarse a partir de la realidad, allí podemos encontrar, la unidad ineludible de la presencia de tres elementos del debido proceso, que se encuentran en constante interacción dinámica: una dimensión sociológica-existencial, una dimensión de la realidad normativa y una dimensión de los valores. (Armas, 2010).

Si analizamos la dimensión sociológica-existencial, la realidad normativa y los valores estáticamente y yuxtapuestas, una al lado del otro, no llega a configurar el derecho, la tridimensionalidad nace de la dinámica, que es indispensable la presencia de todos los elementos, sino estaríamos con una visión unidimensional del derecho, porque la vida humana social solo, no es derecho, pero es elemento básico, porque el ser humano es protagonista del derecho, no hay derecho sin vida humana en la dinámica social: al igual que la norma sola, no es derecho, de igual modo, sin seres humanos no hay valores.

(Ticona, 1994).

De lo expresado se desprende en consecuencia, que el enfoque del derecho desde un punto de vista tridimensional se extiende a todo fenómeno jurídico, como aspiración del debido proceso y del derecho, bajo la integración dinámica de tres dimensiones: la coexistencial, lo formal y la axiológica, como una unidad conceptual. (Custodio, 2010).

Ferreyros (2000) indica que las posiciones convergen en indicar que para que un proceso sea calificado como debido se requiere que éste, proporcione al individuo la razonable posibilidad de exponer razones en su defensa, probar esas razones y esperar una sentencia fundada en derecho. Para ello es esencial que la persona sea debidamente notificada al inicio de alguna pretensión que afecte la esfera de sus intereses jurídicos, por lo que resulta trascendente que exista un sistema de notificaciones que satisfaga dicho requisito.

2.2.1.6. El proceso laboral

2.2.1.6.1. Nociones

En el Proceso Laboral, en cuyo seno se discuten normas de orden público y de carácter imperativo. No cabe duda, que la activa participación del Juez, encuentra su fundamento en los principios esenciales establecidos en la Constitución del Estado, relacionados con el régimen jurisdiccional que rigen en nuestro país: igualdad ante la ley y separación de poderes, lo que importa reconocer la independencia y autonomía del Poder Judicial, la exclusividad de la jurisdicción, el control constitucional de las leyes, el derecho irrestricto a la tutela jurisdiccional efectiva, la observancia del debido proceso al decidir las controversias, la gratuidad de la justicia y otros más. Sobre el particular, precisa que la presencia de los derechos sociales, trajo consigo la implementación de procesos acordes con sus exigencias de justicia. (Paredes, 1997)

El proceso laboral se anota como uno de aquellos procesos sociales, por excelencia, a partir de la cual la ciencia jurisdiccional -procesal ha logrado profundos avances, cuyo fundamento se encuentra en la necesidad de tutela de los propios derechos sociales", léase derechos laborales constitucionalizados, derechos humanos o fundamentales.

(Neves, 1997)

Puede afirmarse que nuestro proceso laboral se encuentra estructurado bajo el influjo del principio dispositivo (consecuencia del reconocimiento que el Estado moderno hace del derecho de los ciudadanos al derecho de acción o a la jurisdicción), con actuación del principio inquisitivo como una forma de "garantizar la tutela de los derechos indisponibles que contemplan las normas laborales (sustantivas). (Landa, 2002).

El proceso laboral es el conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente, que son realizados por el juez y las partes en cumplimiento de las normas procesales, con el objeto de resolver un conflicto laboral mediante una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional. (Lucero, 2010).

Este proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Esas características del proceso laboral significan contar con principios propios, alteraciones en los conceptos de jurisdicción, competencia, acción, sujetos del proceso, etc. (Padilla, 2000).

2.2.1.6.2. Principios del Proceso Laboral

A. Principio de inmediación

Por la inmediación, el proceso se lleva necesariamente delante el juez quien presidirá las audiencias, interrogará a las partes y terceros (testigos, peritos, tenedores de documentos, etc.) y escuchará los alegatos de estos. La inmediación es una calidad de lo inmediato y un deseo noble de una correcta administración de justicia. (Millán, 2007).

Es evidente que la activa y personal participación del juez, le permitirá resolver los juicios con prontitud y eficiencia, apreciando con criterio escrupuloso y de conciencia los casos concretos. (Alarcón, 2010)

Carnelutti relaciona la inmediación con la práctica de "garantiza el éxito el dialogo, que quiere decir el entendimiento reciproco de quien habla y quien escucha" (diálogo oral o

escrito por ser actividades complementarias), todo ello delante del juez que actuara como mediador entre los sujetos del dialogo, de ahí que cuanto acontezca ante el deberá vaciarse en una acta. (Cifuentes, 2010).

Añade el tratadista que el abogado es el que debe acercar antes que alejar a las partes, para que ese dialogo deseado se fructífero, pues generalmente las partes en litigio son, en principio, enemigas, a menos de que ambas hayan decidido recurrir al juez para resolver el conflicto, lo cual es siempre raro: se impondrá siempre la bilateralidad. (Carrión, 2007).

El gran problema de la intermediación, es que se trata de un principio que no admite relativización (que a veces esté el juez y que por delegación otros lo suplan en algunas diligencias), ya que el Juzgador deberá estar presente en todo momento cuando tenga que actuarse una prueba, lo cual no siempre es posible. (Romero, 1998).

B. Principio de concentración

Por la concentración se pretende apretar en el tiempo todos los actos del procesal, para que este pueda desarrollarse en un reducido lapso, sin mayores distancias entre un acto y otro; pues los procedimientos e trabajo tienen la particularidad de traer consigo reclamaciones puntuales, muchas de ellas fundamentales y de un hondo contenido social, con la salvedad de que hallándose de por medio reclamos de trabajadores, no es posible que para ellos las ilaciones procesales sean una constante para procurar restituir un derecho. (Morales, 2005).

Demás esta expresar, que buena parte de los litigios están relacionado con los salarios, sobre todo ahora que decrecido la atención e las acciones de reposición al trabajo, y que, por su carácter alimentario, exige que el proceso esté asociado con un numero breve e actuaciones judiciales que permitan obtener un resultado también breve. (Castillo, 2010).

Para Herrera (2001) la concentración consiste en reunir de la mayor parte de los actos procesales en una unidad o acto, como podría ser la audiencia única, así como la

reunión de la mayor cantidad y calidad posible de todo el material que las partes aportan al proceso.

En línea con lo expuesto anteriormente, se precisa que por este principio se propende a reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos y evitar la dispersión, lo cual, por otra parte, contribuye a la aceleración del proceso. (Valverde, 2000).

Como puede verse, este principio está íntimamente relacionado con ese otro importante principio de celeridad procesal. Con la actuación de este principio, el juez puede tener una cabal y completa comprensión de las cuestiones debatidas y del objeto del proceso, y estar mejor habilitado para decidir. (Cornejo, 2008).

C. Celeridad Procesal

Los Tribunales de Trabajo deben buscar en el proceso la mayor celeridad (sencillez) y economía procesales, entendiendo por celeridad un procedimiento acumulado en el cual no se dan grandes plazos para el desahogo de las diferentes etapas del proceso. La economía procesal implica evitar lo innecesario, debemos provocar que los procesos sean acumulados y en el menor tiempo posible se desahoguen todas sus etapas. También está relacionado este principio con un número determinado de recursos. (Ramos, 2008).

La celeridad busca que pocos actos intervengan en un proceso: demanda, contestación, conciliación y sentencia. Así, visto este principio, auspicia que los procesos no se vuelvan apología o embrollos procesales, puesto que ello iría en desventaja del trabajador y a contracorriente el debido proceso; por eso, que es aconsejable que los procesos tengan un tratamiento diáfano y sin mayores disquisiciones. (Fernández, 2001)

Es aconsejable, también, que el proceso sea rápidamente concluido, pues se que vale que un proceso sea inmediato, se pregunta Pla Rodríguez, cuando no es acelerado; vemos, por ello, con mucho escepticismo la aplicación de este principio, por las instancias existentes – agravado por el extraordinario recurso de casación que en la práctica se ha convertido en una instancia más. (Neves, 1997).

Para Casarino (1982) la celeridad o rapidez del proceso tiene que ver con la duración del mismo: la distancia entre el principio y el fin. Está en relación con las exigencias de las causas entre un acto y otro. Dependerá de la pausa el proceso para hablar de dilatorios o acelera torios y eso lo determina la vía procesal que se tomara.

Los términos o plazos, son precisamente los medios a través de los cuales el derecho interviene para regular la duración el proceso: imponen la uniformidad a la diversidad. Concluye señalando, que, en realidad, el término legal es muy difícilmente el justo término para el caso singular, por las naturales dificultades atribuibles a las partes, abogados, terceros o al mismo Poder Judicial. (Quispe, 2008).

D. La Oralidad.

La oralidad pretende que los actos procesales se actúen a través de la voz hablada, no siendo excluyente su escrituración, cuando tengan que interponerse los recursos procesales como son la demanda, su contestación, la actuación de las pruebas, alegatos escritos, etc. (Montoya, 1990).

La oralidad toma su esplendor en la audiencia única y sobre todo en el acto conciliatorio, donde, por cierto, por tratarse de la pieza procesal más importante el proceso mismo, las partes y sus abogados, garran gaña el mejor conocimiento de las técnicas de defensa, de los hechos ya expuestos durante los pasos previos a esta diligencia, el conocimiento e la legalidad y avance jurisprudencial, para conducir al juzgador a una relación procesal acorde con sus intereses. (Cáceres, 2008)

Como se sabe, en la Audiencia Única, las partes por vez primera expresaran ante el juez de la causa sus temores, pesares, convicciones, expondrán las confesiones o declaraciones testimoniales; por ende, el principio oral va a ocupar aquí la parte más importante del proceso; pues gracias a ella, el juez sacara sus convicciones preliminares y acaso también definitivas, sobre el asunto controvertido elevado a su jurisdicción. (De La Oliva, 1990).

En función de este principio, el juez puede interrogar a las partes, a los testigos y a los terceros (litisdependientes) con la mayor seguridad, a fin de llegar a obtener la verdad. La oralidad permite la transmisión simple, económica y rápida de las acciones procesales en general. (Herrera, 2001).

E. La veracidad

El principio procesal básico la búsqueda de la verdad, verdad que deberá ser la real (principio de la primacía de la realidad) y no la aparente o formal; de esta manera, los documentos formales no pueden definirlo todo, pues habrá que determinarse en todo momento, que es lo que verdaderamente ha ocurrido en la alegada relación laboral planteada por el trabajador, pero también habrá de ser seria (principio de bona fe), puesto que, antes que todo, se habrá de determinar que el entorno laboral ha existido y bajo las condiciones de subordinación jurídica y onerosidad, pues la amenidad en el trabajo lo único que se protege legalmente en materia laboral. (Alcalá, 2004).

Si bien es deseable que las partes digan la verdad ante el juez, lo que realmente ocurre es todo lo contrario; de ahí que la magia del proceso se dirija a que cada parte descubra y aporte las pruebas e lo que es su propia verdad, para que, finalmente, el juzgador escudriñe la suya. Lamentablemente, cada vez es más difícil llegar a una verdad relacionada, con la existencia relacional laboral, en un país donde si bien es obligación del empleador inscribir en sus libros de planillas. (Vielsa, 2011).

Tales actos administrativos normalmente casi nunca ocurren, o donde los servicios inspectivos son escasos, o donde no hay obligación de suscribir contrato de trabajo alguno por la consensualidad que este reclama, o donde no existe la obligación de informar a autoridad alguna el reclutamiento de una mano de obra empleada, etc., se tienen, entonces, que la demostración de esa relación laboral, termina siendo en muchos casos una probatio diabólica. (Romero, 1998)

Asimismo, no contestar la demanda por parte del empleador o su inasistencia a la audiencia única, no la coloca en una posición de inferioridad procesal frente a su contraparte, pues a pesar de que este hecho nos prueba una aceptación de los extremos

emanados en su contra, la norma posibilita que el empleador en esa circunstancia, pueda remediar sus inasistencia, bastando con purgar la rebeldía incurrida, para, nuevamente, ser sujeto de la tutela jurisdiccional. (Pasco, 1997).

F. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable

Se trata de un principio que corresponde al Derecho del Trabajo y que tiene reconocimiento constitucional, a través del artículo 26°, numeral 2) de la Constitución del Estado, aplicable cuando una norma ofrece varios sentidos y conduce a elegir el más ventajoso para el trabajador. En la Ley Procesal del Trabajo, se encuentra regulado en el artículo II del Título Preliminar. (Favela, 1980)

Se puede utilizar para esclarecer el significado, por ejemplo, de una ley, la parte normativa de un convenio colectivo, el reglamento interno de trabajo, etc. (Neves, 1997).

La primera condición o presupuesto básico para la aflicción del *in dubio pro operario*, es que exista duda u oscuridad en el texto de la norma aplicable. Obviamente para poder recurrir a este principio hermenéutico, es necesario que la literalidad de la norma adolezca de imperfecciones que la hagan poco clara y equívoca. (Vescovi, 1999).

Sobre el particular, se ha dicho que en la aplicación del *in dubio pro operario* existe una *res nubia*, de una duda que sea real, manifiesta y patente, de lo contrario, siendo el sentido de la norma unívoco y terminante, no hay lugar para la invocación del principio de favor al trabajador. (Cornejo, 2008).

El principio que se viene comentando, no cuenta con mucha jurisprudencia o aplicación jurisdiccional. No obstante, debe destacarse el carácter imperativo u obligatorio de la norma, que obliga al juzgador a interpretar favorablemente el sentido de la norma cuando exista duda insalvable. (Bacre, 1992)

G. Aplicación de la norma más favorable

Principio recogido en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo.

El supuesto para la aplicación de este principio, es que existan varias normas aplicables al caso, en cuyo caso, el Juez deberá aplicar la norma que más favorezca al trabajador. (Alva, 2006).

El supuesto se cumple cuando existen varias normas que pueden ser aplicadas simultáneamente, pero siempre y cuando exista incompatibilidad o conflicto entre ellas. (Gómez, 2008).

Este principio opera cuando un hecho está regulado a la vez por dos o más normas incompatibles y conduce a preferir la más ventajosa para el trabajador. (Calisaya, 2011).

Se excluye de su alcance el conflicto entre normas estatales de distinto rango, que debe resolverse con el criterio de la jerarquía, que en este caso resulta más fuerte que el de la favorabilidad. (Valverde, 2000).

H. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

Este principio, también tiene reconocimiento constitucional, según es de verse del artículo 26°, numeral 2), de la Constitución Política del Estado: En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (Armas, 2010).

La Ley Procesal del Trabajo, lo recoge en el artículo III del Título Preliminar imponiéndole como obligación al juez, velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. (Cifuentes, 2010).

Opera para la invalidez del abandono voluntario por el trabajador de sus derechos reconocidos por norma imperativas. (Valverde, 2000)

El ordenamiento laboral está conformado centralmente por normas mínimas, que fijan pisos a la autonomía colectiva o individual y, por consiguiente, admiten únicamente la mejora pero no la disminución. Sólo resultan disponibles, por tanto, los derechos surgidos de normas dispositivas (como una ley o un convenio colectivo que permiten al

trabajador escoger entre dos sistemas) o de actos o hechos no normativos (como el contrato de trabajo o la consolidación por el transcurso del tiempo). (Neves, 1997).

2.2.1.7. Los puntos controvertidos

2.2.1.7.1. Definición

Según Ferreyros (2000) la fijación de puntos controvertidos es una etapa del proceso civil que se realiza inmediatamente después de la etapa conciliatoria, y obviamente cuando ésta ha fracasado por cualesquiera de las causas previstas en la ley; por tanto, siempre tiene lugar durante el desarrollo de una Audiencia.

Indica Padilla (2000), el juez, luego de dejar constancia de que no se ha podido llegar a una conciliación entre las partes, debe proceder a enumerar los puntos controvertidos y, especialmente, los que van a ser materia de prueba, conforme lo señala la primera parte del artículo 471° del Código Procesal Civil. Además, existe una tendencia parcialmente generalizada, y por cierto errónea, en la judicatura de identificar los puntos controvertidos con las pretensiones contenidas en la demanda o en la reconvencción o en la contradicción formulada por el demandado o reconvenido.

Lucero (2010) sostiene que los puntos controvertidos se refieren a los hechos sobre los cuales existen discrepancias entre las partes. Son los hechos los que van a ser objeto de los medios probatorios y materia de probanza. Sin embargo, agrega este autor, en muchos casos la materia controvertida es un derecho indisponible o puede ser que el demandado ha sido declarado rebelde, y no obstante la presunción de veracidad relativa de los hechos expuestos en la demanda.

Para Santaella (2010) los jueces deben fijar los puntos controvertidos con relación a los hechos afirmados en la demanda o en la reconvencción que han sido contradichos en la contestación efectuada por el demandado o reconvenido, lo que *contrario sensu* significa que si un hecho contenido en la demanda o en la reconvencción no ha sido negado por la otra parte, no constituye punto controvertido y no debe ser sometido a prueba.

Tampoco serán objeto de probanza los hechos públicos y notorios y los hechos que se presumen como ciertos por la ley, entre otros, conforme lo señala el artículo 190° del Código Procesal Civil. Esto aclara que los puntos controvertidos no son las pretensiones procesales propuestas por las partes, sino los hechos que las sustentan y que han sido contradichos por la parte contraria. (Landa, 2002).

2.2.1.8. La prueba

2.2.1.8.1. En sentido común

La prueba es el conjunto de actividades destinadas a procurar el cercioramiento judicial acerca de los elementos indispensables para la decisión del litigio sometido a proceso, sin perjuicio de que suele llamarse también prueba al resultado así conseguido y a los medios utilizados para alcanzar esa meta. (Alcalá, 2004).

Los medios de prueba son los medios suministrados por las partes a los órganos de control (órganos jurisdiccionales) de la verdad y existencia de los hechos jurídicos controvertidos, a fin de formar la convicción de dichos órganos sobre la verdad y existencia de ellos. (Rocco, 1976).

Lino (1977) agrega que la prueba es la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios previstos o autorizados por la ley, y encaminada a crear la convicción judicial acerca de la existencia o inexistencia de uno o más hechos.

En el sentido común considera que aquello que se prueba son hechos; mientras que el sentido jurídico, respaldado por la lógica, asevera que lo que se prueba son afirmaciones sobre los hechos. La idea de prueba del sentido común está muy difundida, tanto que muchos secretarios, abogados y algunos magistrados lo usan sin preocuparse incluso por penetrar en sus implicancias jurídicas. (Accatino, 2003)

Al respecto Gómez (2008) señala que toda prueba no es más que un modo de confirmar la existencia de los hechos afirmados por las partes. A todas luces, el comportamiento de los litigantes no viene a confirmar tal o cual hecho. Su relevancia para la suerte del pleito es la de ejercer influencia sobre el ánimo del juzgador, contribuyendo a formar su

convicción

2.2.1.8.2. En sentido jurídico procesal

Devis (1984) entiende por prueba el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción, asunción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre los hechos que interesan al proceso.

Según Ossorio (2003), define a la prueba, como: El conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas.

Las pruebas generalmente admitidas en las legislaciones son las de indicios, la presunción y especies, la confesión en juicio, la de informes; la instrumental, llamada también documental, la testimonial, la pericial, etc. (Vielsa, 2011).

Algunas legislaciones determinan el valor de ciertas pruebas, al cual se tiene que atener el juzgador, pero lo más corriente y lo más aceptable es que la valoración de las pruebas sea efectuada por el juez con arreglo a su libre apreciación. (Romero, 1998).

La prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. (Lino, 1977).

2.2.1.8.3. Concepto de prueba para el Juez

Para Morales (2005), la prueba para el Juez, consiste en el documento o acto humano que sirve para demostrar o acreditar un hecho verdadero o falso en un proceso sobre la pretensión demandada, donde las partes considerarán que la finalidad es acreditar los fundamentos de hecho para vencer en el proceso, mientras que el Juez tratará de convencerse de la realidad o verdad para declararla.

Sin embargo, la institución por si misma debe tener una finalidad abstracta, sin perjuicio de la finalidad concreta de cada uno de los integrantes de la relación procesal. En el proceso civil, la carga de la prueba recae en la parte que afirma determinados hechos en la sustentación del petitorio. (Castillo, 2010).

En el proceso los justiciables están interesados en demostrar la verdad de sus afirmaciones; sin embargo este interés particular, hasta de conveniencia se podría decir, no lo tiene el Juez. Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia (Couture, 1995).

Considera el investigador que el objetivo de la prueba, en la esfera jurídica, es convencer al juzgador sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia. Mientras que al Juez le interesa en cuanto resultado, porque en cuanto a proceso probatorio debe atenerse a lo dispuesto por la ley procesal; a las partes le importa en la medida que responsa a sus intereses y a la necesidad de probar. (Ticona, 1994).

