



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DERECHOS LABORALES,
EXPEDIENTE N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; DISTRITO
JUDICIAL DEL JUNIN – TAMBO. 2022**

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

AUTOR

CURASMA SOLANO, YOVANI

ORCID: 0000-0002-3941-3182

ASESOR

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

CHIMBOTE – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Curasma Solano, Yovani
ORCID: 0000-0002-3941-3182
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Lima, Perú

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto
ORCID: 0000-0001-8079-3167
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Dr. Ramos Herrera, Walter
ORCID: 0000-0003-0523-8635
Mgtr. Centeno Caffo, Manuel Raymundo
ORCID: 0000-0002-2592-0722
Mgtr. Zavaleta Velarde, Braulio Jesús
ORCID: 0000-0002-5888-3972

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

.....

Dr. RAMOS HERRERA, WALTER

Presidente

.....

Mgtr. CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO

Miembro

.....

MGTR. ZA VALETA VELARDE, BRAULIO JESÚS

Miembro

.....

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios: por darme las fuerzas, para continuar bregando mis Sueños. A mi familia por darme la fortaleza cada día para perseguir mis objetivos.

A mis profesores de Tesis de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, por su paciencia, valiosos consejos, orientaciones y guía en la presente Tesis, quienes aportaron con sus sabios conocimientos en el presente proyecto

DEDICATORIA

A mi esposa, que es mi gran compañera, mi fortaleza y mi alegría.

A mis padres por haberme forjado hasta llegar a ser la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre ellos este. Me formaron con reglas, pero algunas libertades, pero al final de cuentas me motivaron a alcanzar mis objetivos anhelados.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre derechos laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junin – Tambo. 2022. Fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. **Los resultados** revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a **la sentencia de primera instancia** fueron de rango: Muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente; y de **la sentencia de segunda instancia**: mediana, muy alta y muy alta, respectivamente. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

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

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on labor rights, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 01029-2016-0-1501-JR-LA- 03; Junin – Tambo Judicial District. 2020. It was of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The data collection was carried out, from a file selected by convenience sampling, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to the first instance sentence, ranged: Very high, very high and very high, respectively; and of the second instance sentence: medium, very high and very high, respectively. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: Quality, labor rights, motivation, rank and sentence.

CONTENIDO

| | Pág. |
|--|-------------|
| Título..... | i |
| Equipo de trabajo..... | ii |
| Jurado evaluador y asesora..... | iii |
| Agradecimiento..... | iv |
| Dedicatoria..... | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| Contenido..... | viii |
| Índice de resultados..... | xiii |
| I. INTRODUCCION..... | 1 |
| II. REVISION DE LA LITERATURA..... | 7 |
| 2.1. Antecedentes..... | 7 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 11 |
| 2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio..... | 11 |
| 2.2.1.1. Acción..... | 11 |
| 2.2.1.1.1. Definiciones en la doctrina..... | 11 |
| 2.2.1.1.2. Definiciones en la normatividad..... | 11 |
| 2.2.1.1.3. Definición en la jurisprudencia..... | 12 |
| 2.2.1.1.4. Características de la acción..... | 12 |
| 2.2.1.1.5. Acción versus otras instituciones jurídicas procesales..... | 13 |
| 2.2.1.1.6. Elementos de la acción..... | 16 |
| 2.2.1.1.7. Materialización de la acción..... | 16 |
| 2.2.1.2. Jurisdicción..... | 17 |
| 2.2.1.2.1. Definiciones..... | 17 |

| | |
|---|----|
| 2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción..... | 18 |
| 2.2.1.3. La Competencia..... | 18 |
| 2.2.1.3.1. Definiciones..... | 18 |
| 2.2.1.3.2. Regulación de la competencia..... | 19 |
| 2.2.1.3.3. Determinación de la competencia..... | 19 |
| 2.2.1.4. La pretensión..... | 20 |
| 2.2.1.4.1. Definición..... | 20 |
| 2.2.1.4.2. Elementos de la pretensión..... | 21 |
| 2.2.1.4.3. Pretensión planteada en el proceso examinado..... | 22 |
| 2.2.1.4.4. El derecho procesal laboral..... | 22 |
| 2.2.1.5. El proceso laboral ordinario..... | 23 |
| 2.2.1.5.1. Definición..... | 23 |
| 2.2.1.5.2. Principios del proceso laboral..... | 24 |
| 2.2.1.5.3. Excepción de prescripción extintiva en el proceso laboral..... | 29 |
| 2.2.1.6. La audiencia única en el proceso examinado..... | 29 |
| 2.2.1.6.1. Definición..... | 29 |
| 2.2.1.6.2. Contenido de la audiencia única en el proceso examinado..... | 30 |
| 2.2.1.7. Los puntos controvertidos..... | 31 |
| 2.2.1.7.1. Definición..... | 31 |
| 2.2.1.7.2. Los puntos controvertidos en el proceso examinado..... | 31 |
| 2.2.1.8. Los sujetos del proceso..... | 31 |
| 2.2.1.8.1. El juez..... | 31 |
| 2.2.1.8.2. Las partes..... | 32 |
| 2.2.1.9. La prueba en el proceso laboral..... | 32 |
| 2.2.1.9.1. Definición..... | 32 |
| 2.2.1.9.2. El objeto de la prueba..... | 33 |
| 2.2.1.9.3. La carga de la prueba..... | 34 |
| 2.2.1.9.4. El principio de la valoración conjunta..... | 35 |

| | |
|---|----|
| 2.2.1.9.5. El principio de adquisición..... | 36 |
| 2.2.1.10. Clases de Medios de Prueba..... | 36 |
| 2.2.1.10.1. Prueba testimonial..... | 36 |
| 2.2.1.10.2. Prueba documental..... | 36 |
| 2.2.1.10.2.1. Clases..... | 37 |
| 2.2.1.10.3. Prueba pericial..... | 38 |
| 2.2.1.10.4. Prueba de inspección judicial..... | 38 |
| 2.2.1.10.5. Exhibición de planillas..... | 38 |
| 2.2.1.10.6. Medios probatorios presentados en el proceso examinado..... | 39 |
| 2.2.1.11. La Sentencia..... | 40 |
| 2.2.1.11.1. La estructura de la Sentencia..... | 41 |
| 2.2.1.11.2. Clases de sentencias..... | 43 |
| 2.2.1.11.3. El principio de motivación..... | 45 |
| 2.2.1.11.4. El principio de congruencia..... | 46 |
| 2.2.1.12. El derecho a comprender..... | 46 |
| 2.2.1.12.1. Definición..... | 46 |
| 2.2.1.13. Medios impugnatorios..... | 47 |
| 2.2.1.13.1. Definición..... | 47 |
| 2.2.1.13.2. Fundamentos..... | 48 |
| 2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral..... | 48 |
| 2.2.1.13.4. Recurso formulado en el proceso examinado..... | 52 |
| 2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio..... | 54 |
| 2.2.2.1. Principios constitucionales laborales..... | 54 |
| 2.2.2.2. Derecho del trabajo..... | 56 |
| 2.2.2.3. El Contrato de trabajo..... | 57 |
| 2.2.2.3.1. Definición..... | 57 |
| 2.2.2.3.2. Características del contrato de trabajo..... | 57 |
| 2.2.2.3.3. Elementos del contrato de trabajo..... | 60 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2.2.3.4. Contratos para obra o servicio..... | 61 |
| 2.2.2.3.5. Contrato de locación de servicios en el código civil..... | 61 |
| 2.2.2.3.6. Clase de contrato de trabajo en el proceso examinado..... | 62 |
| 2.2.2.4. Los Beneficios Sociales Laboral..... | 62 |
| 2.2.2.4.1 Origen de los Beneficios sociales..... | 62 |
| 2.2.2.4.2 Clasificación de los beneficios sociales laborales..... | 63 |
| 2.2.2.5 La Remuneración..... | 64 |
| 2.2.2.5.1. Concepto..... | 64 |
| 2.2.2.5.2. Características de la remuneración..... | 64 |
| 2.3. Marco conceptual..... | 65 |
| III. HIPOTESIS..... | 67 |
| IV. METODOLOGÍA..... | 67 |
| 4.1. Tipo y nivel de la investigación..... | 67 |
| 4.2. Diseño de la investigación..... | 69 |
| 4.3. Unidad de análisis..... | 70 |
| 4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores..... | 71 |
| 4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos..... | 72 |
| 4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos..... | 73 |
| 4.7. Matriz de consistencia lógica..... | 75 |
| 4.8. Principios éticos..... | 76 |
| 4.9. Rigor científico: Confidencialidad- Credibilidad..... | 77 |
| V. RESULTADOS..... | 78 |
| 5.1. Resultados..... | 78 |
| 5.2. Análisis de resultados..... | 82 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 86 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 87 |
| ANEXOS..... | 93 |
| Anexo 1. Sentencias de primera y segunda instancia..... | 94 |

| | |
|---|-----|
| Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores..... | 111 |
| Anexo 3. Instrumento de recolección de datos..... | 118 |
| Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable..... | 125 |
| Anexo 5. Cuadro de resultados 1-6..... | 137 |
| Anexo 6. Declaración Jurada de Compromiso ético..... | 205 |
| Anexo 7 Cronograma de Actividades..... | 206 |
| Anexo 8 Presupuesto..... | 207 |

INDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y otros en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03, Distrito Judicial de Junín – Tambo 2022..... 78

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia, pagos de beneficios sociales y otros en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03, Distrito Judicial de Junín – Tambo, 2022..... 80

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito de estudio en el cual se ha llegado a elegir el presente informe de tesis, concierne al derecho laboral, como es el caso de beneficio social e indemnización, para ellos se debe de considerar a los entes que administran justicia pues como sabemos cumplen ellos una labor fundamental en la sociedad a la hora de emitir una sentencia.

Es por ello que mediante la presente investigación se espera contribuir y sensibilizar a las autoridades y/o funcionarios involucrados cumplan con este propósito que redundara en beneficios de esta jurisdicción y su ampliación a otros ámbitos. Así mismo, con el informe de tesis mi pretensión fue la obtención del título profesional de abogado.

El presente trabajo de investigación es un estudio que surge por haber encontrado que en diferentes países e inclusive en el Perú, hay diversas informaciones que registran hechos que involucran a la labor jurisdiccional, lo cual no es positivo y para comprender mejor esta situación, se procede a presentar algunas fuentes encontradas, sobre la administración de justicia existen diversas informaciones.

En el contexto Internacional:

En España, Linde (2018) nos informa que España tiene un grave problema porque, sin una justicia rápida, eficiente, independiente y fiable, difícilmente puede hablarse de un Estado de Derecho de la calidad requerida por las democracias más avanzadas, entre las que

España se encuentra. La justicia es la clave de bóveda de todo el sistema jurídico y cuando falla se corre el riesgo de que todo el sistema se desmorone.

Así mismo según Mayoral (2013), la situación en España con respecto a otros países europeos. Como se ha mostrado, la valoración de los españoles está entre las más bajas de las democracias europeas. Hemos apuntado y analizado los cuatro elementos fundamentales para evaluar el buen funcionamiento de la justicia, a saber: el acceso a la justicia; la imparcialidad; la eficiencia judicial; y la independencia judicial.

Hemos presentado un análisis comparado de la situación de estos elementos para explicar la satisfacción con la justicia en España.

En cuanto Colombia según Serrano (2011), nos dice que la administración de Justicia colombiana desde hace más de tres décadas, sufre de precariedad logística, politización, militarización e impunidad son los rasgos que la caracterizan y frente a los cuales se han implementado las más variadas alternativas, entre otras: incremento en el presupuesto, ampliación de cobertura ya por vía de aumento de los despachos judiciales ya por delegar parte de sus funciones a funcionarios administrativos, limitación de funciones y competencias, eliminación de tipos penales, reforzamiento de autonomía (creación de Consejo Superior de la Judicatura, de la Corte Constitucional y de la Fiscalía General de la Nación), tecnificación de juzgados, secretarías conjuntas, sistematización de registros y actuaciones, cualificación de personal (creación de Escuela Judicial), y ahora, delegación de funciones jurisdiccionales a los particulares, con lo cual se logran reforzar los objetivos.