Al juez no le interesan los medios probatorios como objetos; sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido. (Cornejo, 1998).

2.2.1.8.4. El objeto de la prueba

Los hechos constituyen el fundamento de la pretensión. Los hechos siempre son anteriores al Derecho, siempre lo preceden; no hay derecho que no provenga de un hecho. El actor al presentar su demanda, sustenta su pretensión en una secuencia de hechos debidamente enumerados, así como el demandado lo hace al contestar la demanda. (Idrogo, 2001).

Estos hechos son los que tienen que ser objeto de la prueba, a fin de que el juzgador se

forme convicción respecto de la veracidad de los mismos. Los hechos materia de probanza deben estar articulados con la pretensión, si los mismos no guardan relación, son intrascendentes respecto de la pretensión, no necesitan probarse. (Vielsa, 2011).

El derecho debe estar sustentado en normas jurídicas, las que no requieren probanza, ya que las mismas se interpretan. Es más, por el principio *iura novit curia*, el Juez es el conocedor del derecho, es el técnico, y le corresponde a él, aplicar la norma jurídica pertinente, aun cuando la parte la haya omitido o se haya equivocado en la invocación. (Herrera, 2001).

El objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho. Dicho de otra forma, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho. (Quiroga, 2001).

Otro aspecto a considerar es, que hay hechos que necesariamente deben ser probados, para un mejor resultado del proceso judicial, pero también hay hechos que no requieren de probanza, no todos los hechos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser probados; porque el entendimiento humano especialmente del juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos. (Quispe, 2008).

2.2.1.8.5. El principio de la carga de la prueba

De acuerdo a este principio la carga de probar corresponde a los justiciables por haber afirmado hechos en su favor, o porque de los hechos expuestos se determina lo que solicita, o en todo por afirmar hechos contrarios a los que expone su parte contraria De ahí que se diga, el principio de la carga de la prueba implica la autorresponsabilidad de los sujetos procesales por la conducta que adopten en el proceso, de modo que si no llegan a demostrar la situación fáctica que les favorezcan por no ofrecer medios probatorios o en todo caso los que hubieren presentado sean inidóneos, obtendrán una decisión o fallo desfavorable (Hinostroza, 1998).

Romero (1998) manifiesta que según en el ámbito procesal laboral, cuando el trabajador es demandante, la carga de la prueba de sus aseveraciones no siempre es de su responsabilidad, pues será el demandado el que debe desvirtuar tales aseveraciones a través de la prueba que aporte.

En la legislación procesal laboral peruana, la inversión de la carga de la prueba ha sido un mecanismo constante porque el demandado siempre era el empleador; pero la razón para hacer descansar la carga de la prueba en el demandado, se debía fundamentalmente a la consideración de que es este el poseedor de los elementos probatorios de la regulación de la relación de trabajo, por ser el que administra el centro laboral. (Morales, 2005).

Sobre el particular Sagástegui (2003), precisa “El principio de la carga de la prueba sirve sobre todo como regla de conducta para las partes y como regla de juicio para el Juez”. (p. 281).

La carga de la prueba determina las consecuencias de la incertidumbre acerca de un hecho sin que importe las circunstancias de la incertidumbre de que una u otra de las partes, o las dos, o el tribunal, se hayan preocupado en el sentido de hacerlo constar. (Pasco, 1997).

2.2.1.8.6. Valoración y apreciación de la prueba

Razonada de los elementos probatorios ya introducidos, absorbe un aspecto fundamental de la discusión y decisión del asunto cuestionado, y es de carácter eminentemente crítico. (Ramírez, 2001).

La libre valoración de la prueba no significa tan solo exclusión de la eficacia de las pruebas en si, determinada en vía preventiva por el legislador, sino también valoración racional, realizada a base de criterios objetivos verificables, que por tanto, no quedan librados a la arbitrariedad del juzgador. (Vielsa, 2011).

Fernández (2001) afirman que de acuerdo a lo normado en el artículo 197º del Código

Procesal Civil, que trata acerca de la valoración de la prueba, todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

A su vez Pasco (1997) indica que la apreciación o valoración es acto del juez consistente en medir la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, según el precio o valor que le asigna la ley o le otorgue el juez, en relación al grado de convicción que permita generar certeza en el juez de la ocurrencia del hecho a probar.

Sobre el tema Carrión (2007) refiere que podemos sostener válidamente que la apreciación y valoración de los medios probatorios constituye la fase culminante de la actividad probatoria. Es el momento también en que el Juez puede calificar con mayor certeza si tal o cual medio probatorio actuado tiene eficacia para convencerlo sobre los hechos alegados y si ha sido pertinente o no su actuación en el proceso.

2.2.1.8.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio

A. Los documentos

a) Definición

Cajas (2011) indica que la prueba obtenida a través de documentos puede caracterizarse, en líneas generales, como prueba ocular, cuando el documento utilizado para la averiguación de algo, es contemplado a través de la vista. Sin embargo, la apreciación del documento no se limita al uso del sentido de la vista, es más, puede prescindirse de él como cuando se percibe a través del oído (tratándose, verbigracia, de discos o cintas magnetofónicas), pudiendo emplearse ambos sentidos como en el caso de cintas cinematográficas y video cintas.

El documento se encuentra inmerso en el grupo de las pruebas reales por constituir un objeto inanimado. Si bien puede ser portador de un pensamiento o voluntad formados y fijados materialmente por una o más personas, no por ello debe ser catalogado el documento como una prueba personal. (Córdova, 2011).

Son documentos los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, microformas tanto en la modalidad de microfilm como en la modalidad de soportes informáticos, y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado. (Morales, 2005).

Acota Landa (2002) que existen documentos públicos y privados. Así, es documento público el otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones y la escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia.

La copia del documento público tiene el mismo valor que el original si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda. Luego, el documento privado es el que no tiene las características del documento público. La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público. (Márquez, 2011).

B. La declaración de parte

a) Definición

A consideración de Carpio (s/f) las partes pueden pedirse recíprocamente su declaración. Esta se iniciará con una absolución de posiciones, atendiendo al pliego acompañado a la demanda en sobre cerrado.

Concluida la absolución, las partes, a través de sus abogados y con la dirección del juez, pueden hacerse nuevas preguntas y solicitar aclaraciones a las respuestas. Durante este acto el juez puede hacer a las partes las preguntas que estime convenientes. (Custodio, 2010).

Es la declaración de la parte reconociendo la verdad de un hecho personal, reconocimiento que habrá de producir consecuencias desfavorables para ella y favorables para la otra parte. Por esto, se suele expresar que esta prueba es la

declaración que hace una de las partes contra sí misma. (Montero, 2001).

La declaración de parte debe llevarse a cabo personalmente y en presencia del juez, bajo sanción de nulidad. Este dispositivo debe complementarse con el artículo 16° numeral 4, que señala que dentro de los anexos de la demanda deberá presentarse pliego cerrado de posiciones; significando que la actuación de esta declaración requiere de un pliego de preguntas. (Padilla, 2000).

Ante la no regulación de la ley procesal del trabajo respecto a aspectos fundamentales de esta prueba, debe recurrirse supletoriamente al Código procesal civil, del cual en su artículo 217° señala que las preguntas del pliego interrogatorio deben estar formuladas de manera concreta, clara y precisa. Las preguntas oscuras, ambiguas, impertinentes o inútiles serán rechazadas, de oficio o a solicitud de parte, por resolución debidamente motivada e inimpugnable. (Urtega, 2009).

2.2.1.9. La sentencia

2.2.1.9.1. Conceptos

Ossorio (2003), define a la sentencia, como la declaración del juicio y resolución del Juez. Modo normal de extinción de la relación procesal

Acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento. Decisión judicial que en la instancia pone fin al pleito civil o causa criminal, resolviendo respectivamente los derechos de cada litigante y la condena o absolución del procesado (Ramírez, 2001).

Favela (1980) define a la sentencia de como la resolución que emite el juzgador sobre el litigio sometido a su conocimiento y mediante la cual normalmente pone termino al proceso.

Bacre (1992) define a la sentencia, como el acto jurídico procesal emanado del Juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la

norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura.

Otra particular forma de referirse a la sentencia que también se funda en la norma glosada es, que mediante la sentencia el juez crea una norma de carácter individual (vinculante entre las partes), porque se convierte en una nueva fuente de regulación de la situación controvertida en el proceso. (Montero, 2001).

2.2.1.9.2. Estructura de la sentencia

La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes: expositiva, considerativa y resolutive. La sentencia como acto que emana de un órgano jurisdiccional está revestida de una estructura, cuyo fin último es emitir un juicio por parte del juez. (Alarcón, 2010).

En primera y segunda instancias, así como en la Corte Suprema, los autos llevan media firma y las sentencias firma completa del Juez o Jueces, si es órgano colegiado. Cuando los órganos jurisdiccionales expidan autos, solo será necesaria la conformidad y la firma del número de miembros que hagan mayoría relativa. (Calisaya, 2011).

Ingunza (2004) con respecto a la estructura de la sentencia, afirma que las resoluciones judiciales por excelencia, de las que son antecedente necesario en distinta medida antes aludidas, llevan el nombre de sentencias. En ese sentido, una sentencia en el Perú puede contener la siguiente estructura y apartados.

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. (Bernuy, 2012).

Según Pasco (1997) sostiene que la voz sentencia puede significar varias cosas, pero si se toma sentido propio y formal, en cuanto a saber, es un pronunciamiento del juez para definir la causa y tiene tres partes principales que son: parte dispositiva, parte motivacional y suscripciones.

2.2.1.9.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

A. El principio de congruencia procesal

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide, conforme se puede observar en la primera parte del inciso 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil. (Romero, 1998).

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

Agrega este autor que por el principio de congruencia procesal el Juez no puede emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citra petita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el Juez superior), según sea el caso. (Neves, 1997).

La congruencia procesal viene a ser otra de las garantías de que el juez no fallará otra cosa de lo que las partes le pedimos, que no va a fallar más allá de eso y de que no va a omitir ninguna de las pretensiones de las partes, para concluir más adelante que en rigor, la regla de congruencia refiere a la adecuación entre las pretensiones contradichas y lo decidido por el juez. (Valverde, 2000).

La congruencia es la debida correspondencia entre las partes que componen un todo.

Para nuestra jurisprudencia, el principio conforme al cual debe existir conformidad entre todos los actos del procedimiento, aisladamente considerados, que componen el proceso. (Quiroga, 2001).

B. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Sobre el éste principio según Alva, (2006), comprende el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión. Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

Para fundamentar una resolución es indispensable que ésta se justifique racionalmente, es decir, debe ser la conclusión de una inferencia o sucesivas inferencias formalmente correctas, producto del respeto a los principios y a las reglas lógicas. (Casarino, 1982).

La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y su importancia es de tal magnitud que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para extender su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales. (Fernández, 2001).

Según Igartúa, (2009) comprende: la motivación como justificación interna. Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial. En la sentencia, la decisión final (o fallo) va precedida de algunas decisiones sectoriales. En otras palabras, la decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias (qué norma legal aplicar, cuál es el significado de esa norma, qué valor otorgar a esta o aquella prueba, qué criterio elegir para cuantificar la consecuencia jurídica, etc.).

Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas

del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión. (De La Oliva, 1990).

2.2.1.10. Los medios impugnatorios en el proceso laboral

2.2.1.10.1. Definición

Los recursos son los medios por los cuales las partes que se consideran agraviadas o perjudicadas por una resolución, puedan solicitar la revocación o modificación, total o parcial de la misma, dirigiéndose para ello, según los casos, al mismo Juez que la dicto o a otro de mayor jerarquía (Ángel. 2001).

Gómez (2008) indica que la ley procesal establece a favor de las partes un mecanismo para expresar su disconformidad con las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales. Son los llamados medios de impugnación. Estos son aquellos actos procesales de los que pueden hacer uso las partes cuando consideren que una resolución del Juez o Tribunal perjudica su interés en el proceso y espera que el superior jerárquico la revoque o la anule, siguiéndose las pautas procedimentales preestablecidas.

Entonces, la impugnación como un derecho que la ley concede a los sujetos procesales, tanto activos como pasivos, y excepcionalmente a los terceros legitimados, con el fin de obtener la revocación, sustitución, modificación o anulación de una resolución que la considera errónea o viciada, y que les perjudica. El medio a través del cual se ejercita este derecho es el recurso. (Monroy, 1996).

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente. (Montoya, 1990).

El artículo 355° del Código Procesal Civil establece que mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. El investigador considera que el nuevo examen de la resolución recurrida es el elemento fundamental de

los medios impugnatorios, su esencia. (Quispe, 2008).

2.2.1.10.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

A. Reposición

El recurso de reposición es un recurso ordinario e impropio. Es ordinario porque presenta requisitos comunes a cualquier otro recurso, y es impropio porque se presenta ante el mismo juez que expidió la resolución, y a la vez, es él mismo quien resuelve. (Devis, 1984).

Así se entiende de la lectura del artículo 122° del Código Procesal Civil donde la finalidad del recurso de reposición es cuestionar los errores o vicios contenidos decretos únicamente; es decir, errores o vicios en resoluciones de mero trámite que impulsan el proceso. (Vielsa, 2011).

La jurisprudencia de nuestra Corte Suprema así lo señala, cuando dice que contra los decretos solo cabe interponer recurso de reposición, por lo que en estos casos resulta improcedente el recurso de apelación. (Romero, 1998).

Se indica que mediante el recurso de reposición se evitan las dilaciones y gastos de una segunda instancia tratándose de resoluciones expedidas en el curso del proceso para resolver cuestiones accesorias, y respecto de las cuales no se requieren mayores argumentos. (Herrera, 2001).

B. Apelación

Para el investigador, es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. (Millán, 2007).

De acuerdo con la norma del artículo 364 del Código Procesal Civil tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. (Cifuentes, 2010).

Es una garantía constitucional prevista en el artículo 139 inciso 6 como uno de los principios y derechos de la función jurisdiccional, mediante el cual se materializa el derecho a la doble instancia. (Gallegos, 2008).

En la apelación, es necesario precisar la inadecuada apreciación de los hechos e incorrecta aplicación del precepto jurídico en los que se hayan incurrido. Cuando la ley se refiere a la naturaleza del agravio, quiere decir que el apelante debe señalar la injusticia, la ofensa o perjuicio material o moral causados por la resolución. (Chamorro, 2007)

En lo que concierne al sustento de la pretensión impugnativa, significa que debe señalarse la fuente legal que permite impugnar el acto. La citada ley en su artículo 52° contempla la posibilidad de presentar documentos en el recurso de apelación o en su absolución, cuando hayan sido expedidos con posterioridad al inicio del proceso. (Landa, 2002).

C. Casación

De acuerdo a la norma del artículo 384 del Código Procesal Civil, es un medio impugnatorio mediante el cual las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. Para el investigador, persigue la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la Justicia. (Padilla, 2000).

La regulación completa de la institución jurídica en mención como: tipo de resoluciones contra los cuales se interpone, causales, requisitos de forma, requisitos de fondo y otros están previstos en las normas de los artículos 385 a 400 del Código Procesal Civil. (Redondo, s.f.).

Es un recurso extraordinario, que se interpone cuando se ha aplicado o inaplicado

incorrectamente determinada norma jurídica, cuando existe un error en la interpretación de la misma, cuando se ha vulnerado las normas del Debido Proceso o cuando se ha cometido infracciones se formas esenciales para la eficacia de los actos procesales. (Hinostroza, 1998).

Custodio (2010) este recurso se interpone ante resoluciones contra las cuales ya no es posible interponer un recurso ordinario como la apelación. Es este tipo de recurso, prima el interés público sobre el interés privado

D. Queja

Según el artículo 401° del Código Procesal Civil, el recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación. Indica la norma que también procede contra la resolución que concede apelación en efecto distinto al solicitado. (Montero, 2001).

Luego, el artículo 403° del Código Adjetivo señala que la queja se interpone ante el superior que denegó la apelación o la concedió en efecto distinto al pedido. En cuanto al plazo para interponerla, este es de tres días, los que son contados desde el día siguiente a la notificación de la resolución que deniega el recurso o de la que lo concede en efecto distinto al solicitado. (Cifuentes, 2010).

Que se formula cuando hay denegatoria de otros recursos, o cuando se concede pero no en la forma solicitada. Por ejemplo debiendo ser con efecto suspensivo, tan solo se concede en un solo efecto, se halla regulada en las normas del artículo 401 a 405 de la norma procesal citada. (Accatino, 2003)

Ángel (2001) indica que el recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación o de casación. También procede contra la resolución que concede apelación en efecto distinta al solicitado.

Este recurso procede contra las resoluciones que declaran inadmisibile o improcedente el

recurso de apelación o el recurso de casación. También procede contra la resolución que concede apelación en un efecto distinto a lo solicitado. El plazo para interponerlo es de tres días contados desde el día siguiente de la notificación de la resolución. (Cajas, 2011).

2.2.1.11.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

En el expediente bajo estudio se interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia por la parte demandada, cuestionando las bases jurídicas por las que se habían fundamentado la sentencia, ya que no se ha realizado una motivación suficiente, solicitando al Superior que sea revocada y se declare infundada la demanda interpuesta.

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

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia

Se ha interpuesto una demanda laboral, cuya pretensión resuelta en la sentencia es el pago de reintegro de remuneraciones.

2.2.2.2. El derecho del trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Concepto de derecho del trabajo: el derecho del trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes. (Sala, 1991)

Es una rama del derecho privado: después de arduas discusiones generadas por el papel que le cabe al Estado en la creación y control de aplicación del derecho del trabajo, se considera a esta rama del derecho como perteneciente al derecho privado, por reglar las relaciones entre particulares como son los trabajadores dependientes y los empleadores. El intervencionismo estatal, la aprobación de los convenios colectivos, las funciones en materia de solución de conflictos individuales y colectivos, el Estado empleador, son todas materias que finalmente reglan relaciones entre particulares y, por ende, no

comprometen la ubicación precitada como una rama del derecho privado. (Fernández, 1990)

El derecho del trabajo se ocupa de las relaciones individuales cuando contempla los deberes y derechos de un trabajador respecto de su empleador, mientras que trata las relaciones colectivas cuando se consideran las relaciones entre los sindicatos y los empleadores (como sujeto del derecho colectivo) respecto del conjunto de trabajadores comprendidos. (Etala, 2000)

Regula las relaciones entre trabajadores y empleadores: éstos son los sujetos del derecho del trabajo por antonomasia, aun cuando intervengan los sindicatos, los entes representativos de los empleadores y hasta el Estado a través de la autoridad de aplicación. (Neves, 2004)

Como en toda relación jurídica, el derecho del trabajo se ocupa de reglar los deberes y derechos entre las partes, que conforman un complejo plexo obligacional. (Ofreño, 2008)

2.2.2.2. Caracteres del derecho del trabajo

El derecho del trabajo cuenta con una serie de notas características que no sólo definen su contenido y objeto, sino que, además, contribuyen a robustecer su autonomía técnica, científica y jurídica. (Zegada, 1995)

a) El componente central es el trabajo personal e infungible, libre y por cuenta ajena: la médula del derecho del trabajo es el trabajo humano, que resulta insustituible, realizado por cada trabajador, en un marco de libertad y por cuenta y orden del empleador. (Alcaide, 1982)

b) La relación laboral subordinada o en relación de dependencia: el vínculo que existe entre un trabajador y su empleador es de subordinación que a la vez reconoce un plano económico (por la superioridad del empleador), un plano técnico (por ser el empleador el dueño de la tecnología y los conocimientos para producir bienes y servicios), un

plano organizativo (por el principio de autoridad que orienta las facultades de organizar y dirigir del empleador) y un marco jurídico (originado en el mandato legal que confirma el principio de autoridad del empleador, y por ende, el de subordinación del trabajador). (De La Fuente, 2003)

c) La autorregulación de los convenios colectivos: una de las características del derecho del trabajo es la posibilidad de que las partes (trabajadores y empleadores se den sus propias normas a través de la negociación colectiva, obteniéndose así un convenio colectivo de trabajo). Esta ventaja no la tienen otros derechos, los que deben necesariamente recurrir al Congreso para con ello obtener una ley que los rijan o regule. (Rodríguez, 2000)

d) El marco protectorio al trabajador: partiendo de la premisa de que la relación jurídica existente entre el empleador y el trabajador no guarda equilibrio, y por ende, una de ellas está en inferioridad de condiciones respecto de la otra, es que la legislación busca lograr un equilibrio a través de la protección especial que le brinda a la parte más débil, es decir el trabajador. (Herrera, 1995)

e) Es un derecho transaccional: según algunos autores es un derecho transaccional, pues tiene como objetivo resolver el conflicto socio-laboral que caracteriza un vínculo dinámico y cambiante, en donde los distintos factores en pugna se complementan con los cambios tecnológicos, el nuevo modelo de relaciones laborales que imponen las nuevas organizaciones, etcétera. (Castañeda, 1998)

f) El derecho de huelga: otro elemento caracterizante del derecho del trabajo es la existencia del derecho de huelga, que consagra la potestad de los sindicatos con personería de promover medidas de fuerza, derecho de raigambre constitucional que legitima un daño, ya que la huelga implica por definición el derecho colectivo de los trabajadores de abstenerse de cumplir con su presta. (De Buen, 1996)

2.2.2.2.3. Contenido del derecho del trabajo

El contenido básico del derecho del trabajo, lo podemos dividir en dos grandes ámbitos,

a saber: el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo. (Cruz, 1999)

El derecho individual es la parte del derecho del trabajo que se ocupa de las relaciones entre cada trabajador y su empleador en el marco del contrato individual. (Rodríguez, 2000)

Caro (1993) indica que el derecho colectivo es el que se ocupa de las relaciones entre los sujetos colectivos que representan a los trabajadores (gremios o sindicatos) y la representación colectiva del empleador (un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de los empleadores).