Según Lopez (2016), nos dice que existen una serie de variables que inciden en la credibilidad en el Sistema Judicial como lo son la Independencia Judicial, por un lado, y la educación, región natural, ingresos, tamaño de las ciudades, por otro. La diferenciamos en estos dos grupos puesto que solo la variable independencia judicial tiene una relación directa con la credibilidad en el Sistema de Justicia, de tal forma que los cambios que se presentan en la percepción sobre la credibilidad del Sistema Judicial, son explicados en un 47,2% por los cambios en el indicador de la independencia judicial. Se estima que la credibilidad en el sistema judicial se incrementa en aproximadamente cinco puntos (4,85), cuando el índice de independencia se incrementa en una unidad. Las sumadas las otras variables arriba relacionadas explican la credibilidad en el sistema en un 13,2%.

En lo que corresponde al Salvador, Rodríguez (2005) nos brinda que: la calidad de la justicia involucra a los jueces, pero no sólo a estos. Los problemas a los que nos hemos referido no están exclusivamente vinculados al rol del juez frente a su tribunal, sino que van más allá de los espacios de la función judicial y se insertan dentro de aspectos estructurales más complejos y que ameritan ser analizados en forma integral.

En relación al Perú:

Según Gutierrez (2014) los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial solo pudieron resolver 1'180.911 causas. Esto significa que el 61% de causas tramitadas ante el Poder Judicial (1'865,381 expedientes) quedaron sin resolver.

En opinión de Mendoza (2012) el expresidente del Poder Judicial, manifiesta en una citada obra que no es posible medir el nivel de desarrollo del país si no se toma en consideración la calidad del servicio de justicia. Este planteamiento tiene una relación directa con lo que denominamos la competitividad, la cual es materia de análisis por diferentes indicadores internacionales¹, que incluyen evaluaciones del servicio de justicia, cuyos resultados ayudan a formar la percepción de los inversionistas nacionales y extranjeros acerca de la seguridad existente en cada país para proteger sus inversiones.

En lo que corresponde a la Administración de justicia en el Distrito Judicial del Santa,

ProJusticia (2014), en un trabajo de investigación plasmado en su Informe Preliminar, muestra una de las falencias de la administración de justicia en el Distrito Judicial del Santa, revelando graves referencias negativas en el desempeño funcional del entonces Presidente de la Corte Superior de Justicia de la Provincia del Santa, y según refiere algunos de estos hechos fueron puestos en conocimiento en calidad de queja, ante la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA). Estos cuestionamientos a la máxima autoridad del distrito judicial del Santa, datan desde el año 2012, cuando se desempeñaba como presidente de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia del Santa, y tuvo a cargo procesos importantes contra instituciones de rango universitario y otra de rango financiero, a los que favoreció con sus fallos en segunda instancia, en los cuales debió inhibirse, en sujeción a la prohibición que señala el artículo 305 del Código Procesal Civil. De igual modo, este Informe preliminar, da cuenta entre otros cargos, que dicha autoridad de esta Corte Superior de Justicia, habría tenido injerencia en los cambios repentinos e irregulares de magistrados a cargo de algunos procesos.

Asimismo, el portal Chimboteenlinea.com (23 Julio 2018), da cuenta sobre una reunión de trabajo autoridades y miembros de la sociedad civil, quienes toman acciones ante casos de corrupción judicial, donde se acordó lo siguiente:

Los representantes de los organismos del sistema de justicia tales como los representantes del Poder Judicial, Ministerio Público, Procuraduría Anticorrupción, Defensoría del Pueblo, Colegio de Abogados del Santa, decanos de las Facultades de Derecho de las universidades de Chimbote, Frente de Defensa de la provincia del Santa, Frente de Defensa de Nuevo Chimbote, Colegio de

Periodistas de Ancash, Centro Federado de Periodistas, y la sociedad civil del distrito judicial del Santa, sostuvieron una reunión de trabajo, en las oficinas de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa para analizar la problemática judicial existente y tomar acuerdos e iniciativas que permitan prevenir y/o hacer frente a los diversos actos de corrupción. Tras emitir un pronunciamiento condenando todo tipo de acto de corrupción y exigiendo se sancione a quienes resulten responsables, los asistentes a la reunión aprobaron 13 propuestas que serán elevadas a la Comisión de reforma Judicial. Entre ellas destacan: a) Exigir al Gobierno Central dotar de mayor presupuesto para el Poder Judicial y Ministerio Público, específicamente para las dependencias anticorrupción; b) Proponer el modelo español de Escuela Judicial para la asignación de magistrados del Poder Judicial y Ministerio Público; c) Implementación de laboratorios de criminalística; d) Para las entrevistas con magistrados del Poder Judicial y Ministerio Público, deberán presentarse los abogados y sus patrocinados, e) Mayor celeridad en las investigaciones que involucran actos de corrupción; entre otros.

En el ámbito académico Uladech Católica Los Ángeles de Chimbote, la investigación científica es una actividad inherente al proceso enseñanza y aprendizaje, que comprende temas de fundamental importancia, los mismos que son desarrollados por los estudiantes, siguiendo la línea de investigación oficial de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, de modo que en esta oportunidad existe sumo interés por profundizar el conocimiento sobre aspectos propios de la administración de justicia.

En ese sentido, los asuntos relacionados a la administración de justicia que fueran observados y expresados anteriormente y que se dan en el ámbito internacional, nacional y local, fueron los que motivaron el estudio respecto de cuestiones jurisdiccionales, optando por seleccionar y examinar un proceso judicial específico, el mismo que es el siguiente: sobre derechos laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junin – Tambo. 2022.

Expediente judicial N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03, sobre derechos laborales, perteneciente al Tercer Juzgado De Trabajo Transitorio De Huancayo, del Distrito Judicial del Junin, en el cual se observa que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda planteada. Este pronunciamiento judicial, fue impugnado por la parte demanda, a fin de que el órgano jurisdiccional superior, la revoque, sin embargo la sala laboral permanente de Huancayo CONFIRMO la Sentencia contenida en la

resolución número tres, de fecha once de agosto del año dos mil dieciséis, que corre de páginas cuatrocientos veintidós a cuatrocientos treinta y dos, en el extremo que declara: FUNDADA la demanda interpuesta por A contra el Ministerio B, sobre el pago de diferencial por trabajo realizado como Jefe de Oficina de Personal o cargo similar. En consecuencia: a) ORDENA que la demandada Ministerio B cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/. 32,600.00 soles por concepto de diferencial de remuneraciones debido al trabajo realizado en el cargo de Jefe de Oficina de Personal o cargo similar en los periodos del 01/02/2008 al 30/03/2011 y del 01/02/2014 al 28/02/2015. Más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia

Cabe precisar que el proceso judicial en estudio, correspondió a un proceso Laboral, de derechos laborales, cuya vía procedimental fue proceso ordinario laboral, el mismo que se inició el 01 de agosto del 2016, con la interposición de la demanda, y culminó el 14 de Febrero del 2017, fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, observando que en termino de plazos, este proceso tuvo una duración de 06 meses y 13 días.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre derechos laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junin – Tambo. 2022?

Para, alcanzar el problema general se trazó objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre derechos laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junin – Tambo. 2022.

Para alcanzar problemas específicos se plantea objetivos específicos

1. “Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre derechos laborales en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los

parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado”.

2. “Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre derechos laborales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos doctrinarios u jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado”

Justificación

La presente investigación a mi criterio, se justifica porque la Administración de Justicia en el Perú, no es bien vista por un sector de la sociedad peruana, por no decir la mayoría; Esta refleja una mala imagen que pone en evidencia las dificultades que enfrenta nuestro sistema judicial: Puedo mencionar algunos elementos, componentes que considero están directamente relacionados con esta problemática; provisionalidad de los jueces, presupuesto estatal, carga procesal, demora en los procesos, corrupción, desconocimiento de la informática de parte de algunos magistrados y el otro enfoque también se da respecto a la Calidad de la justicia resuelta, en el sentido que si existe un buen sustento, fundamento, motivación, uso doctrinario en sus resoluciones.

Por lo mencionado realizamos la presente investigación, cuyo objetivo general nos insta a realizar un trabajo minucioso, concienzudo, para tratar de acercarnos a las causas y palpar en la realidad, para obtener un buen resultado que sirva de base para los futuros investigadores; estudiantes, actores directos de impartir justicia, usuarios y público en general, que noten y se enteren que alumnos-investigadores de la Uladech están realizando un estudio al respecto, para de esta manera tratar de contribuir a la mejora continua de la Administración de justicia en nuestro querido Perú.

También nos, motiva a mejorar la formación investigadora, mejorar la capacidad de lectura interpretativa y analítica; el cual reforzara nuestra formación e incrementar el nivel académico, conforme desarrollamos nuestra carrera como estudiante y luego como profesional.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Se ha considerado dos tipos de antecedentes: dentro de la línea de investigación, que son estudios derivados de la misma línea de investigación al que pertenece el presente estudio y, también investigaciones libres, el criterio para su incorporación es su aproximación en la temática investigada.

2.1.1. Antecedentes fuera de línea a nivel internacional

En Chile, Ugarte (2018) presentó la investigación titulada “El rol de la narración en la motivación de las sentencias”. La investigación tuvo como objetivo demostrar que la narración, además de la argumentación legal, tiene efecto sobre la motivación de las sentencias y por eso no debe ser obviada como componente del discurso jurídico. Obtuvo como resultado que la narración, así como la argumentación, es trascendental en la sentencia porque tiene efecto sobre su motivación, porque cuenta lo que ocurrió bajo el prisma de la tónica, de lo que en la situación importa, y porque al responder a la pregunta qué pasó que (nos) importa influye en el ánimo del receptor del discurso. La sentencia, como producto discursivo de un régimen democrático, debe no solo comunicarse a las partes y a la sociedad, sino también hacer atendible lo que en ella se sostiene. Porque solo al presentarse la situación como justa, humanamente y conforme a derecho –en otras palabras, narrativa y argumentativamente– se podrá, a través de la resolución del conflicto que demanda justicia, cumplir con el propósito de restablecer la paz social quebrantada. Finalmente concluyó, que, la narración tiene un efecto motivador, en términos de generar, a través de la construcción de la realidad, motivos que induzcan a querer (o esperar) un determinado desenlace, el que estará constituido por la decisión final de los jueces con respecto al conflicto sometido a su consideración; la sentencia, al tratarse de un producto que será socializado, obliga al juez a producir un discurso que debe ser aceptado por la comunidad no en términos de su imposición incondicional, pero sí, al menos, de que las razones y los motivos allí esgrimidos sean atendibles.

Asimismo, en Colombia, Numa y Mendoza (2017) realizó su investigación titulada “Restricciones al ejercicio de la facultad ultra y extra petita por parte de los funcionarios jurisdiccionales para la defensa de derechos ciertos e indiscutibles en

materia laboral”. La investigación tuvo como objetivo general, analizar las restricciones que se presentan en el ejercicio de la facultad ultra y extra petita por parte de los funcionarios jurisdiccionales en materia laboral para la defensa de derechos ciertos e indiscutibles. Obtuvo como resultado que, en los procesos en los que no aplica la facultad ultra y extra petita, así como en procesos donde se desestimaron las pretensiones por darse probadas las excepciones propuestas por la parte demandada, no aplicaba la facultad ultra y extra petita (48% de los casos. Mientras que, en los casos donde se podía hacer uso de la facultad ultra y extra petita, tan solo en el 12% de los eventos se accedió al reconocimiento de derechos más allá de los solicitados o por fuera del petitum. En el 40% de los casos donde se podía hacer uso de la facultad ultra y extra petita, la misma no fue empleada. Finalmente concluyó que, las restricciones que se presentan son: la poca vocación de los abogados y la incapacidad para reunir pruebas y facilitar la configuración del acervo probatorio, o poner en el escenario de la discusión en la etapa procesal oportuna el debate correspondiente. Así mismo, se encuentra la construcción de demandas defectuosas en cuanto a pretensiones, muchas de las cuales se realizan de manera poco ordenada, trasladando al Juez la tarea de revisión, organización e impulso del proceso, haciendo de la tarea de administrar justicia un asunto desgastante. Y a partir de lo anterior, se congestiona la administración de justicia y la imposibilidad de una actividad judicial que vaya más allá, por ejemplo, en los eventos ultra y extrapetita.

Mientras en Costa Rica, Jiménez y Fernández (2018) realizaron una investigación titulada “Análisis de las Tipologías de Sentencias en el ámbito del control de Constitucionalidad ejercido por la Sala Constitucional Costarricense (enero del 2006 - marzo del 2016)”. Su objetivo general fue: determinar si dentro de la tipología de sentencias estimativas y desestimativas la Sala Constitucional costarricense ha implementado otra tipología de sentencias al momento de resolver los controles de constitucionalidad de las normas y las consultas judiciales de constitucionalidad de las normas. Obtuvo como resultado que, de 245 sentencias estimatorias, tanto en las acciones de inconstitucionalidad como en las consultas judiciales y legislativas, determinaron que solo 171 acciones de inconstitucionalidad fueron declaradas con lugar de 3346 acciones que se presentaron, lo cual da un promedio de acogimiento de 5.11%. Por otra parte, solo 27 consultas legislativas y judiciales han sido declaradas

con lugar de 170 procesos presentados, lo cual da un promedio de acogimiento del 15.88%. Finalmente concluyó que; las tipologías de sentencias constitucionales la Sala Constitucional costarricense se desarrolló una tipología de sentencias que va más allá de la modulación tradicional de sentencias estimativas y desestimativas, por lo 8 cual, los problemas planteados ante este Tribunal Constitucional han sido resueltos mediante el uso de tipologías que se adapten de mejor manera a cada caso en concreto en busca de una adecuada resolución de las cuestiones constitucionales, logrando de esta manera un efectivo control de constitucionalidad y supremacía de la Constitución.

2.1.2. Antecedentes de línea a nivel nacional

Mientras que, en Lima, Cotrina (2019) realizó una investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 03263-2015-0-3202-JR-LA-01, del Distrito judicial de Lima Este – Lima, 2019”. La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias en estudio. Obtuvo como resultados que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, de la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Después de que evaluó las dimensiones y sub dimensiones, de las tablas de resultados 7 y 8, finalmente concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango: muy alta y muy alta calidad.

Al respecto también, Colmenares (2019) presentó la investigación titulada “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre pago de Beneficios Sociales, en el Expediente N° 00068-2013-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Paita – Piura. 2019”. Su investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias en estudio. Obtuvo como resultados que, la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, de la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, median y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, alta y muy alta. Después de que evaluó las dimensiones y sub dimensiones, de las tablas de resultados 7 y 8, finalmente concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta calidad.

Finalmente, Calderón (2019) desarrolló una investigación titulada “Calidad de

sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 00540-2013-0-1601-JR-LA-04; Distrito judicial de La Libertad – Trujillo. 2019”. La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias en estudio. Obtuvo como resultados que, la calidad de la parte 9 expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y alta. Después de que evaluó las dimensiones y sub dimensiones, de las tablas de resultados 7 y 8, finalmente concluyó, que la calidad de la sentencia de primera instancia fue de rango alta y la sentencia de segunda instancia muy alta calidad.

2.2. Bases Teóricas

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

2.2.1.1. Acción

2.2.1.1.1. Definiciones en la doctrina

La acción, en opinión de Couture (2002), es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión.

Para Echandía, la acción es el derecho público cívico, subjetivo y autónomo que posee la persona natural o jurídica, que utiliza para solicitar la aplicación de la potestad jurisdiccional del Estado a un caso concreto, consagrado en el derecho objetivo (Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas).

Según Chioventa, la acción es el poder jurídico para la actuación de la ley. Debiendo entenderse por poder jurídico, a la facultad de dirigirse a un órgano jurisdiccional y está garantizado por la ley (APICJ, 2010).

Por su parte, en la perspectivas del caso en estudio, —la acción contencioso administrativa consiste en el derecho que tienen las personas de recurrir al Poder Judicial, para que anule cualquier acto o resolución del Poder Ejecutivo o de cualquier órgano administrativo del Estado (Chanamé, 2009, p. 477).

2.2.1.1.2. Definiciones en la normatividad

En el marco normativo, se encuentran regulados en los artículos 2 y 3 del Código Procesal Civil, aplicables en el proceso contencioso administrativo de conformidad con la Primera Disposición Final de la Ley N° 27845, en el cual se indica: El Código Procesal Civil es de aplicación supletoria en los casos no previstos en la presente ley.

Artículo 2: *Ejercicio y alcances:* “ Por el derecho de acción todo sujeto, en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y en forma directa o a través de representante legal o apoderado, puede recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo la solución a un conflicto de intereses intersubjetivo o a una incertidumbre jurídica.

Por ser titular del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el emplazado en un proceso civil tiene derecho de contradicción”.

Artículo 3: **Regulación de los derechos de acción y contradicción.** *Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este Código* (Jurista Editores; p. 461)

2.2.1.1.3. Definición en la jurisprudencia

El derecho de acción es el derecho subjetivo que tienen las personas para hacer valer su pretensión jurídica ante el órgano jurisdiccional y obtener de éste tutela jurisdiccional a través de un pronunciamiento judicial (Cas. 2499-98- Lima, El Peruano, 12-04-1999, p. 2899, citado en Jurista Editores; 2013; p. 461).

(...) El ejercicio de la acción representa la facultad o el poder jurídico del justiciable de acudir al órgano jurisdiccional en busca de tutela efectiva independientemente de que cumpla los requisitos formales o que su derecho sea fundada, es decir, con la sola interposición de la demanda (Cas.1778-97-Callao.

El derecho a la tutela jurisprudencial no exime del cumplimiento de los presupuestos procesales y las condiciones de la acción (Cas. N° 1169-99-Lima, 20-01-2000, p.4608; citado en Jurista Editores, p. 462).

2.2.1.1.4. Características de la acción

Las características de la acción emergen de las diferentes exposiciones expuestas en la doctrina y la normatividad. Asimismo, ha sido posible identificarlas en vista que en la doctrina ha evolucionado los alcances que tiene el término acción.

Según Vescovi, citado por Martel (2003): es un derecho autónomo, abstracto y público, y lo explica de la siguiente manera:

- **Es un derecho autónomo;** porque es independiente del derecho subjetivo (la

pretensión), que se reclama en el proceso.

- **Es un derecho abstracto;** porque pone en marcha o insta el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales a través del proceso. Por eso se dice, que la acción lo poseen todas las personas por la sola condición de ser personas, ya sea que tengan razón o no, así obtengan una sentencia favorable o no.
- **Es un derecho público;** porque no se dirige contra la parte contraria, sino contra el Estado representado por el Juez.

En opinión de Monroy, citado por Martel (2003); basada en una perspectiva constitucional precisa que: es público, subjetivo, abstracto y autónomo, explicándolo de la siguiente manera:

- **Es público;** porque el sujeto pasivo del derecho de acción es el Estado, porque es a él a quien se le dirige.
- **Es Subjetivo;** porque se encuentra permanentemente en todo sujetos por el solo hecho de ser sujeto, muy al margen si éste tiene la intención de hacerlo efectivo o no.
- **Es abstracto;** porque no requiere de un derecho sustantivo o material que lo sustente o lo impulse. Se materializa como exigencia, como demanda de justicia; es decir muy el margen de si el derecho solicitado (pretensión), existe o no.
- **Es autónomo;** porque tiene requisitos, presupuestos, teorías explicativas.

Por su parte; según Águila (2010), la acción evidencia las siguientes características:

- A. Es una especie dentro del Derecho de Petición.** Porque no es otra cosa que el derecho de comparecer ante la autoridad.
- B. Es un derecho subjetivo, público, abstracto y autónomo.** Porque le corresponde a toda persona natural o jurídica, con la finalidad de requerir la tutela jurisdiccional del Estado.

2.2.1.1.5. Acción versus otras instituciones jurídicas procesales

2.2.1.1.5.1. Acción y justicia

La acción nace históricamente como una supresión de la violencia privada, sustituida por la obra de la colectividad organizada. La forma primitiva de hacerse justicia por mano propia, desaparecen del escenario social cediendo el ingreso de un elemento

que lo reemplaza en el objetivo de obtener la justa reacción por acto racional y reflexivo de los órganos de la colectividad jurídicamente organizados. La acción en justicia es, en cierto modo, la venganza civilizada (Couture, 2002).

2.2.1.1.5.2. Acción y derecho

Emerge del acto de reclamar ante el Estado; en dicho estado de cosas, se presentan confundidos, mezclados; dicha unión que es complejo separar. Sin embargo, corresponde distinguir que la acción vive y actúa al margen del derecho que el actor quiere ver protegido o no. La acción, es un elemento que está presente en el litigante sincero y en el insincero; respectivamente; la diferencia está, en que el litigante insincero usa la acción fuera de los ámbitos legítimos; es decir abusa del ejercicio de la acción; en cambio el litigante sincero utiliza la acción dentro de las esferas legítimas y no abusa de él (Couture, 2002).

2.2.1.1.5.3. Acción y pretensión

El siguiente contenido es el texto que vierte Couture (2002; 60-61); se presenta textualmente, porque se prefiere conservar la explicación que expone sobre ambas instituciones, a efectos de destacar la importancia de la posición del autor y, porque contribuye a dilucidar un conjunto de situaciones que pueden devenir, al abordar la acción y la pretensión.

La pretensión (...) - es la afirmación de un sujeto de derecho de merecer la tutela

jurídica y, por supuesto, la aspiración concreta de que ésta se haga efectiva. En otras palabras: la auto atribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica.

Pero la acción no es la acción. La acción es el poder jurídico de hacer valer la pretensión. Ese poder jurídico existe en el individuo, aun cuando la pretensión sea infundada. Es por eso que algunos autores han preferido borrar de su léxico el equívoco vocablo acción y acudir directamente a pretensión. Es ésta una actitud

muy lógica y prudente, que podría seguirse si no mediara la necesidad de dar contenido a un vocablo de uso secular.

Por su parte, Martel (2003): (...) afirma: es importante, distinguir la acción y la pretensión. La pretensión es el derecho concreto y la acción es el derecho abstracto. La pretensión es, el contenido de la acción; es decir su desarrollo concreto. La acción es el derecho que pone en actividad el aparato jurisdiccional; mientras que la pretensión es el derecho a obtener todos los actos procesales necesarios para el reconocimiento del derecho, comprende la sentencia y su ejecución. Si la pretensión es el desarrollo concreto del derecho de acción, las formas clásicas de clasificar a la acción, también le resultan aplicables. De esta manera, podemos hablar de pretensiones de cognición, de ejecución o cautelares, según corresponda la declaración de un derecho, su ejecución o aseguramiento, respectivamente.

2.2.1.1.5.4. La acción como forma típica del derecho de petición

Sobre el particular, Couture (2002) expone: la acción, es prácticamente, una garantía individual prevista en la mayoría de las Constituciones escritas. Agrega: el Poder Judicial no tiene por qué ser excluido de los órganos y autoridades ante los cuales los particulares pueden ejercer el derecho de petición. (...) el derecho de petición es un precioso instrumento de relación entre el gobierno y el pueblo, es un instrumento para llegar hasta el poder público la querrela o queja por un derecho efectivamente agraviado, su significado es fundamental en el sistema de la tutela jurídica.

Al compararse el derecho de petición y la acción, se puede afirmar: el derecho de petición es la especie, y los géneros: la acción civil, la apelación de ciertos actos de gobierno municipal ante el parlamento, el contencioso administrativo, la querrela criminal, y otros. Las diferencias no pertenecen a la esencia sino a la técnica de este derecho.

2.2.1.1.6. Elementos de la acción

Son tres los elementos de la acción: el sujeto, la causa, y el objeto (APICJ-2010):

2.2.1.1.6.1. El sujeto. Son dos: activo y pasivo. El activo es aquel a quien corresponde el poder jurídico de obrar y el pasivo, es aquel a cuyo cargo se producen los efectos jurídicos de la acción.