2.2.2.2.4. Autonomía del derecho al trabajo

El derecho del trabajo es una rama autónoma y diferenciada del derecho en general y de las distintas ramas del derecho en particular, diferenciación que se exterioriza a través de los sujetos, el objeto, el contenido, los caracteres y principios y las técnicas propias. (Sala, 1991)

a) Los sujetos: El trabajador, el empleador, el sindicato, las entidades empresarias, son sujetos peculiares de esta rama del derecho. De ellos, el trabajador que presta servicios en relación de dependencia y subordinado al empleador es el centro de atención del sistema jurídico, por encontrarse en una posición de desventaja frente al principal. (Palomeque, 1996).

b) El objeto: el contrato de trabajo, eje del derecho laboral, tiene dos objetos esenciales, a saber: el trabajo mismo traducido en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte del trabajador, y el pago de la remuneración como objeto por parte del empleador. (De Buen, 1996)

c) Contenido: dado que el trabajador es el sujeto esencial del derecho del trabajo, el contenido de esta particular rama del derecho está orientada a protegerlo frente a la posibilidad de que se generen abusos de parte del empleador, atento a la superioridad de éste en los distintos planos de la relación. (López, 1997)

d) Caracteres peculiares: el tener un sujeto diferenciado de otras ramas del derecho, en el marco de relaciones jurídicas diferenciadas, basado en la existencia de dos partes en la relación que no se encuentran en un plano de igualdad, bajo la peculiaridad de la relación de dependencia, y con un régimen legal que permite la autorregulación de las partes a través de los convenios colectivos. (Neves, 2004)

e) Recursos técnicos propios: el derecho del trabajo cuenta además con recursos técnico-legales propios, como son la limitación que existe en el marco de la autonomía de la voluntad, las limitaciones al poder jerárquico del empleador, el tratamiento especial de la negociación colectiva, y la intervención del Estado como custodio de ciertos principios y derechos que se consideran esenciales para proteger al trabajador sin vulnerar el bien común y el bienestar general. (Pla, 1978)

f) Principios propios y específicos: el derecho del trabajo consolida su identidad y autonomía con los principios generales que no sólo son una fuente de orientación para el legislador, sino un medio de integración de la materia que orienta su interpretación, tanto en el plano de las relaciones laborales como en el marco judicial. Entre esos principios se destacan: el protectorio; el de irrenunciabilidad, el de continuidad, el de primacía de la realidad, y los principios de buena fe, justicia social y equidad. (Zegada, 1995)

2.2.2.2.5. Fuentes del derecho al trabajo

A. La Constitución y los Tratados

La Constitución Política del Perú tiene en su contenido la enunciación de los que ahora denominamos derechos sociales. Los efectos sobre la materia pueden relacionarse, sin embargo, con la elevación a rango constitucional de algunos tratados internacionales que se mencionan y que se relacionan con los derechos humanos. Entre ellos se destacan la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocido como Pacto de San José de Costa Rica. (Cruz, 1999)

Castañeda (1998) en esta materia Perú tiene celebrados numerosos instrumentos con

otros países, en especial los limítrofes, sobre migraciones de trabajadores, y sobre la temática previsional.

A propósito, es dable destacar que existen dos teorías respecto de la aplicación de los tratados internacionales dentro de nuestro territorio nacional: la teoría dualista y la teoría monista. La primera sostiene que un tratado puede ser fuente del derecho internacional y del derecho nacional. Para que sea fuente del derecho internacional basta con que nuestro país suscriba y ratifique el tratado. (Ofreneo, 2008)

Pero para que el tratado sea aplicable en el derecho interno requiere de una ley aprobada por el Congreso nacional. En efecto, después de la reforma citada se adhirió a la teoría monista, según la cual los tratados suscriptos y ratificados por nuestro país automáticamente forman parte del derecho interno. (De La Fuente, 2003)

En cuanto a los convenios internacionales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) establece en el texto de su constitución que los Estados que resuelvan ratificar los mismos, tomará las medidas necesarias para su implementación en el derecho interno del país de que se trate. A su vez, la misma constitución puntualiza que los Estados miembro deberán informar las medidas adoptadas para aplicar los convenios ratificados. (Alonso, 1999)

B. La Ley

Son fuente formal del derecho del trabajo no sólo la Ley Procesal Laboral, sino otras leyes laborales, las leyes no laborales que son de aplicación supletoria. Si bien el Poder Ejecutivo no puede dictar leyes, que son una atribución exclusiva del Congreso nacional, en casos especiales y bajo ciertos procedimientos, pueden dictarse decretos de necesidad y urgencia. (Caro, 1993)

López (1997) indica “El Congreso de la República el que tiene la atribución exclusiva de dictar el normas sobre el Derecho Laboral y la Seguridad Social” (p. 511).

También pueden cumplir una función legislativa, cuando una ley del Congreso delega

en el Poder Ejecutivo facultades especiales para reglamentar normas, para interpretarlas o para fijar ciertas condiciones. (Cruz, 1999)

C. Convenios Colectivos

“Los convenios colectivos son una fuente especial del derecho del trabajo y uno de los elementos peculiares que lo caracterizan”. (Rodríguez, 2000, p. 211).

Los convenios son además una fuente de autorregulación, dado que nacen de un acuerdo entre los representantes colectivos de los trabajadores y de los empleadores, y están sometidos al control estatal, a través del acto administrativo de aprobación, que se denomina homologación. (Herrera, 1995)

Castañeda (1998) sostiene:

Los convenios suelen dividirse en convenios de actividad y de empresa, aun cuando hoy se admiten distintas formas y modalidades que pueden llegar a crear convenios de establecimiento o de un sector de él, o convenios integrados por otras circunstancias de hecho, diversas de la actividad que aglutina a las partes, como convenios regionales, e inclusive convenios-macro como son los acuerdos-marco donde las partes y el contenido representan a todo el país, sin diferenciación de actividades, empresas o sectores. (p. 111).

Los laudos, son formas de lograr un acuerdo normativo análogo a un convenio colectivo, ya no por la voluntad libre de las partes sino a través de la intervención de un tercero, elegido por las partes en conflicto o impuesto, que es el arbitro. Los laudos, en definitiva, son otra fuente formal y especial del derecho del trabajo, y aun cuando son cuestionados y excepcionales, es otra de las fuentes características del derecho del trabajo. (Alonso, 1999)

D. La voluntad de las partes

Etala (2000) indica que una de las fuentes del derecho del trabajo a la voluntad de las partes, es decir, a lo que surge de dicha voluntad en el contexto del contrato individual del trabajo y de la relación laboral.

Tratándose de un contrato informal y consensual, la ley (salvo excepciones) no exige la forma escrita y el contrato se perfecciona simplemente con el intercambio del consentimiento de las partes. Sin embargo, del comportamiento inequívoco de ellas, y de la documentación informal que se suscribe en la dinámica de una relación laboral, pueden surgir las estipulaciones especiales que rigen la relación individual. (Herrera, 1995)

Son obviamente elementos de prueba los recibos de salarios y el libro especial y la instrumentación formal de ciertos actos como la renuncia del trabajador (que exige un telegrama, o la realización del acto ante la autoridad administrativa), o la extinción del contrato de trabajo de común acuerdo (que debe suscribirse ante escribano público, o frente a la autoridad de aplicación). (Díaz, 1997)

En definitiva, las estipulaciones especiales que complementan la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos, son fuente del derecho del trabajo. La voluntad de las partes tiene un ámbito restringido, ya que sólo puede operar más allá de las normas imperativas que no pueden ser objeto de acuerdo entre los contratantes en perjuicio de las garantías establecidas por la ley, los estatutos y los convenios colectivos. (Díaz, 1997)

Dentro de este marco, el que excede los mínimos inderogables, las partes tienen libertad para contratar, pactando tanto en perjuicio como en beneficio del trabajador condiciones especiales. (De La Fuente, 2003)

2.2.2.2.6. Los principios del derecho al trabajo

A. El principio protectorio

Es aquel que tiene por fin amparar al trabajador en virtud del desequilibrio que existe frente a la superioridad del empleador. El principio precitado se desarrolla a través de tres fórmulas: a) el principio in dubio pro operari; b) la regla de la norma más favorable; y c) la regla de la condición más beneficiosa. (Rodríguez, 2000)

El principio protectorio es uno de los elementos caracterizantes del derecho del trabajo, que no sólo evidencian el desequilibrio entre las partes del contrato individual sino que demuestran el esfuerzo del legislador por buscar que aquellas diferencias busquen un punto de equilibrio, que neutralice las mismas. (Etala, 2000)

Alonso (1999) indica que

En gran medida, la Constitución Política del Perú, en su enunciado inicial en el que garantiza al trabajador la protección de las leyes, hace referencia a un ámbito mayor que el mismo principio protectorio. Es también un principio de los más cuestionados por el proceso de modernización y flexibilización laboral, porque constituye una forma de impedir los cambios, de mantener esquemas rígidos, o de restringir la libertad contractual. (p. 124).

a) In dubio pro operario: se denomina así al principio por el cual la duda razonable sobre la interpretación de una norma (legal o convencional) que se genere respecto de los derechos reclamados por un trabajador, debe ser interpretada por el juez (o el intérprete) en favor del mismo y no en favor del empleador. Si existieren dos o más interpretaciones de la misma disposición en favor del trabajador, también se estará por la más favorable de ellas, en la medida que resulte razonable. (Cruz, 1999)

b) La norma más favorable: se denomina así al principio por el cual, cuando dos o más normas tratan el mismo instituto, se deberá estar por la que resulte mas favorable al trabajador considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. (Diaz, 1997)

c) La condición más beneficiosa: esta regla establece que toda modificación contractual que se produzca no puede ir en detrimento de los mínimos inderogables contenidos en la ley, los estatutos especiales o los convenios colectivos. (Neves, 2004)

B. Irrenunciabilidad

Es el principio por el cual existen una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos que se encuentran fuera del

marco de negociación y libertad de contratación de las partes, y cualquier pacto en contrario será nulo y sin ningún valor. (Ofreneo, 2008)

Pla (1978) argumenta que este principio se encuentra fundado en la condición de inferioridad e hiposuficiencia del trabajador, al punto de que algunos autores comentan que los adultos son tratados como si fueran menores de edad, en orden al marco tuitivo que el legislador le ha dado a esta rama del derecho.

Este principio, como los demás, no es absoluto, ya que ninguna ley puede reglar derechos sin fijar límites, intrínsecos o sociales, aunque existen numerosas excepciones. Es más, al igual que otros principios, el de irrenunciabilidad sigue evolucionando, de modo que ya no se puede sostener que el valor original que tenía se pueda mantener en nuestros días. (Zegada, 1995)

En la doctrina comparada es frecuente observar las distintas fórmulas que se han ideado para "perforar" el piso de la irrenunciabilidad, trasladando institutos al marco de la libertad contractual condicionada o amplia, según los casos. (López, 1997)

C. Continuidad

Según este principio, cuando existieren dudas sobre la interrupción o extinción del contrato o por su continuidad se estará siempre a favor de esta última. La Ley ha establecido una serie de pautas que procuran disipar la incertidumbre o las dudas que puedan generarse sobre la vigencia, validez y extensión de los derechos del trabajador. (Sala, 1991)

Caro (1993) sobre este principio de continuidad, basado en el tracto sucesivo que caracteriza la relación laboral, es un medio de orientar al intérprete sobre la preferencia que se debe tener, frente a cualquier situación de dudas, en favor de la vigencia del vínculo.

De La Fuente (2003) sostiene que el intérprete, en este caso no es el juez, ya que si llega hasta él un caso determinado, es porque generalmente el contrato se extinguió por

alguna causa. En efecto, en esta hipótesis el intérprete es quien debe cotidianamente aplicar la ley dentro del ámbito de las relaciones laborales.

La aplicación legal del principio de continuidad es el previsto para el contrato de plazo fijo para el caso de que el empleador omitiera la notificación del preaviso, confirmando el plazo predeterminado del contrato, el mismo se convertirá automáticamente en un contrato de tiempo indeterminado. (De Buen, 1996)

D. Primacía de la realidad

Se denomina así al principio que afirma que siempre se debe reconocer a través de los hechos concretos y sus características la verdadera sustancia de una relación, con prescindencia de los mantos, ropajes, designación o apariencia que las partes le hayan dado a la misma. (Herrera, 1995)

En todas las ramas del derecho, las situaciones de hecho se juzgan siempre por lo que realmente son en orden a sus características y a los elementos que lo componen, sin considerar los nombres o designaciones que se utilizan para mencionarlas. En general, esta búsqueda de certeza proviene de prácticas fraudulentas que se urdían con el fin de eludir las normas laborales o los aportes y contribuciones a la seguridad social. (Castañeda, 1998)

Lo que hayan acordado las partes que constituya fraude o simulación a la ley laboral será nulo y sin ningún valor, y las cláusulas nulas serán automáticamente sustituidas por las cláusulas válidas provenientes de la aplicación de las normas pertinentes laborales. Se mencionan expresamente como figuras inadmisibles la utilización de cláusulas contractuales no laborales y la interposición de personas. (Ofreneo, 2008)

Se hace expresa mención de que la prestación del servicio hace presumir la existencia de contrato de trabajo, y que la presunción operará en especial cuando se utilicen figuras no laborales. Otro tanto ocurre con las sociedades cuyos integrantes se comprometen a prestar los servicios propios de una relación laboral, en forma permanente y exclusiva, se considerará que existe un contrato de trabajo por equipo. (Montalvo, 2000)

2.2.2.3. El contrato de trabajo

2.2.2.3.1. Concepto

Pla (1978) denomina así al acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios en favor del empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo.

Es un acuerdo de voluntades el contrato es el intercambio del consentimiento recíproco a través de la exteriorización de la voluntad concurrente de ambas partes de ejecutar sus respectivas prestaciones. (Alcaide, 1982)

Fernández (1990) indica:

Es el compromiso del trabajador: su débito está compuesto por la disponibilidad de la fuerza de trabajo traducido en la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios. El trabajador, en consecuencia, se compromete a desplegar su prestación y asume el compromiso de cumplir con otras prestaciones accesorias, mientras que el empleador se compromete a abonar la remuneración a medida que se venzan los plazos de su devengamiento. (p. 124).

Es un acuerdo que contiene condiciones y plazos el acuerdo está integrado por los contenidos específicos de ambas prestaciones y por los plazos de ejecución determinados o indeterminados. El contenido del contrato de trabajo, está fundamentalmente compuesto por contenidos legales, de los estatutos especiales y de los convenios colectivos. (Etala, 2000)

Fuera del ámbito amparado por estas fuentes, opera la libertad contractual y la autonomía de la voluntad individual, y por ende, se pueden pactar, sin comprometer los derechos amparados y garantizados por el orden público y las materias indisponibles o irrenunciables. (Diaz, 1997)

2.2.2.3.2. Sujetos del contrato de trabajo

A. El trabajador

Se denomina así a la persona física que se obliga y presta servicios en relación de dependencia a un empleador a cambio de una remuneración. El concepto se encuentra complementado por otras normas dentro de la misma ley laboral. Obviamente, sólo puede ser trabajador quien tiene capacidad frente al sistema jurídico. (Alonso, 1999)

El trabajador es una persona física, el sujeto trabajador es una persona física, con capacidad para obrar como tal. No puede ser una organización ni ningún ente colectivo. En la era de la robótica, ninguna máquina puede ser considerada como un trabajador. (Sala, 1991)

Es una persona dotada de cierta capacidad laboral, la especial característica de que el contrato es *intuitu personae*, hace que cada trabajador sea único e insustituible en función de su capacidad o idoneidad para la actividad que debe desarrollar. (Montalvo, 2000)

Es una persona con capacidad jurídica: no todas las personas pueden ser trabajadores, si no son capaces en el plano jurídico-legal. Obviamente, no pueden ser trabajadores, por ejemplo, los incapaces. (Zegada, 1995)

B. El empleador

Neves (2004) sobre la figura del empleador es esencial contraparte del trabajador en el contrato de trabajo, y ha adquirido en los últimos años las formas y fisonomías más diversas. Hoy no tiene importancia práctica si la entidad es con o sin fines de lucro, si es una sociedad regular en formación o irregular, si es una sociedad de hecho.

A su vez Pla (1978) denomina así a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, con o sin personalidad jurídica propia; que requiera y contrate los servicios de uno o más trabajadores. La ley es muy clara al no rechazar ninguna figura jurídica que reuniendo los requisitos de ser un sujeto del derecho pueda ser empleador en la medida que necesite las prestaciones de dependientes.

El empleador puede ser una sociedad o asociación regular o irregular, no tiene ninguna relevancia respecto de la viabilidad como empleador, si la sociedad o entidad es o no regular, ni si está en formación o legalmente constituida. Todos pueden ser empleadores. Lo que variará serán las responsabilidades, pero no se le puede negar la condición de empleadores. (Cruz, 1999)

El empleador es el responsable de dirigir y organizar el trabajo: el principio de autoridad es lo que tipifica al empleador junto a otras características. La legislación consagra el principio de autoridad a través de las facultades de la empresa de organizar y dirigir la producción y el trabajo, y de otras prerrogativas conexas como son la potestad disciplinaria y el *ius variandi*. (De La Fuente, 2003)

Su deber fundamental hacia el trabajador es pagar el salario, a pesar de que el empleador tiene una serie importante de obligaciones, la esencial a los fines del contrato de trabajo es la de pagar la remuneración al trabajador. (Palomeque, 1996)

2.2.2.3.3. Elementos del contrato de trabajo

A. Prestación personal

El carácter personal de la prestación de trabajo se refiere a las personas naturales; los servicios que realizan las personas jurídicas no pertenecen al derecho laboral. Se hallan asimismo excluidos del ámbito laboral los trabajos forzosos o involuntarios. (Sala, 1991)

Rodríguez (2000) indica que la regulación laboral supone la libertad de trabajo, lo que significa que tanto las formas clásicas de la esclavitud o servidumbre, como las más modernas formas de movilización y utilización coercitivas de la mano de obra con fines de fomento, educación política o castigo, se sitúan al margen del derecho laboral.

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, consagra el principio del derecho al trabajo y a la libre elección de la ocupación u oficio. Varios convenios internacionales se han encargado a su vez de proscribir las diversas formas de trabajo forzoso. (López, 1997)

En la práctica, la voluntariedad del trabajo se traduce en la facultad que tiene el trabajador de resolver o dar por terminada en cualquier momento la relación. Es posible que algunas legislaciones prescriban avisos previos e incluso, en ciertos casos, indemnizaciones de daños y perjuicios, pero tales disposiciones no impiden el derecho del trabajador a poner término a su obligación de trabajo. (López, 1997)

El que los servicios y obras se realicen por cuenta ajena constituye un elemento que en realidad está implícito en el propio concepto de lo que es un contrato o relación. Si el trabajo no se prestare para otro sino para sí mismo, se estaría frente a una forma de trabajo autónoma o independiente que en esta etapa de la evolución de los estudios laborales no se pensaba que merecía protección. (Castañeda, 1998)

B. Subordinación

Neves (2004) con respecto a la subordinación, guarda relación con otra más substancial que discute si la dependencia o subordinación de que se trata es de índole económica, técnica o jurídica. La dilucidación de este punto no es una mera cuestión doctrinal o teórica, pues ella trasciende a la realidad, dada la frecuencia con que los patronos utilizan fingimientos diversos para eludir las obligaciones que se fijan en la ley con respecto al trabajo subordinado.

Ofreneo (2008) aunque hay todavía quienes piensan que la dependencia de que hablan las leyes es la de tipo económico, éste parece ser al presente un punto de vista obsoleto y prejurídico, que dejaría algunas situaciones fuera de la protección legal y haría, en cambio, entrar en ella otras que no son genuinamente laborales.

Sin duda, hay muchos trabajadores que necesitan del trabajo subordinado para vivir, pero esa situación actúa más como motivo determinante de la contratación que como rasgo permanente de su condición posterior. (Rodríguez, 2000)

La gran mayoría de los laboristas se inclinan hoy a pensar que la subordinación o dependencia de que se trata es más bien de tipo jurídico, si bien ésta no se halla exenta de factores técnicos y jerárquicos. La subordinación jurídica se presenta así como “un

poder de mando funcional”, que responde a la naturaleza de la empresa moderna, en la que su administrador o gerente funge como director del proceso de producción. (Alcaide, 1982)

C. Remuneración

López (1997) dice que una característica esencial del contrato laboral, sobre todo si se recuerda su carácter oneroso y el hecho de que desde la regulación civilista del arrendamiento de obras o de servicios se había ya establecido que era indispensable el señalamiento de un precio cierto.

Ambas partes celebran el contrato con un propósito patrimonial (del lucro o ganancia) y para el trabajador esa ganancia ha de ser cierta y positiva. La jurisprudencia de varios países iberoamericanos ha establecido que el pago o compensación al trabajador ha de existir y prescribirse de manera específica, sin que dependa, por tanto, de las alternativas financieras de la empresa en términos tan absolutos o estrechos que pueda suceder que no se obtenga en cuantía alguna y menos que pueda resultar en una pérdida o desembolso. (Palomeque, 1996)

La remuneración, es pues un factor conexo, no sólo a la onerosidad sino también al carácter conmutativo del contrato de trabajo. El trabajo prestado en ningún caso ha de presumirse gratuito. Los pocos casos en que se realice con cierta continuidad un trabajo sin devengar una remuneración corresponden, por lo general, al trabajo familiar o al que realizan los miembros de órdenes religiosas u organizaciones filantrópicas. Pero estas situaciones se hallan, por lo general, al margen de la relación laboral. (Montalvo, 2000)

2.2.2.3.4. Caracteres del contrato de trabajo

a) Consensual: se denominan así a los contratos que se perfeccionan con la mera exteriorización recíproca del consentimiento, sin otro requisito que la validez del mismo (De La Fuente, 2003)

b) Bilateral: se llaman así a los contratos en los que son dos los sujetos responsables de los deberes y de los derechos recíprocos, que además operan uno como condición de

procedencia del otro y viceversa. El empleador no paga el salario si el trabajador no ejecutó su prestación y el trabajador no trabaja si el principal no cancela su retribución en tiempo y forma. (Rodríguez, 2000)

c) Personal: es el trabajo constituido por una obligación de hacer infungible, y se basa en las condiciones personales del contratado, también denominadas condiciones *intuitu personae*. (Alcaide, 1982)

d) Oneroso: se denomina así a los contratos en los cuales el esfuerzo realizado por una de las partes (el trabajador) se ve compensado con una contraprestación consistente en la remuneración que paga el empleador que, a su vez, se beneficia con la actividad del dependiente. La presunción de onerosidad admite prueba en contrario, la que estará a cargo del empleador, quien deberá demostrar lo contrario. El contrato de trabajo se presume oneroso por mandato de la ley. (Neves, 2004)

e) Dependiente: es el trabajo por cuenta ajena ya que tanto el riesgo de la actividad como sus beneficios los asume el empleador. La dependencia fue siempre conceptuada como: jerárquica, técnica, económica y jurídica. (Zegada, 1995)

f) Conmutativo: es así en virtud de la certidumbre que existe con respecto a las prestaciones a cargo de cada una de las partes, y en el intercambio se pueden apreciar las relaciones entre ambas y la oportunidad, conveniencia o eventual pérdida que significan para cada uno. (Pla, 1978)

g) De ejecución continuada o de tracto sucesivo: se da en virtud de que el contrato importa una yuxtaposición y cruzamiento de actos de cada una de las partes, que le brindan continuidad a través del tiempo. (De Buen, 1996)

h) Autónomo: es sin duda un contrato especial, con características y principios propios que lo informan, cuya naturaleza se ha diferenciado de otros contratos como la locación de servicios y la de obra, o el contrato de adhesión, que para algunos autores fueron sus antecedentes. El derecho del trabajo y el contrato en especial, adquirieron autonomía,

porque entre otros aspectos que lo distinguen tienen identidad propia, peculiaridades únicas y diferenciadoras, y un claro marco normativo regido por reglas exclusivas. (Caro, 1993)

2.2.2.3.5. Relación de trabajo

Sala (1991) se denomina relación laboral al cumplimiento efectivo de las prestaciones a cargo de las partes, consistentes en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte del trabajador, a cambio del pago de la remuneración a cargo del empleador.

Rodríguez (2000):

La diferenciación entre el contrato (acuerdo de voluntades) y la relación (ejecución de las prestaciones) siempre fue considerada como un medio típico del derecho del trabajo para caracterizarse, y a la vez para diferenciarse de otras ramas del derecho, en especial el derecho civil y el comercial. (p. 151).

Etala (2000) indica que la ley presume la existencia del contrato de trabajo si se están ejecutando las prestaciones a través de la relación laboral. Este principio es muy importante como mecanismo anti-fraude y como medio para facilitar la prueba del contrato, a cuyos fines basta con demostrar que la persona brindó su fuerza de trabajo al principal.

Diaz (1997) sobre la presunción es *iuris tantum*, de modo que admite prueba en contrario, cuando en base a las relaciones o causas que lo motiven se pueda demostrar una situación o relación diversa. La ejecución de las prestaciones se realizará además bajo las órdenes e instrucciones del empleador, en función de las facultades de dirección y organización.

Ofreneo (2008) el empleador tiene a su cargo el pago de los salarios devengados y otras obligaciones complementarias como son las de otorgar adecuadas condiciones de trabajo, higiene y seguridad en el empleo, pago de otras prestaciones complementarias, entrega de beneficios sociales y prestaciones no remuneratorias, etcétera.

2.2.2.3.6. Objeto del contrato de trabajo

Llamamos objeto a la prestación personal e infungible a cargo del trabajador, indeterminada o determinada, que consiste en realizar actos, ejecutar obras y prestar servicios a cambio de una remuneración. (Zegada, 1995)

Hecha la salvedad de que en un contrato como el de trabajo, que es bilateral, oneroso y sinalagmático, existen dos objetos, es decir la prestación a cargo del trabajador (el trabajo mismo) y la que está a cargo del empleador (la remuneración) y que la ley trata como objeto la primera. (Herrera, 1995)

La puesta a disposición de la fuerza de trabajo se traduce en tres formas de ejecutar la prestación, que es esencialmente una obligación de hacer. Cuando la actividad de una persona es poco identificable con un servicio o con una obra en ejecución, el objeto se traduce en la realidad a través de la ejecución de una serie de actos. En la actualidad, con la gran cantidad de actividades que configuran servicios con identidad propia, la mayoría de estas prestaciones forman parte de un servicio. (López, 1997)

El modo más amplio de desarrollar la prestación del trabajador es a través de los servicios, los que se suelen identificar por la actividad que los comprende, como los servicios financieros y bancarios, o la actividad del correo, o la industria de los medios de comunicación. (Fernández, 1990)

Es una característica de la actividad económica que la mayoría de las actividades, aun las industriales, estén desarrollando un vuelco muy importante a todos los servicios, en especial los que se relacionan con la atención y satisfacción de los clientes. (Palomeque, 1996)

2.2.2.3.7. La forma en el contrato de trabajo

Caro (1993) sostiene:

Los contratos son formales cuando la normativa exige una forma determinada que hace a su validez tanto en la faz constitutiva como en la integrativa. En cambio son no formales, cuando existe plena libertad para elegir lo que las

partes deseen o prefieran. (p. 241).

El contrato de trabajo es informal, ya que en general la legislación no exige una forma determinada como requisito esencial de validez. Este principio responde a la orientación tradicional de la doctrina que, en general, pregona la tendencia universal de la libertad de las formas. (Fernández, 1990)

A la vez, cuando las leyes, los convenios o los estatutos exijan una forma especial, los mismos se tendrán como no sucedidos y serán inoponibles al trabajador, ya que en base a la forma adprobationem es la forma escrita que se exige a los contratos de plazo fijo. (Rodríguez, 2000)

El no cumplir con un requisito de forma, como verbigracia no tramitar y entregar un carnet o identificación previsto en los estatutos, el vicio de forma, no es oponible al trabajador, de modo que el empleador estará obligado a cumplir con las normas que imponen la ley, el estatuto de que se trate o el convenio colectivo. (Herrera, 1995)

2.2.2.4. Las remuneraciones en el sector público

2.2.2.4.1. Definición

Desde 1986, y en cumplimiento del artículo 60 de la Constitución de 1979, se aprueba por DS 057-86-PCM la etapa inicial del proceso gradual de aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, Bonificaciones y Pensiones para los Funcionarios y Servidores de la Administración Pública, la misma que dispuso la homologación de los funcionarios, directivos y grupo ocupacional de profesionales. Este proceso tenía por objeto lograr que el ordenamiento a que tiende el Sistema Único de Remuneraciones se sustente en los principios de equidad, simplicidad y economicidad, los cuales debían constituir las grandes pautas rectoras para hacer de la retribución al trabajo de los funcionarios y servidores públicos, una acción justa y racional.

Con el Decreto Supremo 107-87-PCM, se aprueba la segunda etapa de este proceso en el que están comprendidos los funcionarios y servidores públicos del Decreto Legislativo 276. Este decreto norma la remuneración principal que es la compensación que percibe el trabajador y que resulta de adicionar la Remuneración Básica aprobada

por Decreto Supremo 028-89 y la Remuneración Reunificada aprobada por Decreto Supremo 057-86-PCM.

La Remuneración Básica se ha considerado para todos los profesionales de educación. Esta remuneración es la retribución que se otorga al trabajador designado o nombrado. Sirve de base para el cálculo de las bonificaciones y la compensación por tiempo de servicios, con excepción de la bonificación familiar. El Decreto Supremo N° 028-89 dicta las normas reglamentarias para el proceso de homologación y nivelación de remuneraciones que rige desde el 1 de mayo de 1989.

En el artículo. 2 de esta norma, se señala que el proceso de homologación que se aprueba no implica cambios en el grupo ocupacional y categoría remunerativa alcanzados en estricta aplicación de los Decreto Supremo N° 057-86-PCM y Decreto Supremo N° 107-87-PCM. Igualmente, el art. 8 de este mismo Decreto supremo señala que para financiar la diferencia entre la Remuneración Principal conformada por las remuneraciones básica y reunificada, aprobada por el Decreto Supremo N° 107-87- PCM y las escalas que se autorizan por el Decreto Supremo.

Con respecto a la Remuneración Reunificada aprobada por Decreto Supremo N° 057- 86-PCM, es aquella que resulta de integrar en un solo concepto las remuneraciones complementarias del trabajador, excepto la personal y familiar; las remuneraciones complementarias del cargo y las especiales: condiciones de trabajo, riesgo de vida y funciones técnicas especializadas; así como otros conceptos remunerativos de carácter permanente que se vengan otorgando bajo cualquier nomenclatura o denominación al amparo de disposiciones legales: administrativas o pactos colectivos, con excepción de las otorgadas por Ley expresa.

2.2.2.4.2. Remuneraciones según el Decreto Supremo N° 051-91-PCM

A. Remuneración Total Permanente

Aquella cuya percepción es regular en su monto, permanente en el tiempo y se otorga con carácter general para todos los funcionarios, directivos y servidores de la Administración Pública; y está constituida por la Remuneración Principal, Bonificación Personal, Bonificación Familiar, Remuneración Transitoria para Homologación y Bonificación por Refrigerio y Movilidad.

B. Remuneración Total

Es aquella que está constituida por la Remuneración Total Permanente y los conceptos remunerativos adicionales otorgados por Ley expresa, los mismos que se dan por el desempeños de cargos que implican exigencias y/o condiciones distintas al común.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Acción: Derecho que se tiene a pedir alguna cosa en juicio, y modo legal de ejercitar el mismo derecho, pidiendo en justicia lo que es nuestro o se nos debe. (Osorio, 1996)

Calidad: La calidad no puede definirse fácilmente, por ser una apreciación subjetiva. La calidad significa llegar a un estándar más alto en lugar de estar satisfecho con alguno que se encuentre por debajo de lo que se espera cumpla con las expectativas. También podría definirse como cualidad innata, característica absoluta y universalmente reconocida. (Osorio, 1996)

Corte Superior de Justicia: Es el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. Sólo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de procesos, el último organismo que conoce de un proceso. (Osorio, 1996).

Criterio: La Norma o Regla para conocer la verdad. Proceder habitual de un sujeto o entidad, con facultades de disposición o de decisión. (Carrión, 2007).

Decisión Judicial: Sentencia, del latín *sententia*, es una impresión u opinión que una persona defiende o apoya. El término es utilizado para hacer referencia al fallo dictado por un tribunal o un juez y a la declaración que deriva de un proceso judicial. (Ovalle, 1980).

Expediente: Es el negocio o asunto que se ventila ante los tribunales sin carácter contradictorio, como los de la jurisdicción voluntaria. (Ossorio, 1996).

Instancia: Se entiende como las etapas o grados de un proceso, en la tramitación de un

juicio, se pueden dar dos instancias: la primera instancia que comienza desde el inicio del proceso hasta la primera sentencia que lo resuelve, y la segunda instancia desde la interposición del recurso de apelación hasta la sentencia en que ella se pronuncie. (Zumaeta, 1996).

Juzgado: Define que es el lugar en donde un juez resuelve entre otras, las reclamaciones que se presentan por escrito acerca de problemas sobre propiedades, rentas, compraventas, contratos, asuntos mercantiles (letras de cambio, cheques, pagarés y otros). (Carrión, 2007).

Pertinencia: La pertinencia es un concepto que refiere directamente a la Calidad educativa. La noción de pertinencia siempre ha estado presente en los debates sobre la calidad de la educación. En el pasado, en particular en los países en desarrollo, solía considerarse que los planes de estudios importados o legados por el colonialismo tenían poco en cuenta el contexto local y el medio sociocultural de los educandos. (Osorio, 1996).

Valoración: La palabra valoración, debe observarse, tiene dos significados diferentes: unas veces expresa la utilidad de algún objeto particular; y otras, el poder de comprar ciertas mercancías que la posesión de dicho objeto confiere. Uno puede ser llamado valor en uso; el otro, valor en cambio. (Osorio, 1996).

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Nivel de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo

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

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

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia el propósito de examinar una variable poco estudiada; además, hasta el reporte de investigación, no se hallaron estudios similares; menos, con una propuesta metodológica similar. Se orienta a familiarizarse con la variable, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema de investigación (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

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

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

de documentos (sentencias) donde no hubo participación del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010)]. En el texto de los documentos se evidencia el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

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

3.3. Unidad de análisis, objeto y variable de estudio

La unidad de análisis será el expediente judicial N° 01248-2014-0-2001-JR-LA-01, fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003). Los criterios de inclusión serán, proceso concluido, con dos sentencias de primera y segunda instancia, tramitado en órgano jurisdiccional especializado o Mixto; en este trabajo el expediente corresponde al archivo del Primer Juzgado Laboral de Piura, que conforma el Distrito Judicial de Piura.

El objeto de estudio: lo conformarán las sentencias de primera y segunda instancia, sobre pago de reintegro de remuneraciones. La variable fue, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones. La operacionalización de la variable adjunta como anexo 1.

3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación

Para el recojo de datos se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido utilizando como instrumento una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) donde se presenta los parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura que se constituyen en indicadores de la variable. Asimismo, para asegurar la coincidencia con los hallazgos existentes en la sentencia los resultados presentarán el contenido de las sentencias, denominándose evidencia empírica.

3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos.

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

3.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria.

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

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

También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos.

3.5.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático.

Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

Los procedimientos aplicados en la recolección, análisis y organización de los datos se presentan, en el anexo 2.

3.6. Consideraciones éticas

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumirá, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005). Se suscribirá una Declaración de compromiso ético, en el cual el(a) investigador(a) expresará su obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, es decir el expediente judicial, esta declaración se evidencia como anexo 3.

3.7. Rigor científico.

Para asegurar la confirmabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se insertará el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidenciarán como anexo 4; sustituyéndose únicamente, los nombres y apellidos de los particulares por iniciales.

	<p>II.- ANTECEDENTES: ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:</p> <p>1. Mediante escrito de folios 15 al 21 el demandante alega que labora para la demandada en su dependencia denominada División de Limpieza Publica en calidad de obrero desempeñando funciones de trabajadora de limpieza pública, habiendo iniciado la relación laboral desde el 01 de marzo del 2014 hasta la actualidad, bajo la modalidad de contratos sujeta a modalidad Decreto Legislativo N° 728, siendo su máxima remuneración S/.750.00; asimismo se debe señalar de que a los trabajadores que desempeñan igual función pero que se encuentran en el libro de planillas, se les cancela una remuneración ascendente a S/.2,248.42 por lo que se debe tener en cuenta al momento de resolver.</p>	<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>2. No podrá negar la demandada que cuando recién ingreso a laborar, no lo incluyo en planillas de trabajadores conforme dispone la normatividad todo ello con el fin de eludir sus obligaciones laborales, tampoco se le otorgaban boletas de pago sino que se le contrataba bajo la denominada modalidad de “Locación de servicios” bajo el D.L N° 728, pero en el fondo no se trataban más que de verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la retribución.</p> <p>3. Respecto del trato que la municipalidad demandada da a sus obreros de Limpieza Pública, se debe señalar que a estos se les considera como obreros conforme acredita con la boleta de pago de otra trabajadora que cumple igual función, tal es así que se le registra en la Planilla Única de Obreros y como tal está sujeto al régimen laboral privado por mandato del Art. 37 de la actual Ley Orgánica de Municipalidades Ley 27972.</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. No cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>			X							8	

	<p>ARGUMENTOS DE LA M. DEMANDADA:</p> <p>4. De folios 60 a 64 la demandada se apersona al proceso y solicita se declare infundada en todos sus extremos la demanda; alegando que la accionante demanda pago de beneficios sociales en base a una remuneración justa y equitativa, por la suma de S7. 26,569.41 nuevos soles; al respecto conforme a los medios probatorios que el accionante adjunta a su escrito postulatorio de demanda ha prestado servicios por un lapso de 28 meses (2años 4 meses), durante los años 2012,2013 y 2014, a través de contratos de trabajo sujeto a modalidad. Que el contrato de trabajo sujeto a modalidad se celebra al amparo del Texto Único Ordenado del D. Leg N° 728, DS 002, 003-97-TR y es de carácter temporal; se contrata por necesidad del mercado para cumplir metas del plan operativo institucional y puede ser renovado hasta una duración máxima de 5 años, en concordancia con el Artículo 74° de esta norma. Por lo tanto esta provincial se ha limitado a cumplir con las cláusulas establecidas en los respectivos contratos, en pleno ejercicio del derecho a la libertad contractual.</p> <p>5. Que conforme cita el Art. 26 inciso 1) de la Constitución Política del Perú, la relación laboral debe respetarse la igualdad de oportunidad sin discriminación y en tal sentido la demandada se ha mostrado respetuosa de las normas nacionales y supranacionales; cuando el demandante alude un trato salarial desigual pretende una homologación entre ella que brinda servicios temporales en diferentes actividades (limpieza mantenimiento descolmatación de drenes pluviales, desarenamiento de avenidas principales) y un servidor</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que tiene la condición laboral de obrero contratado a plazo indeterminado, ingresado a planillas en enero de 2005.</p> <p>III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:</p> <p>6. Conforme al acta de audiencia única de folios 68 a 70 se declara saneado el proceso y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos: Establecer si entre el demandante y la demandada existe una relación de naturaleza laboral; de acreditarse el vínculo de naturaleza laboral;</p> <p>a) Determinar el régimen laboral aplicable al actor y consecuentemente;</p> <p>b) Determinar si le asiste al demandante el derecho al pago por reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, durante el periodo laborado del 01 de marzo del 2012 al 30 de junio del 2014; mas lo intereses legales, costos y costas del proceso.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y mediana, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; la individualización de las partes; el asunto y los aspectos del proceso y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 3 los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; evidencia congruencia con la pretensión del demandado; y la claridad; mientras que 2: explícita y evidencia congruencia con los

fundamentos fácticos expuestos por las partes; y explicita y explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; no se encontraron.