2.2.1.1.6.2. La causa. Es el fundamento del ejercicio de la acción. Se le confunde a veces con el objeto, y otras, con el interés mismo. La causa de la acción no es sino un interés evidente y actual, económico o moral hacia la actuación de la ley, y el objeto es la medida de la acción. Lo que se evidencia en la norma del artículo VI del Título Preliminar del Código Civil, en el cual se indica “**Interés para obrar**”. Para ejercitar o contestar una acción es necesario tener legítimo interés económico o moral. El interés moral autoriza la acción sólo cuando se refiere directamente al agente o a su familia, salvo disposición expresa de la ley.

2.2.1.1.6.3. El objeto. Está conformado por los efectos jurídicos que se persiguen con el ejercicio de la acción, o sea, el cumplimiento de la obligación por todos los medios posibles. Para la escuela clásica, el cumplimiento de esa obligación era lo único que perseguía la acción, o sea el bien jurídico garantizado por la ley. Pero para las concepciones modernas, la acción tiene un objeto doble. El primero trata de obtener una resolución jurídica favorable, y el segundo trata de obtener el bien jurídico garantizado por la ley.

2.2.1.1.7. Materialización de la acción

De acuerdo al principio *nemo iudex sine actore*, no hay Juez sin actor; dicho en otros términos, no habrá ejercicio de la actividad jurisdiccional por parte del Estado, si el particular interesado no motiva su participación. De ésta manera, la petición formal realizada por el particular ante el órgano jurisdiccional recibe el nombre de demanda; este a su vez, es un escrito formal, una solicitud, un elemento tangible, perceptible por los sentidos, que se caracteriza; porque tiene un orden, una

estructura, que está regulada en la norma procesal, en el cual es observable la pretensión del particular.

Por las razones expuestas y por extensión, se utiliza el término demanda para denominar el medio material que usa el particular para ejercer el derecho de acción. De ahí, la siguiente afirmación: la demanda, es la expresión material del derecho de acción o, el derecho de acción se materializa en la demanda (Ticona, 1994).

2.2.1.2. Jurisdicción

2.2.1.2.1. Definiciones

Es un término que comprende a la función pública, ejecutada por entes estatales con potestad para administrar justicia, de acuerdo a 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 (Couture, 2002).

En opinión de Águila (2010), la jurisdicción es el poder-deber que ejerce el Estado mediante los órganos jurisdiccionales, buscando a través del derecho resolver un conflicto de intereses, una incertidumbre jurídica o imponer sanciones cuando se hubieran infringido prohibiciones o incumplido exigencias u obligaciones. Es un poder-deber del Estado, ya que si bien por la función jurisdiccional, el Estado tiene el poder de administrar justicia, como contraparte tiene, también, el deber de atender el derecho de toda persona que acude ante él para exigir el amparo de su derecho.

Es una categoría generalizada en los sistemas jurídicos, como consecuencia del reparto del poder del Estado que se utiliza para denominar a la actividad de administrar justicia, atribuida únicamente al Estado; porque la justicia por mano propia está abolida; es decir, el Estado es el responsable de su cumplimiento, valiéndose para tal fin de sujetos, a quienes se identifica con el término “jueces”, quienes en un acto de juicio razonado, deciden sobre cuestiones de su competencia.

Finalmente, corresponde precisar que en el Perú, el sistema jurídico adopta específicamente el concepto de unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, porque de acuerdo a la Constitución Política del Estado, la función jurisdiccional es detentada exclusivamente por el Poder Judicial.

En este sentido, en la configuración normativa peruana, no existe una jurisdicción contencioso administrativa o una jurisdicción administrativa distinta al Poder Judicial, con lo cual queda claro que el Estado detenta única y exclusivamente la función jurisdiccional, entendida como un poder-deber del Estado en orden a resolver los conflictos o incertidumbres jurídicas con vocación definitiva y mediante la imposición de pronunciamientos obligatorios para las partes (Chanamé, 2009).

2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción

Para Alsina, citado por Águila (2010), los elementos de la jurisdicción son:

- A. La notio.** Que es la aptitud del juez para conocer determinado asunto.
- B. Vocatio.** Poder del Juez para hacer comparecer a las partes o terceros al proceso.
- C. Coertio.** Facultad del Juez para emplear la fuerza pública a fin de hacer cumplir sus resoluciones.
- D. Judicium.** Aptitud del Juez para dictar sentencia definitiva.
- E. Ejecutio.** Facultad que tiene el Juez de ejecutar su resolución.

2.2.1.3. La Competencia

2.2.1.3.1. Definiciones

A diferencia de la jurisdicción que es más amplia, la competencia es la facultad o conjunto de facultades que la ley otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. Esto significa que el juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier situación, sino únicamente en aquellos para los que está facultado por ley

(Couture, 2002).

En la praxis, la competencia consiste en el reparto de la jurisdicción. Puede afirmarse que es la “dosificación” de facultades para administrar justicia, que se rige por el Principio de Legalidad como mecanismo garante de los derechos de los justiciables, quienes mucho antes de iniciar un proceso judicial identifican al órgano jurisdiccional a quien presentarán la demanda para proteger sus pretensiones.

2.2.1.3.2. Regulación de la competencia

Las normas que regulan la competencia se encuentran previstas en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en las normas de carácter procesal.

El principio rector para determinar la competencia es, el principio de legalidad, así está previsto en norma del Art. 6º del Código Procesal Civil, en el cual se contempla: La competencia sólo puede ser establecida por la ley (Cajas, 2011).

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia

Luego de conocer en qué consiste la competencia para los efectos de su determinación es fundamental identificar el asunto judicializado en un caso concreto.

2.2.1.3.3.1. En sentido genérico. De conformidad con la norma del Art. 8 del Código Procesal Civil: “La competencia se determina por la situación de hecho existente al momento de la interposición de la demanda o solicitud y no podrá ser modificada por los cambios de hecho o de derecho que ocurran posteriormente, salvo que la ley disponga expresamente lo contrario” (Cajas, 2011, p. 558).

Al respecto, Aníbal Quiroga, expone: son varios los factores que determinan la competencia del Juez, entre ellos la materia, la cuantía, el territorio, el turno, la naturaleza de la pretensión o materia, etc., por eso, el dispositivo precisa la situación de hecho existente al momento de interposición de la demanda en los procesos

contenciosos, o solicitud en los no contenciosos y no podrá ser modificada, salvo disposición contraria de la ley; conforme aclara, Quiroga, en una Ponencia sobre el Principio de Legalidad e Irrenunciabilidad de la Competencia Civil (Sagástegui, 2003).

2.2.1.3.3.2. En sentido específico. De acuerdo a la norma prevista en la Ley del Proceso contencioso administrativo N°27584, está prevista la competencia territorial y la competencia funcional.

2.2.1.3.3.2.1. Competencia territorial. Está prevista en el numeral 10 de la norma acotada, en el cual está prevista: “Es competente para conocer el proceso contencioso administrativo en primera instancia, a elección del demandante, el Juez en lo contencioso administrativo del lugar del domicilio del demandado o del lugar donde se produjo la actuación materia de la demanda o el silencio administrativo” (Cajas, 2011, p. 918)

2.2.1.3.3.2.2. Competencia funcional. Está prevista en el numeral 11 de la ley glosada en el cual está prevista: “Son competentes para conocer el proceso contencioso administrativo el Juez Especializado y la Sala Especializada en lo Contencioso Administrativo, en primer y segundo grado, respectivamente.

En los lugares donde no exista juez o Sala Especializada en lo Contencioso Administrativo, es competente el Juez en lo Civil o el Juez Mixto en su caso, o la Sala Civil correspondiente” (Cajas, 2011, p. 918).

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. Definición

Según, Enderle (2009) afirma:

La pretensión, en su formulación genérica, es la sujeción o sometimiento de un interés ajeno a nuestro propio interés. La atribución de un derecho en detrimento de uno ajeno.

Es un acto, no un poder; es algo que el titular del interés hace, no que tiene; es una manifestación o declaración de voluntad mediante la cual el titular expresa querer

obtener algo, a través de declaraciones que el juez efectúe en la sentencia a su favor. En síntesis: es el acto en cuya virtud se reclama ante el órgano jurisdiccional la prestación de tutela para que resuelva o componga un conflicto y, a través de su expansión y desarrollo, la atribución de algún bien de la vida. (pp.36, 37)

Empero Clariá (como se citó en Enderle, 2009) sostiene que:

La pretensión no es un acto, no es algo que se hace sino algo que se muestra, algo que se exhibe, conforme se tiene. La pretensión es exhibida en la postulación tendiente a que se nos satisfaga un interés que afirmamos como jurídicamente fundado. El acto, es el de demanda o de acusación, en el cual la pretensión se desarrolla en cuanto contenido de la acción procesal propuesta. (p.37)

Asimismo, algunos juristas como Azula Camacho, (2008), citado por Universidad Católica de Colombia, (2010) afirma que: “la pretensión nace como institución propia en el derecho procesal en virtud del desarrollo doctrinal de la acción y, particularmente, como consecuencia de la concepción abstracta (p. 93).

2.2.1.4.2. Elementos de la pretensión

A. Sujetos:

Son las personas que participan en la elaboración de la demanda y aquellos respecto de los que se reclama, debiéndose incluir al juez en tanto está llamado a resolver o a componer el conflicto jurídico en disputa (Mojica, 2009).

Montilla (2008) afirma lo siguiente:

Los sujetos, son las partes del proceso, es decir; el demandante, accionante o pretensionante, denominado el sujeto activo quien afirma ser titular de una acreencia o interés jurídico frente al demandado, pretensionado o sujeto pasivo, de la relación procesal; siendo el Estado (es decir, el órgano jurisdiccional) un tercero imparcial, a quien corresponde el pronunciamiento de acoger o no la pretensión. (p.100)

B. Objeto:

El objeto está constituido por el determinado efecto jurídico perseguido (el derecho o la relación jurídica que se pretende o el derecho o la relación jurídica que se pretende o la responsabilidad del sindicado), y por consiguiente la tutela jurídica que se

reclama; es lo que se persigue con él y por consiguiente la tutela jurídica que se reclama; es lo que se persigue con el ejercicio de la acción. ejercicio de la acción (Segura, s.f.).

Según la Universidad Católica de Colombia, (2010) sostiene que: “el objeto de la pretensión es la materia sobre la cual ella recae y está constituido por un inmediato, representado por la relación material o sustancial, y el otro mediato, constituido por el bien de la vida que tutela esa relación” (p.94).

C. La causa:

Según, Montilla (2008) sostiene que: “la causa es el fundamento otorgado a la pretensión, es decir, lo reclamado se deduce de ciertos hechos coincidentes, con los presupuestos facticos de la norma jurídica, cuya actuación es solicitada para obtener los efectos jurídicos” (p.101).

D. El fin:

“El fin de la pretensión, es la sentencia que la acoja, esto es, la favorable a quien la invoca, al sujeto activo de ella. Por consiguiente, la sentencia favorable al demandante” (Universidad Católica de Colombia, 2010, p.95).

2.2.1.4.3. Pretensión planteada en el proceso examinado

Según, Poder Judicial: Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo- El Tambo expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03, las pretensiones encontradas fueron las siguientes:

Demandante: Pago de diferencial por trabajo realizado como Jefe de Oficina de Personal o cargo similar. Más los intereses legales.

Demandado: Solicita se declare totalmente INFUNDADA la demanda.

2.2.1.4.4. El derecho procesal laboral

El derecho procesal del trabajo es un derecho instrumental para hacer eficaz al derecho sustantivo de trabajo.

El derecho procesal laboral viene a ser una rama del derecho procesal, y que viene a ser un conjunto de normas jurídicas de las que se vale el derecho del trabajo para su

efectiva regulación; regula las actividades que se desarrollan en el proceso laboral (De Litala Luigi, como se citó en Romero, 2012)

Francisco Romero, 2011, citado por Anacleto (2015) sostiene que: “el derecho procesal del trabajo se puede definir como una rama o parte del derecho, que tiene por objeto el estudio de naturaleza, comportamientos y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de los conflictos que se dan en el ámbito social del trabajo” (p. 654).