	<p>7. remuneración justa y equitativa: Que, en cuanto al pago remuneración justa y equitativa, se debe señalar en primer lugar que: "...en el derecho del trabajo, existen lineamientos u orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas y la consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores, estos lineamientos u orientaciones son los denominados principios del derecho del trabajo que informan no solo la legislación en esta materia sino al nacimiento, regulación, modificación y extinción de los contratos individuales y pactos colectivos habidos entre trabajadores y empleadores, uno de estos principios rectores es el de la igualdad de la remuneración por un trabajo igual, entendiéndose el termino remuneración como las sumas o bienes que se entregan al trabajador referidos a la fuerza de trabajo que suministra, es decir, la remuneración básica y cualquier complemento de ella, igualdad no aplicable si los conceptos remunerativos estuvieren referidos a hechos distintos del trabajo en si, como las bonificaciones por familia o por antigüedad. El trabajo igual debe serlo en atención a su duración y a la clase de tareas realmente cumplidas...";</p>	<p>Si cumple 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>8. A nivel constitucional, el artículo 24° de la Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Que, lo dispuesto a nivel constitucional guarda coherencia con lo recogido por los pactos y tratados internacionales, que forman parte de nuestro derecho nacional; así la Declaración Universal de Derechos Humanos en los inciso 2) y 3) de su artículo 23° ha dispuesto que:</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p>					X					18

	<p>“2.-Toda Persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (subrayado nuestro). En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7° ha dispuesto que:</p> <p>“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:</p> <p>(...) i) Un salario equitativo por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual...” (subrayado nuestro)</p> <p>Del mismo modo, el Convenio OIT N° 100, sobre igualdad de remuneraciones establece en su artículo 2.1 lo siguiente:</p> <p>“Artículo 2°.1 Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneraciones, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor...”</p> <p>9. Que, de lo expuesto hasta aquí, se puede concluir sin duda alguna, que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos mayor remuneración que a otros por igual trabajo, por lo que ha quedado vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana; siendo que en el caso que autos la municipalidad demandada en ningún extremo a acreditado que la diferencia en el trato remunerativo obedezca</p>	<p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>								
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>a razones objetivas y justificadas, pero sin perjuicio de ello se debe considerar y comparar los conceptos remunerativos del demandante con los trabajadores comparativos propuestos.</p> <p>10. Precisiones respecto a la carga de la prueba en el proceso laborales de homologación de remuneraciones regulados por la Ley 26636: Al respecto, ¿En quién recae la carga de la prueba respecto a la acreditación de la discriminación remunerativa? Y en relación a esto y desde el punto de vista del Principio de Protector: ¿Puede el Juez suplir la deficiencia procesal de las partes procesales, sobre todo la del empleador? Se hace la precisión que se plantean estas interrogantes en vista que si bien es cierto la Corte Suprema de Justicia en la CAS N° 1212-2010 – Piura ha establecido ciertos criterios para determinar la homologación, también es verdad que en algunos procesos judiciales las Salas Laborales de Piuravenían declarando nulas las sentencias y ordenando se proceda a la actuación de oficio de medios probatorios como si la carga de la prueba en este tipo de procesos recayera en el Juzgador y no en las partes procesales; esto a pesar que la Sala Laboral Permanente ya viene emitiendo pronunciamiento atendiendo sólo y únicamente a los medios probatorios ofrecidos, admitidos y actuados en el proceso así por ejemplo Expedientes N° 1996-2010-0-2001-JR-LA-02; 0430-2009-0- 2001-JR-LA-01 y 2259-2011-0-2001-JR-LA-01.</p> <p>11. Que, respecto a la pregunta es obvia la respuesta en sentido negativo, dado que el artículo 27° de la Ley 26636 establece la distribución de la carga de la prueba dentro del proceso laboral; por lo que ya se encuentra previamente establecido las reglas procesales de actuación de las partes procesales y sobre quien o quienes recae la obligación de aportar los</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>medios probatorios, que son los mecanismos procesales que sirven para demostrar los hechos alegados por las mismas partes, dado que si no se demuestran objetivamente los hechos alegados por las partes procesales estas quedarían en simples alegaciones.</p> <p>12. Que este sentido y en general de acuerdo al ordenamiento laboral vigente le corresponde al empleador, probar: a) El pago, el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales, su extinción o inexigibilidad (art. 27 Ley 26636); b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado (art. 30 in fine. D. Leg. 728); y, c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido (art. 26, 33, 31 y 32. D. Leg. 728).</p> <p>13. Es bueno señalar que, en el presente caso al solicitarse el pago de reintegro de remuneraciones en base a una remuneración justa y equitativa al igual que los trabajadores que realizan la misma labor y que se encuentran registrados en el Libro de planillas de la demandada; estamos como es obvio ante la alegación de un supuesto de discriminación por lo que se ajustaría a lo establecido en el literal b) citado en el fundamento que antecede, recayendo por tanto la carga procesal de probar en el empleador, quien tendría que acreditar la existencia de un motivo razonable y objetivo distinto al hecho lesivo alegado por el trabajador, que le faculte a otorgar un trato remunerativo diferenciado a la demandante.</p> <p>En consecuencia, al estar ante un caso de discriminación “remunerativa” le corresponde al empleador probar que su conducta está basada en criterios objetivos y razonables y, en consecuencia la diferencia del trato remunerativo no es discriminatoria. Esta es la principal carga procesal que tiene el</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>empleador de probar, acreditar y crear convicción en el Juzgador que su conducta no es discriminatoria y que la diferencia remunerativa otorgada al demandante está basada en criterios objetivos y razonables.</p> <p>14. Ahora bien, a pesar que el ordenamiento jurídico laboral, inspirado en el principio protector, ha establecido expresamente la distribución de la carga de la prueba ¿Puede el Juez suplir la deficiencia procesal probatoria del empleador demandado? Al respecto, el principio protector está estrechamente vinculado con el nacimiento del Derecho del trabajo en el sentido que, a diferencia de la relación civil basada en los principio de igualdad y libertad de las partes; la relación laboral desde su origen es asimétrica, entendida como que no puede concebirse una igualdad material ni inclusive formal entre las partes contratantes, trabajador y empleador, en este sentido es el Estado quien a través de las normas jurídicas va a buscar compensar esa desigualdad estableciendo los contrapesos necesarios a favor del trabajador garantizando que por la posición de dominio natural del empleador pueda imponer condiciones laborales en perjuicio del trabajador.</p> <p>15. En este sentido, el Derecho de Trabajo se constituye como un ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales, debiendo destacarse a esta finalidad no sólo las normas sustantivas, sino también las procesales, pues resulta patente que el Derecho Procesal y Derecho Sustantivo son ambas realidades imprescindibles, actuando el primero como un instrumento de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos por el segundo.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>16. Por tanto y dando respuesta a la pregunta planteada, es obvio que en virtud del principio protector de la parte más débil de la relación laboral - el trabajador-, los operadores jurídicos (Legislador y Juez) deben tener presente, tanto en la interpretación como aplicación de las normas laborales (sustantivas y procesales), que su tarea está orientada a ser compensadora de la desigualdad existente, no solo en la relación jurídica laboral sustantiva sino y sobre todo en la relación jurídica procesal, donde la debilidad para probar sus afirmaciones es complicada para el trabajador por su falta de relación directa - y en la mayoría de los casos hasta indirecta- con las fuentes y elementos de prueba que le permitan ejercer a cabalidad su defensa; a diferencia del empleador que tiene una posición privilegiada dado que tiene el dominio de todas las fuentes y los elementos probatorios al estar bajo su poderío.</p> <p>17. De lo que se concluye que, al tener el empleador bajo su dominio todos los elementos probatorios necesarios para probar que su conducta de trato remunerativo “diferenciada” otorgada a la demandante, según lo sostiene, está basada en criterio objetivos y razonables; puede aportar pruebas que permitan cumplir con su carga de probar conforme a lo exigido por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 1212-2010, del 27 de mayo de 2011, donde ha señalado algunas pautas a seguir para establecer si concurre o no una causa objetiva y razonable que autorice al empleador a dar un trato diferenciado entre el actor con otros trabajadores:</p> <p>18. “Que, en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales correspondía a los órganos de grado –respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada- establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso determinen: a) desde cuando el actor desarrolló funciones de limpieza, como alude la demandada; b) si los trabajadores que se aluden en los Informes Escalafonarios ... denominados, en cuanto al cargo, Trabajador de Servicio tienen vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros).</p> <p>19. Debe apreciarse que la Corte Suprema hace alusión que debe valorarse el material probatorio aportado por las partes al proceso, de acuerdo a la carga probatoria que a cada una le corresponde; por lo que en caso de incumplimiento de su deber de probar se debe utilizar los sucedáneos de los medios probatorios extrayendo conclusiones de acuerdo a lo establecido en la ley procesal laboral o civil, a fin de resolver la controversia; por lo que de ningún modo se dice en la citada sentencia que el Juez deba suplir la deficiencia probatoria de las partes ni mucho menos del empleador; más aun si en el presente proceso la Municipalidad demandada cumple con su deber procesal de probar, como se puede observar de los medios probatorios ofrecidos en su contestación de demanda donde se aprecia que ninguno está relacionado con los criterios establecidos por la Sentencia de casación citada. Ahora bien, esto implica que el Juez del proceso ¿Tenga que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>actuar medios probatorios de oficio supliendo la deficiencia procesal probatoria del empleador demandado? A pesar que en su poder obran todo lo necesario para justificar su supuesto “trato diferenciado”. La respuesta a la interrogante nuevamente es negativa, más aun si la actuación de medios probatorios de oficio, no es una obligación impuesta al juzgador sino una facultad que se ejercita de forma excepcional, dado que la premisa para su ejercicio es que las partes hayan cumplido a cabalidad con su carga de probar, pero si a pesar de ello falta algún complemento para causar total convicción recién el Juez podrá actuar otros medios probatorios siempre y cuando tengan origen en la fuente de prueba aportada por las partes; en consecuencia el presupuesto previo para ejercer la facultad de actuar medios probatorios de oficio es que las partes hayan cumplido a cabalidad con su obligación procesal de probar los hechos que alegan; pero en el presente caso la parte demandada, a pesar de tener bajo su dominio todos los medios probatorios, no los ofrece al proceso, supuestamente esperando a que el Juez “lo sustituya en el proceso” y solicite y actúe esos medios probatorios, lo que desde todo punto de vista es inconcebible y distorsionaría el principio de la carga de prueba y la facultad de admitir medios probatorios de oficio, en perjuicio de la otra parte, al incurrir nuevamente a concebir al Juez dentro de un sistema inquisitivo y parcializado con una de las partes.</p> <p>Distinto es el caso cuando se refiere al demandante, quien como hemos precisado, está abstraído del contacto directo o indirecto con los medios probatorios e incluso de su fuente misma; en este caso y en aplicación del principio protector el juez estaría legitimado para actuar medios probatorios de oficio que favorezcan la dilucidación de los hechos en beneficio del trabajador.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Comparación de remuneraciones del demandante con los trabajadores comparativos:</p> <p>20. Ahora bien, tenemos que la Municipalidad demandada no ha acreditado si la diferencia de remuneraciones pagadas a la demandante con las remuneraciones del personal que se encuentra en planillas y que realizan la misma labor; ahora bien, la demandante solicita se le compare sus ingresos con la de otro trabajador que se encuentran en planilla, el revisor por su parte en su informe de fojas 156 a 160, detalla las remuneraciones del trabajador comparativo como es la de don Martha Sánchez Arrunátegui; por lo que no habiendo justificación de desigualdad de trato remunerativo se procede a amparar este extremo demandado.</p> <p>21. Por lo que, se aprecia en el presente caso, que los homólogos precitados se encuentran en un plano de igualdad con relación al demandante en cuanto a la ejecución de un trabajo en atención a clase de tareas realmente cumplidas, así también le corresponde el régimen laboral de la actividad privada al haberse desvirtuado la contratación civil efectuada por la emplazada con la accionante en una contratación de tipo laboral; es decir, las labores, funciones, especialidad son iguales y/o similares entre ambos.</p> <p>22. Así, a pesar de que la situación laboral real de la demandante con los comparativos es equiparable, no sucede lo mismo con su remuneración la cual difiere, siendo menores las percibidas por la demandante; y, siendo la única condición diferenciadora que los homólogos son nombrados, esto generaría la desigualdad existente; en consecuencia, se concluye que se incurrió en un trato discriminatorio, puesto que la diferencia entre los conceptos remunerativos no está</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>justificado en hechos distintos del trabajo o en supuestos objetivos que justifiquen esta desigualdad.</p> <p>23. Es necesario establecer también que, para realizar la liquidación del reintegro de remuneraciones por trato desigual, se tomará en cuenta a don Martha Sánchez Arrunátegui; quien labora en calidad de obrero permanente de limpieza pública como “Auxiliar F”, desde marzo del 2005.</p> <p>Respecto a la diferente categoría en el grupo ocupaciones al que pertenecen tanto el demandante como los trabajadores comparativos:</p> <p>24. Que se aprecia que tanto el demandante como el trabajador comparativos pertenecen al grupo ocupacional de Auxiliares; ahora bien pero dentro de este grupo se aprecia que la demandante y el comparativo tiene el mismo nivel “F” y respectivamente; ahora bien, esto puede afectar que se tomen los comparativos como trabajadores homólogos?, en mi criterio no; puesto que, como se ha indicado en los fundamentos 7 y siguientes de la presente sentencia, respecto a la distribución de la carga de prueba en los procesos de homologación de remuneraciones; le correspondía al empleador demandado probar que en virtud del distinto nivel que ostentan los trabajadores propuestos como homólogos imposibilitaría su equiparación, pero todo ello basado en criterios objetivos y razonables que justifiquen que el empleador pueda dar trato diferenciado a dichos trabajadores en relación al demandante, lo que no ha probado en el presente proceso a pesar de recaer en él la carga de la prueba respecto a que su trato “diferenciado” como según manifiesta en su contestación de demandada está basada en criterios objetivos.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>25. En consecuencia este juzgado no puede suplir dicha deficiencia probatoria, por lo que este Despacho se encuentra habilitado, en virtud del principio protector de la parte más débil de la relación laboral que inspira tanto el derecho sustantivo como procesal de trabajo, para proceder a comparar las remuneraciones percibidas por el demandante con los trabajadores homólogos propuestos.</p> <p>26. Analizando las remuneraciones del trabajador comparativo Martha Sánchez Arrunátegui, por tal virtud, se aprecia que los trabajadores comparativos perciben conceptos remunerativos como Reintegro diferencia de haberes, la misma que no ha acreditado su fuente legal o convencional por ninguna de las partes procesales, por lo que siendo la demandada en quien recaía la carga de la prueba de respecto a establecer que la diferencia remunerativa se sustentaba en criterios objetivos y al no haberlo efectuado, se entiende que le correspondía también percibir a la demandante.</p> <p>27. Por lo tanto, éste Despacho procederá a discriminar aquellos conceptos remunerativos que, por razón del régimen laboral bajo el cual fueron otorgados no le puedan corresponder a la demandante. En dicha liquidación, se procederá al reintegro de remuneraciones con el comparativo M.S.A. , debiendo excluirse los siguientes conceptos: Gratificación, Reint. Dif. de haberes, Bonif. Esp. Vac. P. colectivo, Dep. de CTS, Bonif. Escolaridad, Bonif. crecimiento económico, Reint. Bonif. Vacacional, Reint. Escolaridad, Sub. Enfermedad, Bonif. Extraordinaria, Reintegro años anteriores, Bonif. Por única vez, Asign. Familiar y Aguinaldo.</p> <p>28. En consecuencia se tiene que según Informe de Planilla N°</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

109-2015 se tiene en cuenta que desde el mes de enero del 2012 laboro el demandante bajo contratos administrativo de servicios CAS, percibiendo una suma de S/.600 nuevos soles, y el mes de setiembre del 2012 laboro por servicios por terceros percibiendo una suma de S/. 750.00; en consecuencia el periodo CAS no se tomaría en cuenta no siendo materia de análisis en el presente proceso judicial; por ser un régimen laboral independiente y no complementario de los otros regímenes laborales.

Por lo que se procede a efectuar el cálculo de los reintegros demandados por el periodo de 01 de junio del 2012 al 30 de junio del 2014;

2012	Percibió	Debió Percibir	Reintegro
JUNIO	750.00	1637.62	887.62
JULIO	750.00	1678.71	928.71
AGOSTO	701.61	1678.61	977.00
SETIEMBRE	750.00	1637.72	887.62
OCTUBRE	725.81	1678.71	952.90
NOVIEMBRE	750.00	1637.62	887.62
2013	Percibió	Debió Percibir	Reintegro
ENERO	750.00	1798.71	1048.71
FEBRERO	750.00	1757.62	1007.62
MARZO	701.61	1798.71	1097.10
ABRIL	750.00	1757.62	1007.62
MAYO	750.00	1819.37	1069.37
JUNIO	700.00	1776.62	1076.62
JULIO	750.00	1819.37	1069.37
AGOSTO	750.00	1819.37	1069.37
SETIEMBRE	700.00	1776.62	1076.62
OCTUBRE	750.00	1819.37	1069.37
NOVIEMBRE	750.00	1776.62	1026.62
2014	Percibió	Debió Percibir	Reintegro
ENERO	750.00	2240.17	1491.17
FEBRERO	750.00	2198.42	1448.42

	MARZO	701.61	2241.17	1539.56														
	ABRIL	750.00	2198.42	1448.42														
	MAYO	750.00	2241.17	1491.17														
	JUNIO	725.00	2198.42	1473.42														
	Total Reintegro de Remuneraciones = S/.			26,032.02														
<p>29. En cuanto al pago de intereses, es de señalar que al haberse amparado la pretensión principal se debe amparar la pretensión accesoria de pago de intereses legales, siguiendo la máxima jurídica que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Asimismo respecto de la pretensión de costas y costos procesales, la misma deviene en improcedente, por aplicación supletoria de lo dispuesto en el artículo 413° del Código Procesal Civil, que establece “Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales...”.</p>																		

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

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

LECTURA. El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbadados; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; y la claridad; mientras que 1: las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; no se encontró. Asimismo, en la

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

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2017

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>V.- DECISIÓN:</p> <p>Fundamentos por los cuales SE RESUELVE:</p> <p>Declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por doña S.M.A.K. contra la M.P.P., en el extremo de PAGO DE REINTEGROS DE REMUNERACIONES.</p> <p>En consecuencia ORDENO a la M.P.P. proceda al pago de la suma de VEINTE Y SEIS MIL TREINTA Y DOS CON 02/100 NUEVOS SOLES (S/.26,032.02); más intereses legales,; con los costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia; y sin costas;</p> <p>Consentida o ejecutoriada que sea la presente CUMPLASE y archívese en oportunidad conforme a ley.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,</p>			X							

		<i>tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</i>										
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X				7		

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente

ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; en primera instancia; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); y la claridad; mientras que 1: evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), no se encontró.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2017

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
<p style="text-align: center;">(TRIBUNAL COLEGIADO)</p> <p>EXPEDIENTE : 01248-2014-0-2001-JR-LA-01 DEMANDANTE : S.M.A.K. DEMANDADO : M.P.P. MATERIA : PAGO DE REMUNERACIONES DEPENDENCIA : PRIMER JUZGADO LABORAL DE PIURA</p> <p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA DE VISTA</u></p> <p><u>RESOLUCIÓN N°: DIECISIETE</u></p> <p>En Piura, a los 10 días del mes de marzo del 2016, el Tribunal Colegiado que suscribe, pronuncia la siguiente <u>SENTENCIA:</u></p> <p>I.- ASUNTO.- Recurso de apelación interpuesto por la <u>parte demandada,</u></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p>				X							

	<p>contra la sentencia contenida en la resolución número 12, su fecha 05 de Noviembre del 2015, que obra de fojas 205 al 224 de autos, que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por doña S.M.A.K. contra la M.P.P., en el extremo de PAGO DE REINTEGROS DE REMUNERACIONES, en consecuencia ORDENA a la M.P.P. proceda al pago de la suma de VEINTE Y SEIS MIL TREINTA Y DOS CON 02/ 100 NUEVOS SOLES (S/. 26,032.02); más intereses legales; con los costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia; y sin costas.</p>	<p>No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.- <u>De la parte demandada respecto de la sentencia de primera instancia:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> El juzgado en forma inconexa y contrariando disposiciones jurídicas, iguala la remuneración del accionante a la de otro servidor que se encuentra dentro de la Administración Pública; asimismo, señala que la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 1212-2010-Piura, en un caso análogo ha señalado algunas pautas a seguir a fin de establecer si ha concurrido o no causa objetiva y razonable por la que la emplazada haya efectuado un trato diferenciado entre el actor con otros trabajadores El A quo no ha tomado en consideración que el vínculo jurídico existente con la parte demandante es de naturaleza civil y para ostentar la categoría de servidor público, empleado u obrero, debe tenerse presente los dispositivos que permiten ingresar dentro de la carrera administrativa, conforme lo prescrito por el Art. 40) de la Constitución Política del Perú concordado con el Art. 15) del Decreto 	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						<p>8</p>	

	<p>Legislativo N° 276 en relación con el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.</p> <p>3. La sentencia emitida rebasa las leyes de presupuesto, que aún cuando son disposiciones administrativas, buscan un equilibrio en el gasto público; estando en confrontación dos situaciones: el equilibrio en el gasto del Estado y el presunto derecho del trabajador, que voluntariamente y sin coacción alguna asume un contrato de trabajo.</p> <p>4. El A quo no ha tenido en cuenta el Principio de Autonomía de la Voluntad en el extremo que se trate sobre contraprestación económica por el servicio prestado por la demandante como el tiempo de duración de la relación jurídica, actos jurídicos donde la norma jurídica no puede sobrepasar la voluntad humana.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; y la claridad; mientras que 1: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

	<p><i>aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”</i></p> <p>2. El demandante en su escrito de demanda de fojas 15 al 21 de autos, solicita el pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual proponiendo como homóloga a la trabajadora M.S.A.; asimismo se le cancele los intereses legales, costas y costos del proceso, liquidando su pretensión a fojas 20 de autos.</p> <p>3. Los agravios <u>de la parte demandada</u> se centran en señalar: i) El juzgado en forma inconexa y contrariando disposiciones jurídicas, iguala la remuneración del accionante a la de otro servidor que se encuentra dentro de la Administración Pública;</p>	<p>No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>ii) que los servicios prestados por el demandante han sido de naturaleza civil y se debe tener presente los dispositivos que permiten ingresar dentro de la carrera administrativa D. Leg. 276 y D.S. No. 005-90-PCM; iii) sostiene que se debe respetar las leyes de presupuesto; iv) el A quo no ha tenido en cuenta el Principio de Autonomía de la Voluntad.</p> <p>4. Con relación al primer agravio de la parte demandada, en el sentido que en el juzgado en forma inconexa y contrariando disposiciones jurídicas, iguala la remuneración del accionante a la de otro servidor que se encuentra dentro de la Administración Pública; señalando el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral N° 1212-2010 – Piura; debe decirse que el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, y agrega que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexto, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Ciertamente, el principio de igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de</p>									12		

	<p>de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. En la actualidad se encuentra superado el concepto de la igualdad de la Ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos, mientras prescribe diferente regulación a supuestos distintos. Es decir, sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. El Tribunal Constitucional suele recurrir al test de igualdad (así por ejemplo, en las sentencias emitidas en los expedientes No. 0025, No. 0026-2005-PI/TC, No. 045-2004-AI/TC), estableciendo como regla que quien alega ser sujeto de un acto discriminatorio debe proponer un término de comparación válido (<i>tertium comparationis</i>); es decir, un término de referencia a partir del cual se determine si el tratamiento jurídico dado no resulta objetivo ni razonable, es así que el Tribunal Constitucional en el fundamento 21 de la STC No. 2317-2010-AA/TC ha señalado que “... <u>para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un tertium comparationis válido</u>, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC No. 4587-2004- AA/TC)” (la negrita y subrayado es nuestro), en ese sentido quien propone un término de comparación es la persona que alega ser discriminado, en este caso el demandante y no el Juez, siendo que éste último sólo verifica si el término de comparación propuesto resulta válido o no. En el caso de autos, la demandante propone como su homóloga a la trabajadora M.S.A., lo que será motivo de análisis por este Tribunal Colegiado.</p> <p>5. Ahora bien, el Informe No. 109-2015-RDGC-PJTP de fojas 156</p>	<p>la legalidad). No cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>al 160 de autos registra que la demandante es una trabajadora de limpieza pública de la Municipalidad demandada, cargo que también ocupa la trabajadora Martha Sánchez Arrunátegui, siendo que de acuerdo al Art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades todos los obreros se encuentran regulados bajo el D. Leg. 728, el mismo que a la letra dice: <i>“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. <u>Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.</u>”</i> (el subrayado es nuestro), verificándose en el mencionado informe revisorio que las remuneraciones percibidas por su comparativa son mayores a las percibidas por la accionante, quien hace la misma labor de limpieza pública, por tanto se encuentra en la misma condición de obrera bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, no requiriéndose para la labor de limpieza pública experiencia profesional, nivel académico, entre otros que la descalifique como parámetro de comparación (Cas. Lab. No. 1212-2010 – Piura), y si bien es cierto que el comparativo en el mencionado Informe Revisorio registra como año de ingreso 2005, también es cierto que no se advierte que la demandada haya dispuesto un concepto referido a años de servicios que haga objetiva y la razonable la diferencia salarial advertida, por tanto al verificarse que la accionante percibía montos menores a la de su homóloga Martha Sánchez Arrunátegui que realizaban la misma labor de limpieza pública, sin que la demandada hubiere demostrado de modo alguno que se trate de una diferenciación objetiva y razonable y no de una discriminación remunerativa se ha contravenido el numeral 1) del artículo 26 de la Constitución y los Convenios 100 y 111 de OIT, ratificados por el Perú, cuanto más si en interpretación del Tribunal Constitucional: <i>“La</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria” (Exp. 0008- 2005-AI), y teniendo presente, que de la labor realizada por la accionante como obrero de limpieza no se advierte, ni se demuestra que fuera necesaria una calificación o preparación especial que sí tenga su homóloga, significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – Poder Legislativo, Ejecutivo o Judicial, de otro lado, la igualdad de trato actúa dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía empresarial que consiste en “(...) la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate” (Rodríguez Piñero citado por Carlos Blancas Bustamante en “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1era Edición 2007; pp. 149).</i></p> <p>6. Con relación al segundo agravio concerniente a que los servicios prestados por la demandante han sido de naturaleza civil y se debe tener presente los dispositivos que permiten ingresar dentro de la carrera administrativa D. Leg. 276 y D.S. No. 005-90-PCM; cabe decir que la propia demandada reconoce la existencia de vínculo laboral con la demandante, como fluye del informe escalafonario de la demandante que obra a fojas 44 de autos, que</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>da cuenta que se trata de una obrera contratada del D. Leg. 728, lo cual se corrobora con el Informe N° 109-2015-RDGC-PJTP a fojas 156 al 160, donde se señala que la demandante se encuentra registrada en planillas, desde el 01.06.2012 y con vínculo laboral vigente, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada del D. Leg. 728. Ahora bien, con respecto a que se debe tener en cuenta los dispositivos que permiten ingresar a la carrera administrativa D. Leg. 276 y D.S. No. 005-90-PCM, cabe señalar que tal como lo ha precisado el A quo en el fundamento 4.2 de la sentencia impugnada: “(...) <i>no existe controversia en cuanto a la existencia de un vínculo laboral, pues el mismo se encuentra acreditado con el Informe Revisorio de planillas 156 a 160 en el que se aprecia que la actora se encuentra como <u>Obrero Contratado</u> realizando las labores de Limpieza Pública- Auxiliar F, desde el 01.06.2012 bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 hasta la fecha.</i> (el remarcado y subrayado es nuestro), la actora tiene reconocida una relación laboral con la demandada bajo el régimen del D. Leg. 728 más no se ha dispuesto su ingreso a la carrera administrativa regulada por el D.Leg. 276 y su reglamento D.S. No. 005-90-PCM.</p> <p>7. Respecto al tercer agravio referido a que se deben respetar la leyes de presupuesto, debe decirse que la inobservancia por la Municipalidad de normas y límites de orden interno como las Leyes Anuales del Presupuesto entre otras del Sector Público, no pueden afectar los derechos y beneficios sociales, lo contrario, significaría vulnerar la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado por el cual: “<i>Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador</i>”, que el Tribunal Constitucional ha interpretado como una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1 de la propia Carta</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Fundamental, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la Sociedad y del Estado, estableciendo la premisa a partir de la cual debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones asimétricas entre empleador y trabajador.</p> <p>8. Con relación al último agravio, en el sentido que se debe respetar el Principio de Autonomía de la Voluntad, es necesario precisar que ni el principio de autonomía de la voluntad, ni las limitaciones de carácter presupuestario pueden servir de fundamento para vulnerar los derechos laborales de la accionante protegidos por el principio de irrenunciabilidad de derechos y primacía de la realidad, derechos que no pueden ser desconocidos por terceros, incluso por el Estado, el cual no goza de ningún privilegio en este ámbito, tal como reconoce el artículo 1 de la Constitución Política del Perú, criterio que ha sido recogido en algunas sentencias de la Corte Suprema, entre ellas, la Casación N° 1707-2004-Lima, publicada en el diario oficial “El Peruano” el día 31 de octubre del 2006.</p> <p>9. Este Tribunal Colegiado advierte que en el fundamento 4.28 de la sentencia venida en grado se ha señalado que la pretensión de costas y costos procesales deviene en improcedente por aplicación supletoria de lo dispuesto por el artículo 413 del Código Procesal Civil; sin embargo, en el fallo se ha consignado que el pago es con costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia; y sin costas, razón por la cual debe precisarse en esta instancia, que el pago es sin costas ni costos.</p> <p>10. En tal sentido, los argumentos vertidos en la apelación en nada desvirtúan el sustento de la apelada que se ha expedido con arreglo a lo actuado y a ley, por lo que merece ser confirmada.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

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

LECTURA. El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **mediana**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango mediana y mediana; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad; mientras que 2: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; y las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; no se encontraron. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad; mientras que 2: las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; y las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, no se encontraron.

	<p>3. Hágase saber y devuélvase. Juez Superior Ponente Izaga Rodríguez.</p> <p>S.S.</p>	<p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p>Descripción de la decisión</p>	<p>I.R. M.V. N.M.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				<p>X</p>				<p>8</p>		

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la

aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró 4 de los 5 parámetros: mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y la claridad; mientras que 1: mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), no se encontró.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2017

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	8	[9 - 10]	Muy alta					33
		Postura de las partes			X				[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	18	[17 - 20]	Muy alta					
						X			[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	7	[1 - 4]	Muy baja					
					X				[9 - 10]	Muy alta					
		Descripción de la decisión				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
							[3 - 4]	Baja							

									[1 - 2]	Muy baja					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y mediana; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2017

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta	28				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
		Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8		10	[5 - 6]					Mediana
						X				[3 - 4]					Baja
	Parte considerativa	Motivación del derecho			X			[1 - 2]	Muy baja						
					X			[17 - 20]	Muy alta						
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	12	[13 - 16]	Alta					
						X			[9- 12]	Mediana					
		Descripción de la decisión				X			[5 -8]	Baja					
						X			[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	8	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
Descripción de la decisión					X		[5 - 6]		Mediana						
					X		[3 - 4]		Baja						

									[1 - 2]	Muy baja					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** sobre **pago de reintegro de remuneraciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, mediana y alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: mediana y mediana; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados - Preliminares

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones, en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, fueron de rango muy alta y alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

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

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

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

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

Asimismo, la calidad de postura de las partes, se hallaron 3 los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; evidencia congruencia con la pretensión del demandado; y la claridad; mientras que 2: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; y explícita y explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va

resolver; no se encontraron.

Sobre los resultados de la introducción, compuesta por un “encabezamiento”, que presenta la numeración del expediente; la numeración de la sentencia, el lugar y la fecha donde fue emitida. Asimismo, un “asunto” donde se puede leer, cuál es el problema o respecto a qué se decidirá. Una “individualización de las partes” que precisa la identidad de las partes; prácticamente, está significando que la sentencia en cuanto a éstos indicadores, se ajusta a los parámetros normativos establecidos en el artículo 119° y 122° del Código Procesal Civil; porque en ellas se indica las características que deben tener las resoluciones (Cajas 2011).

En cuanto a “los aspectos del proceso” que identifica la descripción de los actos procesales más relevantes del proceso, donde se deben de evidenciar que se han agotado los plazos procesales, que éstos se ha llevado sin vicios ni nulidades, entre otras evidencias propias del proceso; permite afirmar que es obvio que el juzgador debe de haberlos examinado antes de sentenciar, como buscando asegurar un debido proceso, tal como lo señala (Bustamante, 2011); sin embargo este indicador no se evidencia en la parte expositiva de la sentencia, sino que se encuentra contenida en la parte considerativa, de lo cual se infiere que este hallazgo no se encuentra dentro de las evidencias del proceso.

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

Respecto a la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbadados; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; y la claridad; mientras que 1: las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; no se encontró.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de

acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Este hallazgo permite sostener que las críticas que se ciernen sobre la labor jurisdiccional, conforme indica Mack (1992), Premio Nobel Alternativo de la Paz, en cierta forma tienen razón; reforzándose esta afirmación por De Santo (1988); quien menciona que el Juez, en la parte considerativa deberá de señalar las normas y/o artículos que sean pertinentes para resolver las pretensiones propuestas, basándose en la argumentación jurídica, y con la exigibilidad de fundamentar la decisión en normas sustantivas y adjetivas en cada uno de los considerandos que integran la sentencia.

Siendo así en esta parte de la sentencia debió de hallarse estos fundamentos, pero conforme se observa la tendencia ha sido más bien de omitir esta obligación, por lo que se colige que la sentencia en estudio no es completa, que no hay exhaustividad en su creación; lo que significa que no se aproxima a la conceptualización que vierte la Secretaría Ejecutiva del Poder Judicial (2000) en la Guía de Pautas para la Elaboración de Sentencias, donde se pone de manifiesto que el Magistrado debe de plasmar el razonamiento lógico-fáctico y/o lógico jurídico para resolver la controversia, en forma tal que permita a los justiciables conocer las razones por las cuales la pretensión ha sido amparada o rechazada, y que éstos a su vez puedan ejercer su derecho impugnatorio y derecho constitucional de la doble instancia.

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

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; en

primera instancia; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

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

Sobre esta parte de la sentencia de primera instancia, posiblemente, el Juez no ha sido explícito en su fundamentación jurídica, puesto que no se aprecian ideas completas acerca de una amplia interpretación jurídica y doctrinaria del Código Civil y otras normas conexas referentes contenidos en el código sustantivo y adjetivo, la doctrina y la multiplicidad de jurisprudencia respecto al caso.

En este orden de ideas, cabe sintetizar de forma objetiva y lógica, conforme las pruebas ofrecidas al Juzgado, tal como erróneamente aduce el demandante y ha resuelto el órgano jurisdiccional; siendo en este sentido, que al efectuarse el análisis integral de la sentencia de primera instancia considerándola como unidad razonada y abstracta.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

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

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

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

En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo en la postura de las partes, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; y la claridad; mientras que 1: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

Al respecto, puede afirmarse que la sentencia de segunda instancia en su conjunto, no persigue normar sobre un hecho concreto por el cual se encuentran confrontados dos o más justiciables, siendo así, desde la perspectiva del presente estudio es fundamental asegurarse que en segunda instancia el trámite haya sido regular y que se garantice el derecho a un debido proceso, y que no se olvide que éste es un elemento de exigencia Constitucional, hasta la ejecución misma de la sentencia, tal como lo manifiesta Chanamé (2009).

Sin embargo en esta parte de la sentencia no se han observado éstos aspectos del proceso, hallazgo que nos permite inferir que éste indicador no ha sido encontrado dentro de los parámetros previstos, pese a que los demás, si se han encontrado, ajustándose a la literatura jurídica, doctrinaria y jurisprudencial pertinente, tal como se comprueba con León (2008) en el Manual de Resoluciones Judiciales de la Academia de la Magistratura (AMAG) de la Unidad Ejecutora del Poder Judicial, que con respecto a la parte introductoria señala que en esta parte de la sentencia se deben de explicitar criterios mínimos como: la descripción del problema a resolver, el asunto materia de pronunciamiento con toda la claridad que sea posible, la individualización de las partes, el número que le corresponde a la resolución dentro del expediente, el nombre del

especialista, Juez o Jueces de ser el caso, etc.

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

En la motivación de los hechos, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad; mientras que 2: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; y las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; no se encontraron.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad; mientras que 2: las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; y las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, no se encontraron.

De los hallazgos obtenidos se infiere que la resolución cumple coherentemente con lo expuesto en los fundamentos de hecho y de derecho en forma expresa y clara; lo que en consecuencia se encuentra concordada con lo estipulado en la norma del artículo 12º de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el cual se manifiesta que al órgano revisor le está impuesta la no recapitulación de los fundamentos de una resolución recurrida, sino el de elaborar sus propios fundamentos.

Lo descrito anteriormente, en cuanto a la motivación de los hechos y la motivación del derecho, también se corrobora con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional el cual establece que: “la exigencia de que las sentencias judiciales sean motivadas, garantiza que los Jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los

justiciables.

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

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró.

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

En esta parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, existe una similitud con lo establecido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, es decir pronunciarse única y exclusivamente sobre las pretensiones planteadas en segunda instancia; ya que cualquier otra circunstancia existente en la sentencia de primera instancia que no hubiera sido impugnada, simplemente se asume consentida; evidenciándose de esta manera lo expuesto por León (2008) en el Manual de Redacción de la Academia de la Magistratura (AMAG) de la Unidad Ejecutora del Poder Judicial, quien señala que, en el caso de la parte resolutive de la sentencia deben de cumplirse con un mínimo de criterios, entre los cuales se mencionan: la señalización de manera precisa de la decisión, y si la resolución respeta el principio de congruencia, entre otros.

Lo anteriormente mencionado se reafirma con la jurisprudencia, que señala, que la

sentencia en juicio civil debe limitarse al juzgamiento de las cuestiones que han sido objeto del litigio entre las partes, y éstas no pueden modificar la situación que emerge de los términos de la litis, tal como se sostiene en la jurisprudencia: Que, ante todo este Colegiado debe subrayar, que si bien es cierto, el proceso constitucional está sujeto a los principios que informan los procesos ordinarios, y, entre ellos el principio de congruencia de las sentencias, también debe advertirse que la aplicación de dichos principios, está sujeto a su compatibilidad con la naturaleza y la peculiaridad de los procesos constitucionales.

5. CONCLUSIONES - PRELIMINARES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre pago de reintegro de remuneraciones, en el expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Fue emitida por el Primer Juzgado de Laboral de Piura (Expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA-01).

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

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

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango mediana; porque se encontraron 3 los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; evidencia congruencia con la pretensión del demandado; y la claridad; mientras que 2: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; y explícita y explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; no se encontraron.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la

motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (Cuadro 2).

En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; y la claridad; mientras que 1: las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; no se encontró.

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

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

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango mediana, porque en su contenido se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; en primera instancia; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

Fue emitida por la Sala Laboral de Piura. (Expediente N° 1248-2014-0-2001-JR-LA- 01).

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

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango alta, porque en su contenido se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; y la claridad; mientras que 1: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

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

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango mediana; porque en su contenido, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad; mientras que 2: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; y las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; no se encontraron.

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango mediana; porque en su contenido se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad; mientras que 2: las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; y las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, no se encontraron.

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

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango alta; porque se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros: mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y la claridad; mientras que 1: mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los

costos y costas del proceso (o la exoneración), no se encontró.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Accatino, A. (2003). *Derecho Procesal Civil – La jurisdicción, acción y competencia*”, Edición Comentarios Jurídicos, Lima-Perú.
- Alarcón, G. (2010). *Práctica forense civil y familiar*, 21ª ed., México, Porrúa.
- Alcaide, M. (1982). *Las Nuevas Normas de Organización del Trabajo*. Madrid: Tecnos
- Alcalá, J. (2004), *Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Características de la Potestad jurisdiccional*, (3ra. Ed.). Buenos Aire: Depalma
- Alonso, M. (1999). *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid: Ariel.
- Alva, J. (2006), *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; s/Edic. Lima. Bogotá: Editorial Temis. Palestra editores.
- Angel, C. (2001) *Código Civil y Laboral*. Lima: Editorial Rodhas.
- Armas, C. (2010) *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, Academia de la Magistratura (AMAG)*. Lima.
- Atienza, O. (2010). *Cómo evaluar el estado de la justicia*. México D. F.: CIDE.
- Barker, B. (2012). *Corrupción en la Administración de Justicia*. Recuperado de: <http://www.revistaprobidad.info/010/art06.html>.
- Bernuy, I. (2012) *Principios de Derecho Procesal Civil (T. II)*. Madrid – España: Revista de Derecho Privado
- Cáceres, J. (2008). El Despido Intempestivo y su Influencia en el Derecho Laboral Ecuatoriano. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1977/1/enr%C3%ADquez-Tesis%20Completa.pdf>
- Cajas, W. (2011), *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ava. Edición). Lima: Editorial Rodhas.
- Calisaya, L. (2011), *Teoría de la prueba y medios probatorios*. Buenos aires: Rubinzal – Culzoni Editores.
- Caro, A. (1993). *La Flexibilidad Laboral*. Buenos Aires: Biblos.
- Carpio, R. (s.f.). *El Trabajo en la Nueva Constitución*. Lima: Cultural Cuzco S.A.
- Carrión, N. (2007), *La prueba en el proceso* (5a. Ed.). Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Casarino, C. (1982). *Diccionario Jurídico*. El Salvador: Normas.