2.2.1.5. El proceso laboral ordinario

2.2.1.5.1. Definición

Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) afirman que:

El proceso ordinario es aquel proceso que contiene la estructura básica de las actuaciones de los actos procesales, y está conformado por las etapas de audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento. Luego del desarrollo de los actos procesales pertinentes, el juez emitirá la sentencia que dé fin al conflicto de interés surgido de una relación laboral. También este proceso es el de más concurrencia en los conflictos de trabajo que se ventilan. (p. 320)

Anacleto (2015) al respecto sostiene que:

Es un proceso tipo por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a las cuales la ley no les otorga una vía procesal propia. La importancia de este procedimiento radica en el hecho que a través de él se tramita la gran mayoría de causas laborales que interpongan. (p. 743)

Asimismo, López (2017) menciona lo siguiente: “el proceso ordinario se caracteriza por ser un procedimiento de cognición lato conforme a las etapas y estadios prolongados para resolver el conflicto de intereses” (p. 202).

Al respecto, la antigua Ley Procesal del Trabajo (Ley N°26636, 1996) prescribía lo siguiente:

La competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y

en especial por las siguientes normas: Los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre: d) Pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que excedan de diez (10) URP. (Art. 4, inciso 2 literal d)

Se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta. (Art. 61)

Mientras, en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497, 2010) regula lo siguiente:

Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo; los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. (Art. 2°, inciso 1, literal h)

2.2.1.5.2. Principios del proceso laboral

Los principios del proceso laboral son líneas directrices que informan, inspiran directa en indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de los existentes y resolver los casos no previstos (Pla Rodríguez, como se citó en Burgos, 2010).

Asimismo, Neves (2016) afirma que:

Los principios del derecho procesal laboral son líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas. Dado que el derecho del trabajo tiene una finalidad que a su vez es su razón de ser, los principios inherentes a dicha rama se configuran bajo una misma premisa de equiparación o salvaguarda de las partes. Así, los principios del Derecho Laboral configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

(p. 87)

Por otro lado, López (2017) precisa que:

Los principios de NLPT peruano son: Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad; así también los principios de NLPT no regulados expresamente son: Acceso a la justicia, debido proceso, doble instancia, motivación de resoluciones judiciales, derecho de defensa, dirección del proceso, impulso del proceso, iniciativa de parte, conducta procesal, juez natural, socialización, congruencia procesal, iura novit curia, valoración de la prueba, carga de la prueba, preclusión, gratuidad, formalidad, publicidad; y los principios del derecho del trabajo: igualdad, razonabilidad, proporcionalidad, primacía de la realidad e irrenunciabilidad, continuidad, causalidad, buena fe, entre otros. (p. 61)

2.2.1.5.2.1. Principio de Concentración

Al decir del procesalista italiano Giuseppe Chiovenda (como se citó en Álvarez, Bertot y Cabrera, 2012) “consiste en la acumulación de todos los actos procesales que estén destinadas a la instrucción de la causa, siendo este desarrollado en una sola sesión, en todos los casos próximos unas de otras” (p.20).

Así mismo, López (2017) sostiene que: “este principio exige que el proceso se lleve a cabo en un periodo breve, en una sesión, o menor número audiencias varios actos procesales, como ocurre durante la actuación de los medios probatorios en la audiencia de pruebas” (p.66).

2.2.1.5.2.2. Principio de oralidad en la Nueva Ley

Según Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) afirman que:

El principio de oralidad exige que los actos procesales sean realizados a viva voz, que especialmente opera en las audiencias, reduciendo al mínimo las piezas escritas que tienen que formular las partes para defender sus intereses. La finalidad de este principio es otorgar celeridad a las actuaciones procesales, logrando una mayor vinculación del juez y las partes con los hechos materia de controversia. (p. 265)

El proceso oral, significa que todas las pruebas deben hacerse en audiencia pública y en acto oral, recogiéndose su resultado en acta (Chiovenda, como se citó en Álvarez, Bertot y Cabrera, 2012).

Al respecto, López (2017) sostiene al respecto que: “el principio de oralidad frente a la escrituralidad evita la utilización del expediente judicial para registrar las actuaciones procesales; pues dichas actuaciones quedan registradas en audio y video o mediante registro escrito de resúmenes” (p. 65).

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (2010) establece lo siguiente:

Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias. En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. (Art. 12.1)

2.2.1.5.2.3. Principio de inmediación

Para López (2017) el principio de inmediación consiste en:

En garantizar la interacción entre las partes procesales. Este principio contribuye a la autenticidad, a la seriedad, a la oportunidad, la pertinencia y la validez de la prueba. La inmediación permite al Juez tener una mejor apreciación de la prueba especialmente en materia de testimonios, inspecciones judiciales, indicios, interrogatorios a las partes y a los peritos. (p. 101)

Asimismo, Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) sostienen que:

Este principio exige al juez mantener contacto directo con las partes (elemento subjetivo) y los hechos a través del material probatorio (elemento objetivo), con ello se procura que el juez cuente con mayores elementos de convicción para emitir la

decisión con arreglo a derecho. (p. 221)

2.2.1.5.2.4. Principio de celeridad

Álvarez, Bertot y Cabrera (2012) indica que este principio: “se refiere a la brevedad, rapidez, y prontitud del proceso, pero acentuado por la cercanía entre las partes y el órgano juzgador, en cuanto al lugar de trabajo, que es donde se producen los hechos que originan las litis” (p.28).

Asimismo, Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) refieren que: “este principio procesal persigue mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación, que el proceso sea oral menos formalista, evite privilegiar recursos, maniobras y decisiones dilatorias sobre incidentes intrascendentes que entorpezcan el proceso” (p. 73).

También, López (2017) menciona sobre este tema lo siguiente:

Este es un principio del procedimiento, del sistema publicista o inquisitivo, pues enfoca al proceso como un servicio que debe prestarse en forma más rápida y ágil. Es así, que para facilitar la celeridad de los procesos se utiliza como herramienta la oralidad que se registra en soportes electrónicos o magnéticos, dejando de lado el uso de actas que demandan tiempo en su confección. (p.68)

2.2.1.5.2.5. Principio de Economía Procesal

El principio de la economía procesal persigue obtener el máximo resultado en la aplicación de la ley para la solución de un conflicto dentro del procedimiento, con el menor desgaste posible de la actividad jurisdiccional (Norambuena, 2009).

También, Álvarez, Bertot y Cabrera (2012) sostienen que:

Se manifiesta este principio en: a) Simplificación en las formas del debate; b) limitación de las pruebas a proponer a las necesarias; c) reducción de los recursos; por ejemplo en sumarios de alimentos, amparos fuera de actuaciones judiciales en que por la naturaleza del asunto o la cuantía de lo reclamado se autoriza solamente por la ley procesal hasta la apelación; d) economía pecuniaria, porque la justicia se dispensa gratuitamente; e) creación de Tribunales o Jurisdicciones Especiales para casos laborales, de familia, arrendamientos, etc. con un límite mínimo de gastos. (p.19)

“La economía del proceso en relación al tiempo se trata del principio de celeridad. La economía del proceso respecto a los actos procesales y el proceso se garantizará mediante la optimización del principio de concentración procesal” (López, 2017, p. 69).

2.2.1.5.2.6. Principio de veracidad

“Este principio exige la buena fe en la conducta de las partes durante el proceso por audiencias, denominándose, así como de buena fe procesal” (López, 2017, p. 72).

2.2.1.5.2.7. Principio de Publicidad

Este principio según López (2017) consiste en: “garantizar el control ciudadano y las partes durante el desarrollo del proceso; implica que el proceso no es secreto ni reservado, salvo excepciones” (p. 97). Este tiene la finalidad de mostrar transparencia, imparcialidad, dar a conocer que la decisión judicial del juez está orientada en el respeto del debido proceso y el respeto de los derechos fundamentales.

2.2.1.5.2.8. Principio de Gratuidad

Sobre este tema Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) opinan que: “este principio procesal está orientado a garantizar el acceso de las personas a una tutela judicial efectiva, sin que las cuestiones de índole económica representen un obstáculo para la satisfacción de sus intereses legítimos” (p. 203).

2.2.1.5.2.9. Principio de dirección del proceso

“Mediante este principio, el juzgador tiene la potestad para llevar a cabo el desarrollo del proceso y ordenar las diligencias correspondientes para llegar al esclarecimiento de los hechos materia de conflicto y emitir su fallo de correspondiente” (Romero, 2012, p.47).

2.2.1.5.2.10. Principio de conciliación

Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) afirman que: “este es un mecanismo alternativo de solución de conflictos a través de la cual las partes de la controversia pueden dar solución al mismo por mutuo acuerdo, con la ayuda de un tercero neutral y calificado para ello” (p. 96). Cabe precisar que la conciliación tiene

por finalidad resolver el conflicto de intereses, mediante acuerdo entre las partes, esto permite que cada parte pueda encontrar satisfacción en su pretensión sin que ningunas de las partes sienta que se cometió una injusticia o parcialidad con una parte, mediante este mecanismo se busca lograr una justicia efectiva.

2.2.1.5.3. Excepción de prescripción extintiva en el proceso laboral

En relación a este punto según la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 6763-2017-Moquegua (2018) determinada que:

La Prescripción Extintiva puede definirse como el efecto que produce el transcurso del tiempo sobre los hechos o actos jurídicos, extinguiendo la acción para exigir el cumplimiento de los mismos por no haber sido ejercida por su titular en el plazo de ley. En el Derecho del Trabajo procesalmente la Prescripción constituye un medio de defensa (excepción) que el empleador propone contra la demanda de pago de determinados derechos laborales en razón de haber transcurrido el tiempo fijado por ley como prescriptorio de las acciones derivadas de derechos generados a consecuencia de una relación laboral. De lo expuesto se colige que los requisitos para que opere la prescripción extintiva, en el ordenamiento laboral, son los siguientes: a. Existencia de un derecho que puede ejercitarse, por quien ostenta la titularidad del mismo; b. No ejercicio de eses derecho por su titular; y, c. Transcurso del tiempo fijado en la ley, en relación con el derecho que se trata. (Considerando 3)

2.2.1.6. La audiencia única en el proceso examinado

2.2.1.6.1. Definición

La concentración de las audiencias en una sola, se denominada audiencia única, en la cual, inclusive, se produce la expedición de la sentencia, salvo que excepcionalmente, el juez reserve su decisión para un momento posterior (Ramos, 2013).

Según, la antigua Ley Procesal del Trabajo (Ley N°26636, 1996) prescribía lo siguiente:

Contestada la demanda, el juez notifica la misma al demandante concediéndole un plazo de 3 días para la absolución escrita de las excepciones y cuestiones probatorias propuestas por el demandado, quien absolverá las cuestiones probatorias propuestas

contra sus pruebas en la audiencia única. En la misma resolución señala día y hora para dicha diligencia, la que debe realizarse dentro de un plazo máximo de quince (15) días. (Art. 63)

Inasistencias: Si a la audiencia concurre una de las partes, ésta se realizará sólo con ella. La incomparecencia de ambas partes determinará el archivamiento del proceso si transcurridos 30 días naturales desde la fecha de la audiencia, el proceso no ha sido activado por ninguna de ellas. (Art. 64)

Mientras, que en la Nueva Ley Procesal del Trabajo-LPT (Ley N°29497, 2010) menciona que la audiencia:

Se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra. (Art. 49)

2.2.1.6.2. Contenido de la audiencia única en el proceso examinado

En la resolución número siete el juez, señaló fecha para la audiencia única para llevarse a cabo el 20 de enero del 2011. Actividad que se desarrolló conforme consta en el acta de audiencia, llevándose a cabo en la sala de audiencias del Sexto Juzgado Laboral, a las once de la mañana, dejando constancia de la asistencia de ambas partes con sus respectivos asesores legales, dando pase al desarrollo de la Audiencia sin ninguna interrupción (Poder Judicial: Sexto Juzgado Laboral; Exp. N° 02027-2010-0-2501-JR-LA-06, 2010).