- Castañeda, J. (1998). *El Derecho de los Contratos*. Lima: Grijley.
- Castillo, R. (2010), *Comentarios a la Constitución*. (4ta. Edición). Lima: Editorial Jurista Editores.
- Chamorro, C. (2007). *Forma y Formalismo Procesal*. En: *Revista Esden*, N° 4, Lima
- Cifuentes, F. (2010). *Estudios de la justicia nacional*. Lima: Perot
- Cornejo, J. (2008), *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (3ra. Ed.). Buenos Aire: Depalma.
- Cruz, M. (1999). *El Proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado. - Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*. Madrid: Paidós.
- Custodio. M. (2010). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima: Jurista Editores
- De Buen, N. (1996). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa
- De La Fuente, H. (2003). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea,
- De la Oliva, T. (1990). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Bogotá: Temis.
- Devis H. (1984), *Teoría General de la Prueba Judicial*. (Vol. I). Buenos Aires: Víctor P. de Zavalía.
- Díaz, T. (1997). *Derecho Individual del Trabajo. Parte General*. Lima: Ed. Gráfica Horizonte. Lima.
- Enriquez, H. (2013). *El Despido Intempestivo y su Influencia en el Derecho Laboral Ecuatoriano*. Tesis de Maestría
- Escobedo (2014). *¿Qué sucede en la Corte Superior Justicia de Piura*. Recuperado de: <http://www.projusticia.org.pe/site.php?plantilla=contenido&ncategoria1=109&ncategoria2=110&ncategoria3=191&ncontenido=8684>
- Etala, C. (2000). *Los efectos del contrato sin relación de trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Favela, A. (1980), *La sentencia civil*. (3ra. Edición). Barcelona: Bosch
- Fernández, A. (2001) *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*. Lima: UNMDM.
- Fernández, J. (1990). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: La Ley
- Ferreiros, V. (2000), *Las funciones de las partes en el proceso como garantía constitucional*, 2004.
- Gallegos, W. (2008). *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.

- Gómez, A. (2008), *Manual de Consulta Rápida del Proceso Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Gómez, R. (1996), Tutela cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil. (1ra. Edición). Lima: Palestra Editores.
- Herrera, A. (2001), *Sujetos del Proceso Civil*. (1ra. Edición) Lima: Gaceta Jurídica.
- Herrera, E. (1995). *Extinción de la Relación de Trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Hinojosa A. (1998), *La prueba en el proceso civil*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Ingunza, C. (2004). *Derecho procesal laboral*. Lima: Astrea.
- Landa, C. (2002). *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Lima: PUPC
- Linares, P. (2011). *Los costos de una justicia favorable*. Recuperado de www.justiciayderecho.com.pe
- López, J. (1997). *Contrato de Trabajo Comentada*. Lima: Contabilidad Moderna.
- Lucero, J. (2010). *El Tribunal Constitucional y los supuestos de reposición laboral: el caso Telefónica*. En: Asesoría Laboral.
- Márquez, V. (2011), *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. (2da. Edición). Lima: Editorial RODHAS.
- Melis, E. (2011) *La Administración de Justicia en Colombia*, Colectivo de Abogados “José Alvear Restrepo”. Recuperado de: <http://www.colectivodeabogados.org/Documento-sobre-la-impunidad>
- Millán, C. (2007). *La prueba en el proceso laboral*. Lima: Grijley.
- Monroy, V. (1996). *Procesos Laborales y su juriccion*. Edición 2004.
- Montalvo, J. (2000). *Fundamento del Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Montero, C. (2001), *La regulación en el derecho laboral*, (1ra. Edición). Lima: Editorial Marsol.
- Montero, M. (2012). *La Administración de Justicia en Perú*. Recuperado de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/474/9.pdf>
- Montoya, H. (1990), *Compendio de Lógica Jurídica*. Editorial Biblios, III Edición,
- Morales, A. (2005), *Introducción al Derecho Laboral Peruano*. Lima: Estrela S.A.
- Muro, C. (2006). *Derecho Procesal Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.

- Neves, J. (2004). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Núñez, C. (2012). *Diagnóstico de Administración de Justicia a nivel nacional*. Recuperado de: <http://www.justiciaviva.org.pe/jvnn/oficiosivina.pdf>
- Ofreneo, R. (2008). *Trabaja Decente para los Trabajadores del Medio» en Relaciones Laborales*. Lima: Grijley.
- Osorio M. (2003), *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (Edición Electrónica). Guatemala: Datascan SA.
- Padilla, R. (2000). *Derechos Fundamentales y Proceso justo*. (1a ed.). Lima: ARA editores.
- Palomeque, M. (1996). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Paredes, E. (1997). *Derecho y cambio social, El debido proceso como instrumento para asegurar una sentencia justa*. Lima: Edición.
- Pasco, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: De Palma.
- Pérez, J. (1979). *Manual del Derecho Procesal Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Perú Centro Nacional de Planeamiento Estratégico Poder Judicial (2009). *Corrupción y anomia social*. N° 11478. Piura.
- Pla, A. (1978). *Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Posada, M. (2012). *Diagnóstico del Funcionamiento del Sistema de Impartición de Justicia a Nivel Nacional*. México D.F.: CIDE.
- Quiroga, P. (2001). *Teoría General del Proceso*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Quispe, C. (2008). *La Prueba en el Proceso Laboral* (1ra. Edición). Lima: Editorial Marsol.
- Ramírez, H. (2001). *Derecho Procesal Peruano*. Tomo 1. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ramos, B. (2008), *Código procesal laboral comentado homenaje a Domingo García Belaunde* II edición Julio 2011.
- Redondo, E. (s.f.). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (3a ed.). Buenos Aires: Depalma.
- Ríos, L. (2010). *La reforma del sistema judicial en Venezuela*. Recuperado de: http://www.nuso.org/upload/articulos/2758_1.pdf.
- Rivera, C. (2011). *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*. Tesis de Titulación.

- Rocco, L. (1976), *La jurisdicción en el Proceso Civil*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Marsol.
- Rodríguez, J. (2000). *La interpretación de las leyes del trabajo*. Buenos Aires: La Ley
- Romero, H. (1998). *Teoría General del Proceso*. Tomo II. Buenos Aires: Editorial Universidad.
- Sala, T. (1991). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Valenci: Tirant Lo Blanch.
- Santaella, R. (2010). *Principios de Derecho Procesal Civil*. México D.F: Ediciones Jurídicas Hispano Americanas.
- Sarmiento, L. (2012). *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Investigación Científica.
- Ticona, V. (1994), *La Motivación escrita en las resoluciones judiciales*, Lex Novae Revista de Derecho, edición II.
- Urteaga, H. (2009). *Teoría del Proceso Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valencia, F (2012). *La Administración de Justicia en el Perú*. Recuperado de: <http://fguerrerochavez.galeon.com/>.
- Valverde, C. (2000), *Derecho Procesal Constitucional*. Lima: Manuel Chauca
- Vescovi, V. (1999), *Que se entiende por competencia en materia jurídica procesal*, Lima: Grijley.
- Vielma, L. (2001), *Derecho Laboral*. México: Universidad Autónoma de México
- Vielsa, V. (2011), *La jurisdicción diccionario de Jurisprudencia Civil*. Lima: Grijley.
- Zegada, L. (1995). *El Asesor Legal Laboral*. La Paz: Editorial Jurídica Zegada.

A N E X O S

ANEXO 1

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

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

		PARTE CONSIDERATIVA		<p>Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
			1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple	

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

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

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

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

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

ANEXO 2

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

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

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

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
---	----------------------------	---------------------

		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

- La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de

calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre pago de reintegro de remuneraciones, contenido en el expediente N° 01248-2014-0-2001-JR-LA-01 en el cual han intervenido en primera instancia el Primer Juzgado Laboral de Piura y en segunda la Sala Laboral del Distrito Judicial de Piura.

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

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

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

Piura, 16 de octubre del 2020

Jorge Eduardo Velásquez Atarama

ANEXO 4

EXPEDIENTE : 01248-2014-0-2001-JR-LA-01
ESPECIALISTA : R.M.O.

En la ciudad de Piura siendo el día 05 de Noviembre del 2015: el Señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Piura, ha expedido la siguiente Resolución N° 12:

SENTENCIA

I.- ASUNTO:

Puestos los autos en Despacho para sentenciar en la fecha por las recargadas labores del juzgado; en los seguidos por doña S.M.A.K. sobre PAGO DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES contra la M.P.P.

II.- ANTECEDENTES:

ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

1. Mediante escrito de folios 15 al 21 el demandante alega que labora para la demandada en su dependencia denominada División de Limpieza Publica en calidad de obrero desempeñando funciones de trabajadora de limpieza pública, habiendo iniciado la relación laboral desde el 01 de marzo del 2014 hasta la actualidad, bajo la modalidad de contratos sujeta a modalidad Decreto Legislativo N° 728, siendo su máxima remuneración S/.750.00; asimismo se debe señalar de que a los trabajadores que desempeñan igual función pero que se encuentran en el libro de planillas, se les cancela una remuneración ascendente a S/.2,248.42 por lo que se debe tener en cuenta al momento de resolver.
2. No podrá negar la demandada que cuando recién ingreso a laborar, no lo incluyo en planillas de trabajadores conforme dispone la normatividad todo ello con el fin de eludir sus obligaciones laborales, tampoco se le otorgaban boletas de pago sino que se le contrataba bajo la denominada modalidad de “Locación de servicios” bajo el D.L N° 728, pero en el fondo no se trataban más que de verdaderos contratos de trabajo con sus típicas notas características como la prestación personal, la subordinación y la retribución.
3. Respecto del trato que la municipalidad demandada da a sus obreros de Limpieza Pública, se debe señalar que a estos se les considera como obreros conforme acredita con la boleta de pago de otra trabajadora que cumple igual función, tal es así que se le registra en la Planilla Única de Obreros y como tal está sujeto al régimen laboral privado por mandato del Art. 37 de la actual Ley Orgánica de Municipalidades Ley 27972.

ARGUMENTOS DE LA M. DEMANDADA:

4. De folios 60 a 64 la demandada se apersona al proceso y solicita se declare infundada en todos sus extremos la demanda; alegando que la accionante demanda pago de beneficios sociales en base a una remuneración justa y equitativa, por la suma de S7. 26,569.41 nuevos soles; al respecto conforme a los medios probatorios que el accionante adjunta a su escrito postulatorio de demanda ha prestado servicios por un lapso de 28 meses (2años 4 meses), durante los años 2012,2013 y 2014, a través de contratos de trabajo sujeto a modalidad.

Que el contrato de trabajo sujeto a modalidad se celebra al amparo del Texto Único

Ordenado del D. Leg N° 728, DS 002, 003-97-TR y es de carácter temporal; se contrata por necesidad del mercado para cumplir metas del plan operativo institucional y puede ser renovado hasta una duración máxima de 5 años, en concordancia con el Artículo 74° de esta norma. Por lo tanto esta provincial se ha limitado a cumplir con las cláusulas establecidas en los respectivos contratos, en pleno ejercicio del derecho a la libertad contractual.

5. Que conforme cita el Art. 26 inciso 1) de la Constitución Política del Perú, la relación laboral debe respetarse la igualdad de oportunidad sin discriminación y en tal sentido la demandada se ha mostrado respetuosa de las normas nacionales y supranacionales; cuando el demandante alude un trato salarial desigual pretende una homologación entre ella que brinda servicios temporales en diferentes actividades (limpieza mantenimiento descolmatación de drenes pluviales, desarenamiento de avenidas principales) y un servidor que tiene la condición laboral de obrero contratado a plazo indeterminado, ingresado a planillas en enero de 2005.

III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:

6. Conforme al acta de audiencia única de folios 68 a 70 se declara saneado el proceso y a no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:
Establecer si entre el demandante y la demandada existe una relación de naturaleza laboral; de acreditarse el vínculo de naturaleza laboral;
 - a) Determinar el régimen laboral aplicable al actor y consecuentemente;
 - b) Determinar si le asiste al demandante el derecho al pago por reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual, durante el periodo laborado del 01 de marzo del 2012 al 30 de junio del 2014; mas lo intereses legales, costos y costas del proceso.

IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

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

Respecto a la existencia del vínculo laboral:

8. En cuanto a la existencia del vínculo laboral, es necesario advertir que no existe controversia en cuanto a la existencia de un vínculo laboral, pues el mismo se encuentra acreditado con el Informe Revisorio de planillas de folios 156 a 160 en el que se aprecia que la actora se encuentra como Obrero Contratado realizando las labores de Limpieza Pública- Auxiliar F, desde el 01.06.2012 bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 hasta la fecha.

Respecto al pago remuneraciones en base a una remuneración justa y equitativa:

7. Que, en cuanto al pago remuneración justa y equitativa, se debe señalar en primer lugar que: "...en el derecho del trabajo, existen lineamientos u orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas y la consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores, estos lineamientos u orientaciones son los denominados principios del derecho del trabajo que informan no solo la legislación en esta materia sino al nacimiento, regulación, modificación y extinción de los contratos individuales y pactos colectivos habidos entre trabajadores y empleadores, uno de estos principios

rectores es el de la igualdad de la remuneración por un trabajo igual, entendiéndose el termino remuneración como las sumas o bienes que se entregan al trabajador referidos a la fuerza de trabajo que suministra, es decir, la remuneración básica y cualquier complemento de ella, igualdad no aplicable si los conceptos remunerativos estuvieren referidos a hechos distintos del trabajo en si, como las bonificaciones por familia o por antigüedad. El trabajo igual debe serlo en atención a su duración y a la clase de tareas realmente cumplidas...”;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Precisiones respecto a la carga de la prueba en el proceso laborales de homologación de remuneraciones regulados por la Ley 26636:

Al respecto, ¿En quién recae la carga de la prueba respecto a la acreditación de la discriminación remunerativa? Y en relación a esto y desde el punto de vista del Principio de Protector: ¿Puede el Juez suplir la deficiencia procesal de las partes procesales, sobre todo la del empleador? Se hace la precisión que se plantean estas interrogantes en vista que si bien es cierto la Corte Suprema de Justicia en la CAS N° 1212-2010 – Piura ha establecido ciertos criterios para determinar la homologación, también es verdad que en algunos procesos judiciales las Salas Laborales de Piura venían declarando nulas las sentencias y ordenando se proceda a la actuación de oficio

de medios probatorios como si la carga de la prueba en este tipo de procesos recayera en el Juzgador y no en las partes procesales; esto a pesar que la Sala Laboral Permanente ya viene emitiendo pronunciamiento atendiendo sólo y únicamente a los medios probatorios ofrecidos, admitidos y actuados en el proceso así por ejemplo Expedientes N° 1996-2010-0-2001-JR-LA-02; 0430-2009-0-2001-JR-LA-01 y 2259-2011-0-2001- JR-LA-01.

11. Que, respecto a la pregunta es obvia la respuesta en sentido negativo, dado que el artículo 27° de la Ley 26636 establece la distribución de la carga de la prueba dentro del proceso laboral ; por lo que ya se encuentra previamente establecido las reglas procesales de actuación de las partes procesales y sobre quien o quienes recae la obligación de aportar los medios probatorios, que son los mecanismos procesales que sirven para demostrar los hechos alegados por las mismas partes , dado que si no se demuestran objetivamente los hechos alegados por las partes procesales estas quedarían en simples alegaciones.
12. Que este sentido y en general de acuerdo al ordenamiento laboral vigente le corresponde al empleador, probar: a) El pago, el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales, su extinción o inexigibilidad (art. 27 Ley 26636); b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado (art. 30 in fine. D. Leg. 728); y, c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido (art. 26, 33, 31 y 32. D. Leg. 728).
13. Es bueno señalar que, en el presente caso al solicitarse el pago de reintegro de remuneraciones en base a una remuneración justa y equitativa al igual que los trabajadores que realizan la misma labor y que se encuentran registrados en el Libro de planillas de la demandada; estamos como es obvio ante la alegación de un supuesto de discriminación por lo que se ajustaría a lo establecido en el literal b) citado en el fundamento que antecede, recayendo por tanto la carga procesal de probar en el empleador, quien tendría que acreditar la existencia de un motivo razonable y objetivo distinto al hecho lesivo alegado por el trabajador, que le faculte a otorgar un trato remunerativo diferenciado a la demandante.
En consecuencia, al estar ante un caso de discriminación “remunerativa” le corresponde al empleador probar que su conducta está basada en criterios objetivos y razonables y, en consecuencia la diferencia del trato remunerativo no es discriminatoria. Esta es la principal carga procesal que tiene el empleador de probar, acreditar y crear convicción en el Juzgador que su conducta no es discriminatoria y que la diferencia remunerativa otorgada al demandante está basada en criterios objetivos y razonables.
14. Ahora bien, a pesar que el ordenamiento jurídico laboral, inspirado en el principio protector, ha establecido expresamente la distribución de la carga de la prueba ¿Puede el Juez suplir la deficiencia procesal probatoria del empleador demandado? Al respecto, el principio protector está estrechamente vinculado con el nacimiento del Derecho del trabajo en el sentido que, a diferencia de la relación civil basada en los principio de igualdad y libertad de las partes; la relación laboral desde su origen es asimétrica, entendida como que no puede concebirse una igualdad material ni inclusive formal entre las partes contratantes, trabajador y empleador, en este sentido es el Estado quien a través de las normas jurídicas va a buscar compensar esa desigualdad estableciendo los contrapesos necesarios a favor del trabajador garantizando que por la posición de dominio natural del empleador pueda imponer condiciones laborales en perjuicio del trabajador.
15. En este sentido, el Derecho de Trabajo se constituye como un ordenamiento

compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales, debiendo destacarse a esta finalidad no sólo las normas sustantivas, sino también las procesales, pues resulta patente que el Derecho Procesal y Derecho Sustantivo son ambas realidades imprescindibles, actuando el primero como un instrumento de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos por el segundo.

16. Por tanto y dando respuesta a la pregunta planteada, es obvio que en virtud del principio protector de la parte más débil de la relación laboral - el trabajador-, los operadores jurídicos (Legislador y Juez) deben tener presente, tanto en la interpretación como aplicación de las normas laborales (sustantivas y procesales), que su tarea está orientada a ser compensadora de la desigualdad existente, no solo en la relación jurídica laboral sustantiva sino y sobre todo en la relación jurídica procesal, donde la debilidad para probar sus afirmaciones es complicada para el trabajador por su falta de relación directa - y en la mayoría de los casos hasta indirecta- con las fuentes y elementos de prueba que le permitan ejercer a cabalidad su defensa; a diferencia del empleador que tiene una posición privilegiada dado que tiene el dominio de todas las fuentes y los elementos probatorios al estar bajo su poderío.
17. De lo que se concluye que, al tener el empleador bajo su dominio todos los elementos probatorios necesarios para probar que su conducta de trato remunerativo “diferenciada” otorgada a la demandante, según lo sostiene, está basada en criterios objetivos y razonables; puede aportar pruebas que permitan cumplir con su carga de probar conforme a lo exigido por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 1212-2010, del 27 de mayo de 2011, donde ha señalado algunas pautas a seguir para establecer si concurre o no una causa objetiva y razonable que autorice al empleador a dar un trato diferenciado entre el actor con otros trabajadores:
18. “Que, en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales correspondía a los órganos de grado –respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada- establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso determinen: a) desde cuando el actor desarrolló funciones de limpieza, como alude la demandada; b) si los trabajadores que se aluden en los Informes Escalafonarios ... denominados, en cuanto al cargo, Trabajador de Servicio tienen vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros).
19. Debe apreciarse que la Corte Suprema hace alusión que debe valorarse el material probatorio aportado por las partes al proceso, de acuerdo a la carga probatoria que a cada una le corresponde; por lo que en caso de incumplimiento de su deber de probar se debe utilizar los sucedáneos de los medios probatorios extrayendo conclusiones de acuerdo a lo establecido en la ley procesal laboral o civil, a fin de resolver la controversia; por lo que de ningún modo se dice en la citada sentencia que el Juez deba suplir la deficiencia probatoria de las partes ni mucho menos del empleador; más aun si en el presente proceso la Municipalidad demandada cumple con su deber procesal de probar, como se puede observar de los medios probatorios ofrecidos en su contestación de demanda donde se aprecia que ninguno está relacionado con los criterios establecidos por la Sentencia de casación citada.