Mediante Resolución número nueve, se llevó a cabo la diligencia conforme el acta de audiencia. Se declara saneado el proceso, así mismo no hubo conciliación en las partes, se estableció los puntos controvertidos del proceso, se admitió nuevos documentos probatorios ofrecidos por las partes, se dio la actuación de los medios probatorios ofrecidos, también el juez teniendo en cuenta la fecha de presentación de la demanda, 06 de julio del 2006, siendo de su apreciación que no ha cumplido en excesivo el plazo prescriptorio; siendo así el medio de defensa deducido por la demandada; **resolvió:** declarar infundada la excepción de prescripción extintiva. Interponiendo a su vez recurso de apelación a la resolución expedida en autos, concediéndosele el recurso

interpuesto, otorgándole el Juzgado el plazo de Ley para que fundamente su recurso, bajo apercibimiento de dejarse sin efecto en caso de incumplimiento. Habiéndose llevado a cabo todos los actos procesales, en la Audiencia Única se dispone dar por terminada la diligencia, firmándose para su respectiva constancia de los hechos actuados (Poder Judicial: Sexto Juzgado Laboral; Exp. N° 02027-2010-0-2501-JR-LA-06, 2010).

2.2.1.7. Los puntos controvertidos

2.2.1.7.1. Definición

La fijación de los puntos controvertidos es un acto procesal, es la secuencia lógica y derivada de actos procesales de determinación previa; es decir, se presenta no de modo espontáneo por la libre voluntad de las partes o del juez, sino que forma parte de un estadio secuencial del proceso y es el último de la etapa postulatoria del mismo, empero, esto comienza con la demanda, emplazamiento, contestación y saneamiento. (Saavedra, 2017, p. 108)

2.2.1.7.2. Los puntos controvertidos en el proceso examinado

Según, Poder Judicial: Tercer Juzgado De Trabajo Transitorio De Huancayo- El Tambo, Expediente: 01029-2016-0-1501-JR-LA-03, los puntos controvertidos determinados fueron las siguientes:

- a) El periodo en que la demandante ha venido laborando como jefe de la Oficina de personal en los periodos que se detallan, del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y el segundo periodo del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015.

Hechos que requieren actuación probatoria

- a) Determinar si a la demandante le corresponde el pago de la diferencial por trabajo como jefe de la oficina de personal o cargo similar por la suma de S/. 34,700.00 (treinta y cuatro mil setecientos con 00/100 soles).

2.2.1.8. Los sujetos del proceso

2.2.1.8.1. El juez

El juez es el director del proceso, tiene el deber de resolver el litigio conforme a la norma sustantiva y procesal, que verdaderamente corresponda al caso a fin de efectivizar una justa composición del litigio, con arreglo a derecho. El Juez resuelve la controversia inclusive en contra de las normas invocadas por las partes, porque

además de conocer el derecho, interpreta y aplica el pertinente (Casación Nro. 3164-2003-Cusco, citado por Gaceta Jurídica, 2015).

De la definición anterior se puede decir entonces que el juez es la persona individual o colegiado conocedor del derecho, con potestad para administrar justicia, actúa como director en un proceso judicial, teniendo la responsabilidad de resolver el litigio de acuerdo a las norma sustantivas y procesales, interpretando y aplicando la pertinente al conflicto, con la finalidad de hacer prevalecer la Justicia y la paz social.

2.2.1.8.2. Las partes

Partes no son todos los sujetos que intervienen en el proceso, sino únicamente quienes interponen la pretensión y se oponen a ella. En efecto, el proceso sirve para obtener la tutela judicial de las pretensiones declarativas, constitutivas o de condena, que decida interponer el demandante ante el tribunal competente y frente a los sujetos a quienes haya de afectar la resolución pretendida (Gimeno Sendra, citado en Gaceta Jurídica, 2015).

A. El demandante

Es la persona del derecho privado que mediante el proceso civil pide a propio nombre la actuación de la ley civil, en favor suyo o de otra persona a la que necesariamente represente por ministerio de la ley (Oderigo, citado en Gaceta Jurídica, 2015).

B. El demandado

La parte en contra de la cual se pide esta declaración o protección (del derecho) recibe el nombre de demandado; la intervención en juicio en calidad de demandado depende única y exclusivamente de la voluntad del demandante, al pretender accionar en su contra y atribuirle esta calidad de demandado, aun en contra de sus deseos (Casarino Viterbo, citado por Gaceta Jurídica, 2015).

2.2.1.9. La prueba en el proceso laboral

2.2.1.9.1. Definición

La prueba es una actividad que tiene lugar ante el órgano judicial y que se encamina a que aquél adquiera el convencimiento sobre la veracidad de unos hechos controvertidos (Armenta Deu, citado en Gaceta Jurídica, 2015).

Asimismo, la prueba constituye un derecho que tiene el justiciable, y que consistente en la utilización de los medios probatorios necesarios para formar la convicción del

órgano jurisdiccional acerca de lo discutido en el proceso; en consecuencia, el derecho constitucional a la prueba acompaña el interés del Estado, representado en el juzgador, para lograr certeza suficiente y sentenciar sus dudas razonables, y recorre el interés de las partes para que la actividad probatoria responda a consignas invariables: libertad de la prueba, control de las partes, producción específica y apreciación oportuna y fundamentada (Casación Nro. 309-2012, Cusco, citado por Gaceta Jurídica, 2015).

Por su parte Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) afirman que: “la prueba es una actividad (y un resultado) de acreditación o convencimiento de la verdad o certeza de un determinado hecho” (p. 247).

Mientras que Priori, Carrillo, Glave, Prieto y Sotero (2011) sostiene que:

La prueba es una de las instituciones más importantes del derecho procesal. Su importancia ha hecho que se le comience a considerar como un derecho fundamental, al integrar el contenido del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, reconocido en el Inciso 3 del artículo 139 de la Constitución. (p. 151)

Al respecto, el Tribunal Constitucional, se ha pronunciado sobre este tema en su Sentencia N° 1014-2007-PHC/TC (2007) al sostener lo siguiente:

En ese orden, se considera a la prueba un derecho, ya que lleva aparejada la posibilidad de postular, dentro de los límites y alcances que la Constitución y las leyes reconocen, los medios probatorios pertinentes para justificar los argumentos que el justiciable esgrime a su favor. Por ello, no se puede negar la existencia del derecho fundamental a la prueba. Según esta dimensión subjetiva del derecho a la prueba, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento tienen el derecho de producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa. (Fundamento 10)

2.2.1.9.2. El objeto de la prueba

Según López (2017) sostiene que:

La prueba en materia laboral tiene como objeto de probanza los hechos afirmados y sustentados oralmente por las partes y que se refieran a lo siguiente: la prestación personal de servicio, la existencia de fuentes normativas de los derechos laborales

alegados cuyo origen es distinto al constitucional o legal (ejemplo el convenio colectivo y la costumbre). (p. 115)

2.2.1.9.3. La carga de la prueba

En la actividad de la carga de la prueba, Priori, Carrillo, Glave, Prieto y Sotero (2011) sostienen que:

Que se trata de una conducta que impone la ley a quienes cree que están en mejor condición para poder esclarecer una situación específica dentro de un proceso, que en caso de no ser cumplida podría generarle efectos perjudiciales. Es decir, la norma de manera general le impone a una de las partes que pruebe algo que está en mejores condiciones de probar; si no lo hace deberá asumir los efectos negativos de tal conducta. (p. 161)

En este sentido López (2017) afirma que:

El Nuevo proceso laboral ha gestionado el problema de la incorporación de la prueba respecto a las partes mediante la cara de la prueba conforme se realizan en los distintos ordenamientos procesales. Es así, que la carga de la prueba corresponde a quien alega hechos, pero dicha noción no ha sido suficiente para equilibrar la desigualdad probatoria entre trabajador y empleador, pues las pruebas en forma mayoritaria se encuentran bajo disposición del empleador, es por ello que se ha optado por inversión de la carga de la prueba que se encuentra dentro de las tendencias modernas, junto a la carga probatoria dinámica. (p. 128)

Al respecto, la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636 (1996) establecía en su cuerpo normativo lo siguiente:

Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1.- Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral. 2.- Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.

(Art. 27°, incisos 1 y 2)

Posteriormente, con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 (2010) ha previsto lo siguiente:

La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas

especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. (Art. 23.1, 23.3, literal a)

De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. (Art. 23.4, literal a)

Asimismo, se considera que: *“basta con que el trabajador acredite la realización de la prestación personal del servicio para que en el empleador recaiga la carga de la prueba a efectos que demuestre que tal prestación es de una naturaleza distinta a la laboral”* (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema de Justicia de la República, Casación N°13261-2013-Santa, 2014, considerando 7).

2.2.1.9.4. El principio de la valoración conjunta

En cuanto a este principio debe tener en cuenta su relevancia en el proceso laboral es así que: La valoración de la prueba es la operación final del procedimiento probatorio encaminada a la obtención por el juzgador de una convicción sobre la veracidad o falsedad de las afirmaciones normalmente fácticas, sólo extraordinariamente jurídicas, que integran el ‘*thema probandi*’ (Gimeno Sendra, como se citó en Gaceta Jurídica, 2015).

La prueba es un derecho constitucional de carácter implícito que se encuentra acogido en el derecho al debido proceso contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el cual exige que el medio probatorio admitido, sometido al contradictorio y actuado, sea valorado adecuadamente y con la motivación debida por el órgano jurisdiccional. La vulneración del derecho a la valoración de la prueba aportada, se manifiesta por la falta de apreciación del material probatorio o por la valoración arbitraria y/o irracional, puesto que los *medios probatorios deben ser valorados no en forma exclusiva o aislada sino en forma integral o conjunta y razonada de conformidad con el artículo 197° del Código Procesal Civil*, empero en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión. (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

Corte Suprema de Justicia de la República, Casación N° 608-2017-Lima, 2017, considerando 4)

2.2.1.9.5. El principio de adquisición

El jurista, Cabrera (2012) sostiene que:

El principio de adquisición de la prueba, cuando las partes aportan una prueba al proceso, entiéndase, cuando esa prueba ha sido debidamente promovida y evacuada en el proceso, la misma es adquirida por el proceso, lo cual significa que deja de pertenecer en exclusiva a la parte promovente. En consecuencia, una prueba adquirida por el proceso puede servir para esclarecer la verdad, aún en contra de la persona que la aporta, es decir, aún en contra de su promovente. (p.254)

2.2.1.10. Clases de Medios de Prueba

2.2.1.10.1. Prueba testimonial

Según Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) definen que: “el testimonio de las partes procesales o de otros sujetos que pueden incidir en el resultado del proceso (testigos y peritos), que son formulados ante el juez para generar convicción sobre la existencia o inexistencia de determinados hechos” (p. 140).

Asimismo, la prueba testimonial se configura como la representación efectuada oralmente ante el Juez de unos hechos de interés para el proceso por una persona distinta de las partes que es llamada instrumentalmente al proceso para aportar su declaración de ciencia sobre los mismos (Serra Domínguez, citado por Gaceta Jurídica, 2015).

López (2017) define a este tema aludiendo que:

La declaración de parte es el acto procesal realizado por el demandante o demandado respecto a los hechos afirmados por estos. Las declaraciones de parte pueden ocurrir de diferentes modos y para fines diversos. Por ello es posible clasificarlas así: a) declaraciones procesales y extraprocesales: b) documentales y orales: c) espontáneas o por iniciativa propia y provocada por interrogatorio, que se subdivide en interrogatorio formal o regulado, el informal o libre; y d) con fines probatorios y con fines informativos. (p. 144)

2.2.1.10.2. Prueba documental

Cualquier cosa que, siendo susceptible de ser percibido por la vista o el oído, o por ambos, sirve por sí misma para ilustrar o comprobar, por vía de representación, la existencia de un hecho cualquiera o la exteriorización de un acto humano (Cardoso Isaza, como se citó en Gaceta Jurídica, 2015).

La prueba documental, son escritos, textos, un material accesorio que presentan las partes, para dar credibilidad a sus declaraciones de voluntad y de reconstruir a través del tiempo la prueba de que la voluntad ha sido manifestada (Crego, Fiorentini y Rodríguez, como se citó en Gaceta Jurídica, 2015).

2.2.1.10.2.1. Clases

A. Documentos públicos

Los documentos públicos son aquellos expedidos, autorizados o intervenidos por los fedatarios públicos legalmente habilitados, siempre que actúen en el ámbito de sus competencias y con arreglo a los requisitos legalmente establecidos, consecuencia de lo cual otorgan una fuerza probatoria privilegiada, a determinados datos en ellos incluidos (Gimeno Sendra, como se citó en Gaceta Jurídica, 2015).

B. Documentos privados

Son documentos privados todos aquellos que no tienen el carácter de públicos, o sea, los producidos por las partes o terceros que no tengan la calidad de funcionarios públicos o que, teniéndolas, no los expiden o autorizan en uso de las atribuciones que les concede la ley. Precisamente, el artículo 236 del Código Procesal Civil establece que 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 (Gaceta Jurídica, 2015).

Los instrumentos privados en sentido estricto son los documentos escritos y firmados por las personas particulares con el fin de hacer constar en ellos manifestaciones de voluntad, destinadas a probar hechos o derechos. La escritura y la firma aparecen aquí

como requisitos indispensables para su existencia jurídica (Crego, Fiorentini, y Rodríguez, como se citó en Gaceta Jurídica, 2015).

2.2.1.10.3. Prueba pericial

López (2017) sostiene que:

La prueba pericial consiste en la apreciación de los hechos por personas especializadas o peritos en una determinada ciencia o arte. Son llamados por el Juez cuando éste no se encuentra en condiciones de conocer por sus propios conocimientos, los hechos materia de controversia. (p.153)

La prueba pericial es el conjunto de conocimientos técnicos especializados proporcionados al Juez por los peritos, poseedores de dichos conocimientos, para facilitarle la apreciación y valoración probatoria de conocimientos de carácter técnico que exceden los conocimientos genéricos del Juez (Serra Domínguez, como se citó en Gaceta Jurídica, 2015).

2.2.1.10.4. Prueba de inspección judicial

La inspección judicial, conocida también como reconocimiento o percepción judicial, constituye el medio probatorio más eficiente. Dado que por medio de este el juez en forma directa y mediante sus sentidos (vista, oído, olfato, y tacto) puede tener mejor apreciación y motivación sobre los hechos debatidos en el proceso. Así, mismo sirve, esta fuente de prueba para constatar los hechos materiales (personas, objetos, lugares) (Gaceta Jurídica, 2015).

Por su parte López (2017) sostiene que: “la inspección judicial laboral, es la que realiza el Juez laboral con la finalidad de poder percibir de forma directa el estado de las personas, lugares, objetos o ciertas circunstancias que tengan relación con los hechos controvertidos del proceso laboral” (p. 161).

2.2.1.10.5. Exhibición de planillas

Ante requerimiento judicial la exhibición y revisión de las planillas o de sus copias legalizadas se practica en el local del juzgado (...) cuando se trate de empresas con más de 50 trabajadores o la complejidad y magnitud de la información así lo ameriten, la revisión de las planillas puede llevarse a cabo en el centro de trabajo. Para la actuación de esta prueba no se requiere la entrega del expediente principal al revisor

de planillas, bastando que el juzgado establezca de manera clara y precisa los puntos a ser constatados, pudiendo adjuntarse copia de las piezas pertinentes. El informe revisorio de planillas contendrá la transcripción de los asientos o los datos contenidos en los libros o documentación correspondiente, referidos a la materia señalada por el Juez y será puesto en conocimiento de las partes, las que podrán observarlo por escrito fundamentado dentro de los tres días de notificados (Infantes, 2009).

Al respecto, sobre este tema López (2017) afirma que:

Es una facultad y mecanismo para asegurar la prueba documental. Es la facultad que tiene una de las partes para obligar a su colitigante o a un tercero, de la relación procesal, para que exhiba o de razón de la matriz de los documentos o los presente, si los tiene en su poder, siempre que guarden relación con los hechos materia de controversia. (p. 149)

2.2.1.10.6. Medios probatorios presentados en el proceso examinado

2.2.1.10.6.1. Medios probatorios presentados por el demandante

Según, Poder Judicial: Tercer Juzgado De Trabajo Transitorio De Huancayo- El Tambo, Expediente: 01029-2016-0-1501-JR-LA-03) fueron:

Se admitieron los siguientes medios probatorios:

1. Certificado de trabajo de fecha 23 de abril del 2007, emitido por el Ferrocarril Huancayo Huancavelica. ANEXO 1-A de folios 15.
2. Certificado de trabajo de fecha 20 de octubre del 2009 emitido por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones. ANEXO 1-B de folios 16.
3. Copia del memorando N° 0519-/GG-FHH/2006 de fecha 28 de Junio del 2006. ANEXO 1-C de folios 17.
4. Copia de la Carta N° 073-JDA-FHH/06 de fecha 03 de julio del 2006. ANEXO 1-D de folios 18.
5. Copia de las Boletas de Pago del 2006, 2007, 2008 y 2009. ANEXO 1-F de folios 19 al 76.
6. Copia de los distintos documentos internos remitidos de la Oficina de Personal de la Estación de Chilca. ANEXO 1-H de folios 39 al 52. Consistentes en los siguientes documentos:
 - Informe N° 552/JOP-FHH/06 de folios 39.
 - Informe N° 0902-A/JOP-FHH/06 de folios 40.
 - Informe N° 001-JOP.FHH/07 de folios 41.

- Informe N° 256.JOP.FHH/07 de folios 42.
 - Informe N° 027-2007/PER-MTC-FHH de folios 43.
 - Informe N° 032-OP/MTC-FHH/2007 de folios 44.
 - Informe N° 085.2007.MTC/14.FHH-PERSONAL de folios 45.
 - Informe N° 002-2008- MTC/14.FHH-PERSONAL de folios 46.
 - Informe N° 017-2008- MTC/14.FHH-PERSONAL de folios 47.
 - Informe N° 061-MTC/14.FHH-PERSONAL de folios 48 al 49.
 - Informe N° 0059-2014-MTC/14.08-ION de folios 50.
 - Informe N° 0063-2014-MTC/14.08-ION de folios 51.
 - Informe N° 0126-2014-MTC/14.08-ION de folios 52.
- 7.** Copia de los distintos documentos internos recibidos por la Oficina de Personal de la Estación de Chilca. ANEXO 1-I de folios 24 al 38. Consistente en los siguientes documentos:
- a. Memorando N° 1159-2006-JDA-FHH de folios 24.
 - b. Memorando N° 1090/GG-FHH/2006 de folios 25.
 - c. Memorando N° 0411-GG-FHH/2007 de folios 26.
 - d. Memorando N° 035/FHH-MTC/2007 de folios 27.
 - e. Memorando N° 070-2007-MTC/14.FHH-ADMINISTRACION de folios 28.
 - f. Memorando N° 0147-2008-MTC/14.FHH-TRAFICO de folios 29.
 - g. Memorando N° 0154-2008-MTC/14.FHH de folios 30.
 - h. Memorando N° 006-2009-MTC/14.FHH de folios 31.
 - i. Memorando N° 0301-2009-MTC/14.FHH de folios 32.
 - j. Informe N° 007-2009-MTC/14.FHH-AUXILIAR-PERSONAL de folios 33.
 - k. Cuatro de vacaciones detalladas record 1995 al 2002 Sra. De folios 34.
 - l. Memorando N° 056-2011-MTC/14.08.LAMS de folios 35.
 - m. Memorando N° 021/2011-MTC/14.08.DGF de folios 36.
 - n. Memorando N° 001-2014- MTC/14.08-GETP de folios 37. o. Memorando N° 0405-2014-MTC/14.08.JAJR de folios 38.
- 8.** Copia del Decreto Supremo N° 005-2007-MTC. ANEXO 1-J de folios 77.
- 9.** Exhibición del original o copia fedateada de las boletas de pago del periodo de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y del mes de febrero del 2014 a febrero del 2015.
- 10.** Memorándum N° 270-2007-JDA-FHH del 10.03.007, Memorándum N° 0252-2007-JDA-FHH del 05.03.007, Memorándum N° 0102-2007-JDA-FHH del 24.01.007, Memorándum N° 0072-2007-JDA-FHH del 06.01.007. ANEXO 1-D de folios 113 al 117.
- 11.** Contrato por inicio de Actividad desde el 01.04.1997 en el cargo de Auxiliar, contrato por inicio de Actividad a partir del 01.10.1997 en el cargo de Secretaria y Contrato Individual de Trabajo a partir del 01.01.1998 en el cargo de Secretaria. ANEXO 1-E de folios 118 al 122.
- 12.** Oficio N° 453-2014-MTC/10.07 del 13.05.2014 y Oficio N° 372-2015-MTC/10.07. ANEXO 1-F de folios 123 al 124.
- 13.** Memorándum N° 0934-2016-MTC/10.07 de fecha 15.06.2016 acompañado del

Informe N° 075-2016-MTC/10.07.LPA. ANEXO 1-G de folios 125 al 128.

14. Resolución del Consejo Directivo N° 009-2001-CDFHH de fecha 09.05.2001 que aprueba el Manual de Organización y funciones de FHH. ANEXO 1-H de folios 129 al 139.
15. Relación de cargos ocupados por la parte demandante dentro del cuadro “Cargos Estructurales ocupados de acuerdo a boletas de pagos de haberes” ANEXO 1-I de folios 140.
16. Manual de Organización y Funciones del FHH de la Dirección General de Caminos y Ferrocarriles 2010. ANEXO 1-J de folios 141 al 151.
17. Decreto Supremo N° 151-97-EF de fecha 12.11.1997 – Aprueban la política remunerativa de la Institución Pública Descentralizada de FHH; Decreto Supremo N° 200-2007-EF de fecha 19.12.2007 – Aprueban política remunerativa del Ministerio de Transportes y comunicaciones respecto de personal incorporado en virtud de la fusión con el FFHH; Resolución Suprema N° 006-2008-MTC de fecha 17.01.2008 que aprueba el Cuadro de Asignación de Personal CAP del MTC; Resolución Ministerial N° 467-2010-MTC/01 y Manual de Organización y Funciones (MOF) – Dirección General de Caminos y Ferrocarriles del MTC, acompañado de páginas 0 al 9 y 118 al 184, relacionado a la Dirección de Ferrocarriles; Resolución Ministerial N° 222-2013-MTC/01 de fecha 25.04.2013 que aprueba el reordenamiento del Cuadro de Asignación de Personal CAP del MTC, acompañado del cuadro para asignación de personal Decreto Supremo N° 241-2013-RF de fecha 23.09.2013 – Aprueba nueva escala remunerativa para trabajadores de FFHH del Ministerio de Transportes y Comunicaciones sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; Resolución Ministerial N° 775-2013-MTC/01 de fecha 23.12.2013 Que aprueba el reconocimiento del Cuadro de Asignación de Personal CAP del MTC; Resolución Ministerial N° 324-2014-MTC/01 de fecha 02.06.2014 por el cual se aprueba el Presupuesto Nominativo de personal (PNP) para el año fiscal 2014; Resolución Ministerial N° 544-2014-MTC/01 de fecha 01.08.2014 que aprueba la modificación del cuadro de Asignación de Personal CAP del MTC acompañado del cuadro para asignación de personal. Normas que obran a folios 152 al 313.
18. Depósitos de CTS efectuados los años 2008 al 2015. ANEXO 1- T de folios 314 al 334.
19. Boletas de pagos donde se encuentra las gratificaciones de los meses de julio y diciembre del 2008, julio y diciembre del 2009, julio y diciembre del 2010, julio y diciembre del 2011, julio y diciembre del 2012, julio y diciembre del 2013, julio y diciembre del 2014 y julio y diciembre del 2015. ANEXO 1-U de folios 335 al 350.
20. Constancia de pagos de haberes y descuentos de los periodos 2008, 2009, 2010, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016. ANEXO 1-V de folios 351 al 353.
- 21 Las Boletas de pago y constancias de pago de folios 336 al 353, las mismas que ya han sido actuadas.