Ahora bien, esto implica que el Juez del proceso ¿Tenga que actuar medios probatorios de oficio supliendo la deficiencia procesal probatoria del empleador demandado? A pesar que en su poder obran todo lo necesario para justificar su supuesto “trato diferenciado”. La respuesta a la interrogante nuevamente es negativa, más aun si la actuación de medios probatorios de oficio, no es una obligación impuesta al juzgador sino una facultad que se ejercita de forma excepcional, dado que la premisa para su ejercicio es que las partes hayan cumplido a cabalidad con su carga de probar, pero si a pesar de ello falta algún complemento para causar total convicción recién el Juez podrá actuar otros medios probatorios siempre y cuando tengan origen en la fuente de prueba aportada por las partes; en consecuencia el presupuesto previo para ejercer la facultad de actuar medios probatorios de oficio es que las partes hayan cumplido a cabalidad con su obligación procesal de probar los hechos que alegan; pero en el presente caso la parte demandada, a pesar de tener bajo su dominio todos los medios probatorios, no los ofrece al proceso, supuestamente esperando a que el Juez “lo sustituya en el proceso” y solicite y actúe esos medios probatorios, lo que desde todo punto de vista es inconcebible y distorsionaría el principio de la carga de prueba y la facultad de admitir medios probatorios de oficio, en perjuicio de la otra parte, al incurrir nuevamente a concebir al Juez dentro de un sistema inquisitivo y parcializado con una de las partes.

Distinto es el caso cuando se refiere al demandante, quien como hemos precisado, está abstraído del contacto directo o indirecto con los medios probatorios e incluso de su fuente misma; en este caso y en aplicación del principio protector el juez estaría legitimado para actuar medios probatorios de oficio que favorezcan la dilucidación de los hechos en beneficio del trabajador.

Comparación de remuneraciones del demandante con los trabajadores comparativos:

20. Ahora bien, tenemos que la Municipalidad demandada no ha acreditado si la diferencia de remuneraciones pagadas a la demandante con las remuneraciones del personal que se encuentra en planillas y que realizan la misma labor; ahora bien, la demandante solicita se le compare sus ingresos con la de otro trabajador que se encuentran en planilla, el revisor por su parte en su informe de fojas 156 a 160, detalla las remuneraciones del trabajador comparativo como es la de don Martha Sánchez Arrunátegui; por lo que no habiendo justificación de desigualdad de trato remunerativo se procede a amparar este extremo demandado.
21. Por lo que, se aprecia en el presente caso, que los homólogos precitados se encuentran en un plano de igualdad con relación al demandante en cuanto a la ejecución de un trabajo en atención a clase de tareas realmente cumplidas, así también le corresponde el régimen laboral de la actividad privada al haberse desvirtuado la contratación civil efectuada por la emplazada con la accionante en una contratación de tipo laboral; es decir, las labores, funciones, especialidad son iguales y/o similares entre ambos.
22. Así, a pesar de que la situación laboral real de la demandante con los comparativos es equiparable, no sucede lo mismo con su remuneración la cual difiere, siendo menores las percibidas por la demandante; y, siendo la única condición diferenciadora que los homólogos son nombrados, esto generaría la desigualdad existente; en consecuencia, se concluye que se incurrió en un trato discriminatorio, puesto que la diferencia entre los conceptos remunerativos no está justificado en hechos distintos del trabajo o en supuestos objetivos que justifiquen esta desigualdad.
23. Es necesario establecer también que, para realizar la liquidación del reintegro de

remuneraciones por trato desigual, se tomará en cuenta a don Martha Sánchez Arrunátegui; quien labora en calidad de obrero permanente de limpieza pública como “Auxiliar F”, desde marzo del 2005.

Respecto a la diferente categoría en el grupo ocupaciones al que pertenecen tanto el demandante como los trabajadores comparativos:

24. Que se aprecia que tanto el demandante como el trabajador comparativos pertenecen al grupo ocupacional de Auxiliares; ahora bien pero dentro de este grupo se aprecia que la demandante y el comparativo tiene el mismo nivel “F” y respectivamente; ahora bien, esto puede afectar que se tomen los comparativos como trabajadores homólogos?, en mi criterio no; puesto que, como se ha indicado en los fundamentos 7 y siguientes de la presente sentencia, respecto a la distribución de la carga de prueba en los procesos de homologación de remuneraciones; le correspondía al empleador demandado probar que en virtud del distinto nivel que ostentan los trabajadores propuestos como homólogos imposibilitaría su equiparación, pero todo ello basado en criterios objetivos y razonables que justifiquen que el empleador pueda dar trato diferenciado a dichos trabajadores en relación al demandante, lo que no ha probado en el presente proceso a pesar de recaer en él la carga de la prueba respecto a que su trato “diferenciado” como según manifiesta en su contestación de demandada está basada en criterios objetivos.
25. En consecuencia este juzgado no puede suplir dicha deficiencia probatoria, por lo que este Despacho se encuentra habilitado, en virtud del principio protector de la parte más débil de la relación laboral que inspira tanto el derecho sustantivo como procesal de trabajo, para proceder a comparar las remuneraciones percibidas por el demandante con los trabajadores homólogos propuestos.
26. Analizando las remuneraciones del trabajador comparativo Martha Sánchez Arrunátegui, por tal virtud, se aprecia que los trabajadores comparativos perciben conceptos remunerativos como Reintegro diferencia de haberes, la misma que no ha acreditado su fuente legal o convencional por ninguna de las partes procesales, por lo que siendo la demandada en quien recaía la carga de la prueba de respecto a establecer que la diferencia remunerativa se sustentaba en criterios objetivos y al no haberlo efectuado, se entiende que le correspondía también percibir a la demandante.
27. Por lo tanto, éste Despacho procederá a discriminar aquellos conceptos remunerativos que, por razón del régimen laboral bajo el cual fueron otorgados no le puedan corresponder a la demandante. En dicha liquidación, se procederá al reintegro de remuneraciones con el comparativo M.S.A. , debiendo excluirse los siguientes conceptos: Gratificación, Reint. Dif. de haberes, Bonif. Esp. Vac. P. colectivo, Dep. de CTS, Bonif. Escolaridad, Bonif. crecimiento económico, Reint. Bonif. Vacacional, Reint. Escolaridad, Sub. Enfermedad, Bonif. Extraordinaria, Reintegro años anteriores, Bonif. Por única vez, Asign. Familiar y Aguinaldo.
28. En consecuencia se tiene que según Informe de Planilla N° 109-2015 se tiene en cuenta que desde el mes de enero del 2012 laboro el demandante bajo contratos administrativo de servicios CAS, percibiendo una suma de S/.600 nuevos soles, y el mes de setiembre del 2012 laboro por servicios por terceros percibiendo una suma de S/. 750.00; en consecuencia el periodo CAS no se tomaría en cuenta no siendo materia de análisis en el presente proceso judicial; por ser un régimen laboral independiente y no complementario de los otros regímenes laborales.
Por lo que se procede a efectuar el cálculo de los reintegros demandados por el periodo de 01 de junio del 2012 al 30 de junio del 2014;

2012	Percibió	Debió Percibir	Reintegro
JUNIO	750.00	1637.62	887.62
JULIO	750.00	1678.71	928.71
AGOSTO	701.61	1678.61	977.00
SETIEMBRE	750.00	1637.72	887.62
OCTUBRE	725.81	1678.71	952.90
NOVIEMBRE	750.00	1637.62	887.62
2013	Percibió	Debió Percibir	Reintegro
ENERO	750.00	1798.71	1048.71
FEBRERO	750.00	1757.62	1007.62
MARZO	701.61	1798.71	1097.10
ABRIL	750.00	1757.62	1007.62
MAYO	750.00	1819.37	1069.37
JUNIO	700.00	1776.62	1076.62
JULIO	750.00	1819.37	1069.37
AGOSTO	750.00	1819.37	1069.37
SETIEMBRE	700.00	1776.62	1076.62
OCTUBRE	750.00	1819.37	1069.37
NOVIEMBRE	750.00	1776.62	1026.62
2014	Percibió	Debió Percibir	Reintegro
ENERO	750.00	2240.17	1491.17
FEBRERO	750.00	2198.42	1448.42
MARZO	701.61	2241.17	1539.56
ABRIL	750.00	2198.42	1448.42
MAYO	750.00	2241.17	1491.17
JUNIO	725.00	2198.42	1473.42
Total Reintegro de Remuneraciones = S/.			26,032.02

29. En cuanto al pago de intereses, es de señalar que al haberse amparado la pretensión principal se debe amparar la pretensión accesoria de pago de intereses legales, siguiendo la máxima jurídica que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Asimismo respecto de la pretensión de costas y costos procesales, la misma deviene en improcedente, por aplicación supletoria de lo dispuesto en el artículo 413° del Código Procesal Civil, que establece “Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales...”.

V.- DECISIÓN:

Fundamentos por los cuales **SE RESUELVE:**

Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por doña **S.M.A.K.** contra la **M.P.P.**, en el extremo de **PAGO DE REINTEGROS DE REMUNERACIONES.**

En consecuencia **ORDENO a la M.P.P.** proceda al pago de la suma de **VEINTE Y SEIS MIL TREINTA Y DOS CON 02/100 NUEVOS SOLES (S/26,032.02)**; más intereses legales,; con los costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia; y sin costas;

Consentida o ejecutoriada que sea la presente **CUMPLASE** y archívese en oportunidad conforme a ley.-

(TRIBUNAL COLEGIADO)

EXPEDIENTE : 01248-2014-0-2001-JR-LA-01
DEMANDANTE : S.M.A.K.
DEMANDADO : M.P.P.
MATERIA : PAGO DE REMUNERACIONES
DEPENDENCIA : PRIMER JUZGADO LABORAL DE PIURA

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN N°: DIECISIETE

En Piura, a los 10 días del mes de marzo del 2017, el Tribunal Colegiado que suscribe, pronuncia la siguiente **SENTENCIA:**

I.- ASUNTO.-

Recurso de apelación interpuesto por la **parte demandada**, contra la sentencia contenida en la resolución número 12, su fecha 05 de Noviembre del 2015, que obra de fojas 205 al 224 de autos, que resuelve declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por doña **S.M.A.K.** contra la **M.P.P.**, en el extremo de **PAGO DE REINTEGROS DE REMUNERACIONES**, en consecuencia **ORDENA** a la M.P.P. proceda al pago de la suma de **VEINTE Y SEIS MIL TREINTA Y DOS CON 02/ 100 NUEVOS SOLES (S/. 26,032.02)**; más intereses legales; con los costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia; y sin costas.

II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.-

De la parte demandada respecto de la sentencia de primera instancia:

5. El juzgado en forma inconexa y contrariando disposiciones jurídicas, iguala la remuneración del accionante a la de otro servidor que se encuentra dentro de la Administración Pública; asimismo, señala que la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 1212-2010-Piura, en un caso análogo ha señalado algunas pautas a seguir a fin de establecer si ha concurrido o no causa objetiva y razonable por la que la emplazada haya efectuado un trato diferenciado entre el actor con otros trabajadores
6. El A quo no ha tomado en consideración que el vínculo jurídico existente con la parte demandante es de naturaleza civil y para ostentar la categoría de servidor público, empleado u obrero, debe tenerse presente los dispositivos que permiten ingresar dentro de la carrera administrativa, conforme lo prescrito por el Art. 40) de la Constitución Política del Perú concordado con el Art. 15) del Decreto Legislativo N° 276 en relación con el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
7. La sentencia emitida rebasa las leyes de presupuesto, que aún cuando son disposiciones administrativas, buscan un equilibrio en el gasto público; estando en confrontación dos situaciones: el equilibrio en el gasto del Estado y el presunto derecho del trabajador, que voluntariamente y sin coacción alguna asume un contrato de trabajo.
8. El A quo no ha tenido en cuenta el Principio de Autonomía de la Voluntad en el extremo que se trate sobre contraprestación económica por el servicio prestado por la demandante

como el tiempo de duración de la relación jurídica, actos jurídicos donde la norma jurídica no puede sobrepasar la voluntad humana.

III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.-

11. Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 de la norma acotada, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *“Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior”*¹... *“El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”*²
12. El demandante en su escrito de demanda de fojas 15 al 21 de autos, solicita el pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual proponiendo como homóloga a la trabajadora M.S.A.; asimismo se le cancele los intereses legales, costas y costos del proceso, liquidando su pretensión a fojas 20 de autos.
13. Los agravios de la parte demandada se centran en señalar: **i)** El juzgado en forma inconexa y contrariando disposiciones jurídicas, iguala la remuneración del accionante a la de otro servidor que se encuentra dentro de la Administración Pública; **ii)** que los servicios prestados por el demandante han sido de naturaleza civil y se debe tener presente los dispositivos que permiten ingresar dentro de la carrera administrativa D. Leg. 276 y D.S. No. 005-90-PCM; **iii)** sostiene que se debe respetar las leyes de presupuesto; **iv)** el A quo no ha tenido en cuenta el Principio de Autonomía de la Voluntad.
14. Con relación al primer agravio de la parte demandada, en el sentido que en el juzgado en forma inconexa y contrariando disposiciones jurídicas, iguala la remuneración del accionante a la de otro servidor que se encuentra dentro de la Administración Pública; señalando el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral N° 1212-2010 – Piura; debe decirse que el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, y agrega que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Ciertamente, el principio de igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. En la actualidad se encuentra superado el concepto de la igualdad de la Ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos, mientras prescribe diferente regulación a supuestos distintos. Es decir, sólo se

¹ Cas N° 2163-2000-Lima, ElPeruano, 31-07-2001; p. 7574

² Cas N° 626-01-Arequipa, ElPeruano, 31-07-2001; p. 7905

autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. El Tribunal Constitucional suele recurrir al test de igualdad (así por ejemplo, en las sentencias emitidas en los expedientes No. 0025, No. 0026-2005-PI/TC, No. 045-2004-AI/TC), estableciendo como regla que quien alega ser sujeto de un acto discriminatorio debe proponer un término de comparación válido (*tertium comparationis*); es decir, un término de referencia a partir del cual se determine si el tratamiento jurídico dado no resulta objetivo ni razonable, es así que el Tribunal Constitucional en el fundamento 21 de la STC No. 2317-2010-AA/TC ha señalado que “... para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un *tertium comparationis* válido, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC No. 4587-2004-AA/TC)” (la negrita y subrayado es nuestro), en ese sentido quien propone un término de comparación es la persona que alega ser discriminado, en este caso el demandante y no el Juez, siendo que éste último sólo verifica si el término de comparación propuesto resulta válido o no. En el caso de autos, la demandante propone como su homóloga a la trabajadora M.S.A., lo que será motivo de análisis por este Tribunal Colegiado.

15. Ahora bien, el Informe No. 109-2015-RDGC-PJTP de fojas 156 al 160 de autos registra que la demandante es una trabajadora de limpieza pública de la Municipalidad demandada, cargo que también ocupa la trabajadora Martha Sánchez Arrunátegui, siendo que de acuerdo al Art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades todos los obreros se encuentran regulados bajo el D. Leg. 728, el mismo que a la letra dice: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.” (el subrayado es nuestro), verificándose en el mencionado informe revisorio que las remuneraciones percibidas por su comparativa son mayores a las percibidas por la accionante, quien hace la misma labor de limpieza pública, por tanto se encuentra en la misma condición de obrera bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, no requiriéndose para la labor de limpieza pública experiencia profesional, nivel académico, entre otros que la descalifique como parámetro de comparación (Cas. Lab. No. 1212-2010 – Piura), y si bien es cierto que el comparativo en el mencionado Informe Revisorio registra como año de ingreso 2005, también es cierto que no se advierte que la demandada haya dispuesto un concepto referido a años de servicios que haga objetiva y la razonable la diferencia salarial advertida, por tanto al verificarse que la accionante percibía montos menores a la de su homóloga Martha Sánchez Arrunátegui que realizaban la misma labor de limpieza pública, sin que la demandada hubiere demostrado de modo alguno que se trate de una diferenciación objetiva y razonable y no de una discriminación remunerativa se ha contravenido el numeral 1) del artículo 26 de la Constitución y los Convenios 100 y 111 de OIT, ratificados por el Perú, cuanto más si en interpretación del Tribunal Constitucional: “*La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria*” (Exp. 0008-2005-AI), y teniendo presente, que de la labor realizada por la accionante como obrero de limpieza no se advierte, ni se demuestra que fuera necesaria una calificación o preparación especial que sí tenga su homóloga, significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – Poder Legislativo, Ejecutivo o Judicial, de otro

lado, la igualdad de trato actúa dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía empresarial que consiste en “(...) la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate” (Rodríguez Piñero citado por Carlos Blancas Bustamante en “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1era Edición 2007; pp. 149).

16. Con relación al segundo agravio concerniente a que los servicios prestados por la demandante han sido de naturaleza civil y se debe tener presente los dispositivos que permiten ingresar dentro de la carrera administrativa D. Leg. 276 y D.S. No. 005-90-PCM; cabe decir que la propia demandada reconoce la existencia de vínculo laboral con la demandante, como fluye del informe escalafonario de la demandante que obra a fojas 44 de autos, que da cuenta que se trata de una obrera contratada del D. Leg. 728, lo cual se corrobora con el Informe N° 109-2015-RDGC-PJTP a fojas 156 al 160, donde se señala que la demandante se encuentra registrada en planillas, desde el 01.06.2012 y con vínculo laboral vigente, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada del D. Leg. 728. Ahora bien, con respecto a que se debe tener en cuenta los dispositivos que permiten ingresar a la carrera administrativa D. Leg. 276 y D.S. No. 005-90-PCM, cabe señalar que tal como lo ha precisado el A quo en el fundamento 4.2 de la sentencia impugnada: “(...) no existe controversia en cuanto a la existencia de un vínculo laboral, pues el mismo se encuentra acreditado con el Informe Revisorio de planillas 156 a 160 en el que se aprecia que la actora se encuentra como **Obrero Contratado** realizando las labores de Limpieza Pública- Auxiliar F, desde el 01.06.2012 bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 hasta la fecha. (el remarcado y subrayado es nuestro), la actora tiene reconocida una relación laboral con la demandada bajo el régimen del D. Leg. 728 más no se ha dispuesto su ingreso a la carrera administrativa regulada por el D. Leg. 276 y su reglamento D.S. No. 005-90-PCM.
17. Respecto al tercer agravio referido a que se deben respetar la leyes de presupuesto, debe decirse que la inobservancia por la Municipalidad de normas y límites de orden interno como las Leyes Anuales del Presupuesto entre otras del Sector Público, no pueden afectar los derechos y beneficios sociales, lo contrario, significaría vulnerar la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado por el cual: “*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”, que el Tribunal Constitucional ha interpretado como una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1 de la propia Carta Fundamental, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la Sociedad y del Estado, estableciendo la premisa a partir de la cual debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones asimétricas entre empleador y trabajador.
18. Con relación al último agravio, en el sentido que se debe respetar el Principio de Autonomía de la Voluntad, es necesario precisar que ni el principio de autonomía de la voluntad, ni las limitaciones de carácter presupuestario pueden servir de fundamento para vulnerar los derechos laborales de la accionante protegidos por el principio de irrenunciabilidad de derechos³ y primacía de la realidad, derechos que no pueden ser

³ El artículo 26 de la Constitución Política del Perú establece: “*En la relación laboral se respetan los siguientes*

desconocidos por terceros, incluso por el Estado, el cual no goza de ningún privilegio en este ámbito, tal como reconoce el artículo 1 de la Constitución Política del Perú, criterio que ha sido recogido en algunas sentencias de la Corte Suprema, entre ellas, la Casación N° 1707-2004-Lima, publicada en el diario oficial “El Peruano” el día 31 de octubre del 2006.

19. Este Tribunal Colegiado advierte que en el fundamento 4.28 de la sentencia venida en grado se ha señalado que la pretensión de costas y costos procesales deviene en improcedente por aplicación supletoria de lo dispuesto por el artículo 413 del Código Procesal Civil; sin embargo, en el fallo se ha consignado que el pago es con costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia; y sin costas, razón por la cual debe precisarse en esta instancia, que el pago es sin costas ni costos.
20. En tal sentido, los argumentos vertidos en la apelación en nada desvirtúan el sustento de la apelada que se ha expedido con arreglo a lo actuado y a ley, por lo que merece ser confirmada.

IV.- DECISIÓN.-

Por las anteriores consideraciones:

4. **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número 12, su fecha 05 de Noviembre del 2015, que obra de fojas 205 al 224 de autos, que resuelve declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por doña **S.M.A.K.** contra la **M.P.P.**, en el extremo de **PAGO DE REINTEGROS DE REMUNERACIONES**, en consecuencia **ORDENA** a la M.P.P. proceda al pago de la suma de **VEINTE Y SEIS MIL TREINTA Y DOS CON 02/ 100 NUEVOS SOLES (S/. 26,032.02)**; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; y sin costas, ni costos.
5. **PRECISARON** que el pago es sin costas ni costos procesales como se señala en el fundamento 4.28 de la sentencia venida en grado.
6. Hágase saber y devuélvase. Juez Superior Ponente Izaga Rodríguez.

S.S.

I.R.

M.V.

N.M.