2.2.1.11. La Sentencia

En relación a este punto, aplicado supletoriamente el Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil de la Ley N° 768, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 010-93-JUS, (1993) establece:

Las resoluciones contienen: La indicación del lugar y fecha en que se expiden; el número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden; la mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado; la expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos; el plazo para su cumplimiento, si fuera el caso; la condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y, la suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo. La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive. (Art. 122, inciso 1-7, 2^{do} párrafo)

Según, De la Rúa (como se citó en Ferreira y Rodríguez, 2009) afirma:

A través de la sentencia, la voluntad abstracta de la ley se hace real y operante en lo concreto. El poder del juez es amplio y fuerte. Él no es la ley, pero lleva la palabra de la ley, es la voz del Estado. Su decisión produce modificaciones en la realidad, y el conjunto de las que pronuncian los distintos jueces tiene amplia repercusión social. La paz de una colectividad depende en gran medida de su justicia, y se pone en riesgo cuando esa justicia no convence o deja flotando sentimientos de arbitrariedad.

A la vez la sentencia constituye un acto de inteligencia y de voluntad en el juez que debe prevalecer el juicio crítico, la apreciación razonada, pero también inciden en las conclusiones del órgano jurisdiccional valoraciones psicológicas, impresiones y actos de pura voluntad. Los hechos tienen por sí mismos, en la apreciación técnica del juez, significación jurídica, y la sentencia es el producto de una labor de síntesis en el que razonamiento y voluntad se combinan. (p.10).

La sentencia es una resolución judicial emitida por el juez, en su obligación de administrar justicia conforme a las atribuciones que le otorga el Estado para impartir justicia. Esta obligación se deriva del derecho de acción que tiene la persona agraviada, y que al hacer uso de su derecho exige que se le restablezca o reconozca el

derecho, así, como también del derecho de contradicción que tiene la persona para contradecir los hechos alegados por la parte demandante. Siendo entonces la obligación del juez la de resolver las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o fondo del demandado. Toda sentencia es una decisión y el resultado de un razonamiento o juicio del juez, el cual está conformada por premisas y una conclusión en que precisa su decisión (Devis Echandía, como se citó en Gaceta Jurídica, 2015).

Asimismo, Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) afirman que: “la sentencia es el acto procesal mediante el cual el juez decide la cuestión litigiosa y que contiene un mandato que vincula y obliga a las partes a acatarlo” (pp. 361, 362).

También, Rioja, 2017, citado por Rioja (s.f.) afirma que: la sentencia constituye una operación mental de análisis y crítica, donde el juez, luego de tomar en consideración la tesis del demandante y la antítesis del demandado, dará una solución al conflicto de intereses con relevancia jurídica planteado, mediante su decisión o síntesis.

2.2.1.11.1. La estructura de la Sentencia

2.2.1.11.1.1. La parte expositiva

La parte expositiva contiene el planteamiento del problema a resolver. Puede adoptar varios nombres: planteamiento del problema, tema a resolver, cuestión en discusión, entre otros. Lo importante es que se defina el asunto materia de pronunciamiento con toda la claridad que sea posible. Si el problema tiene varias aristas, aspectos, componentes o imputaciones, se formularán tantos planteamientos como decisiones vayan a formularse (León Pastor, como se citó en Ángeles, 2012).

Según, Castellón (2004) sostiene que: “es aquella parte de la sentencia en que se individualiza a las partes litigantes, así como a las acciones y excepciones de las partes y sus fundamentos” (p.139).

La parte expositiva de una sentencia conlleva la narración de los hechos y actos sucedidos en la instancia respectiva hasta el momento de emitirse pronunciamiento (Casación Nro. 518-2002, Ucayali, como se citó en Gaceta Jurídica, 2015).

También, cabe mencionar que la parte **expositiva** de la sentencia tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento. (De Santo, 1988, citado por Rioja, s.f.) señala que: Los *resultandos* constituyen una exposición referente a los sujetos activo y pasivo de la pretensión, las cuestiones planteadas por éstos, cumpliendo la función, por consiguiente, de determinar el ámbito subjetivo y objetivo dentro del cual debe emitirse la decisión.

2.2.1.11.1.2. La parte considerativa

Es definida como el análisis del problema en el proceso; puede adquirir nombres como como análisis, consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable, razonamiento, etc. Lo resaltante es que abarca no sólo la apreciación de los medios de prueba, que conducen al establecimiento de juicio lógico no solo sobre los hechos materia controversia, sino también la justificación desde el punto de vista de la aplicación del derecho que argumentan la calificación de los hechos determinados (León Pastor, como se citó en Angeles, 2012).

Según, Castellón (2004) sostiene que: “es aquella parte de la sentencia que contiene las consideraciones de hecho y de derecho de la decisión. Son aquellos considerandos en los que se resuelven puntos en controversia” (p.139).

Por su parte, Rioja (s. f.) afirma que esta parte de la sentencia es la más importante debido a que:

En esta parte encontramos los fundamentos o motivaciones que el juez adopta y que constituyen el sustento de su decisión. Así evaluará los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, **analizando aquellos que son relevantes en el proceso**, por ello no encontramos decisión jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios probatorios admitidos y los analice independientemente, sino que realiza una evaluación conjunta.

El juez mencionará las normas y/o artículos de esta que sean pertinentes para resolver las pretensiones propuestas, basándose, algunos casos, en la argumentación jurídica adecuada que hayan presentado estas y que le permiten utilizarlo como elemento de su decisión.

2.2.1.11.1.3. La parte resolutive

Según, Castellón (2004) sostiene que: “es aquella parte de la sentencia que resuelve sobre las acciones y excepciones hechas valer por las partes en el juicio” (p.139).

La parte resolutive o fallo de una sentencia; además de que exterioriza una decisión jurisdiccional debe ser el resultado o consecuencia lógica de los aspectos tomados en cuenta por el juzgador en la parte considerativa de la misma (Casación Nro. 2881-1999 / Tumbes, como se citó en Gaceta Jurídica, 2015).

Asimismo, Rioja (s. f.) menciona que esta última parte de la sentencia es la que contiene:

El fallo, que viene a ser el convencimiento al que el juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden.

Accesoriamente encontramos otras decisiones que puede tomar en juez en la sentencia como lo es el pronunciamiento respecto de las costas y costos a la parte vencida. Asimismo, el pago de los intereses legales que pudiera general en su caso algunas materias. Finalmente, el complemento de la decisión o el que permite su ejecución como lo es disponer oficiar a alguna dependencia para que ejecute su fallo.

2.2.1.11.2. Clases de sentencias

2.2.1.11.2.1. Sentencias declarativas

Según la ecuatoriana, Espinoza (2010) son aquellas que:

Tienen por objeto la mera declaración de la existencia de un derecho, en el sentido de describirlo más allá de la ley. No pasan de ahí, pues debe advertirse que, en estricto sentido, todas las sentencias contienen la declaración de un derecho, aun como antecedente de la decisión final. Pero, estas sentencias, las meramente declarativas, se limitan exclusivamente a ello. (p. 42)

Asimismo, Machado (2009) sostiene que:

Se refiere a una pretensión declarativa ya que lo que solicita es la declaración de una situación jurídica que ya existía con anterioridad a la decisión, buscando sólo certeza o confirmación; del derecho que en un momento determinado se presentaba incierto, adquiere certidumbre mediante la sentencia, y la norma abstracta se convierte así en

disposición concreta.

También, Rioja (s.f.) menciona que a través de esta sentencia lo que se pretende es:

La simple declaración de una situación jurídica que ya existía con anterioridad a la decisión judicial, el objeto es en este supuesto la búsqueda de la certeza. En tal sentido, el derecho que hasta antes de la resolución judicial final se presentaba incierto, adquiere certidumbre mediante la sentencia, y la norma abstracta se convierte así en disposición concreta.

2.2.1.11.2.2. Sentencia condenatoria

Al respecto Espinoza (2010) menciona en cuanto a este tema que:

Son aquellas que imponen una prestación de dar, hacer o no hacer algo. Ese es su objeto principal y, por tanto, resultan ser las más abundantes en el campo jurisdiccional. Pueden nacer de la lesión de un derecho, del incumplimiento de una obligación de hacer o no hacer que, por tanto, imponen al obligado la prestación debida. (p. 42)

El actor persigue una sentencia que condene al demandado a una determinada obligación. Desde luego, toda sentencia, aún la condenatoria es declarativa, pero la de condenatoria requiere un hecho contrario al derecho, y por eso la sentencia condenatoria tiene una doble función: no solo declara el derecho, sino que también prepara la vía para obtener, aún contra la voluntad del obligado, el cumplimiento de una prestación. (Machado, 2009)

2.2.1.11.2.3. Sentencia constitutiva

“Son aquellas cuyo objeto principal es la creación, modificación o extinción de un estado jurídico” (Espinoza, 2010, p.43)

Machado (2009) sostiene al respecto lo siguiente:

Cuando lo que se pide es la creación, modificación o extinción de una situación jurídica. Se pretende, con ellas, que se produzca un estado jurídico que antes no existía; la sentencia en una pretensión constitutiva, a diferencia de la declarativa, rige hacia el futuro, con ella nace una nueva situación jurídica que determina, por consiguiente, la aplicación de nuevas normas de derecho.

2.2.1.11.3. El principio de motivación

La motivación es un deber que forma parte de una garantía imprescindible del justiciable, con el fin de acabar con cualquier obstáculo, abuso u arbitrariedad por parte del juez en todo tipo de proceso, resultando indispensable que no solo los problemas sean resueltos; sino que se el fallo se vea como un resultado de un razonamiento exhaustivo, valoración de los medios probatorios y aplicación de la norma al caso concreto, demostrando de tal manera que la decisión es justa e imparcial (Pérez, 2005).

El principio de motivación consiste en un conjunto de motivaciones justificativas lógicamente estructuradas en grado de formar una justificación racional de la decisión, se puede entonces observar que la motivación también posee una función esencialmente racionalizante. De hecho, esta lleva a que el juez realice un ejercicio racional y no sólo se base en intuiciones subjetivas no justificables. Si el juez inteligente sabe que deberá justificar racionalmente su decisión, se puede intuir que para llegar a su fallo haga uso de criterios lógicos y racionales, que finalmente deberá plasmar en la motivación de la sentencia (Taruffo Michele, como se citó en Cabel, 2016).

La motiva de las resoluciones judiciales, forma parte del contenido esencial del derecho al debido proceso legal que garantiza que la decisión expresa en el fallo o resolución sea consecuencia de una deducción razonada de los hechos del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica, en tal virtud esta garantía se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada. (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema de Justicia de la República, Casación N° 148-2013-La Libertad, 2013, considerando 5)

2.2.1.11.3.1. La motivación fáctica

Los fundamentos de hecho de las sentencias consisten en las razones y en la explicación de las valoraciones esenciales y determinantes que han llevado a la convicción de que los hechos que sustentan la pretensión han sido verificados o no en la realidad (Casación N°. 1201-2002 /Moquegua, como se citó en Gaceta Jurídica, 2015).

2.2.1.11.3.2. La motivación jurídica

Los fundamentos de derecho de la sentencia consisten en las razones esenciales que han llevado al juez a subsumir o no un hecho dentro del supuesto hipotético de la norma jurídica, lo que supone también que debe hacerse mención a la norma que resulta o no aplicable al caso sub litis (Casación Nro. 1201-2002 /Moquegua, como se citó en Gaceta Jurídica, 2015).

2.2.1.11.4. El principio de congruencia

El principio de Iura Novit Curia o también denominado juez y derecho, va referido a la labor que debe ejercer el juez como director del proceso, debiendo éste aplicar la norma que corresponda a la materia, así, asimismo, éste en su decisión no puede pronunciarse sobre pretensiones que no hayan sido peticionados por las partes, y obviar pretensiones formuladas, sino por el contrario su pronunciación debe estar acorde a lo solicitado para evitar vulneración de los derechos de las partes (Prado, 2017).

El principio de congruencia, significa satisfacción al existir coherencia entre la decisión del juzgador y las pretensiones de las partes. De lo mencionado se deduce el principio de congruencia obliga al juez a adecuar su decisión en base a las pretensiones, sujetos, hechos de las partes (demandante y demandado) (Guasp, como se citó en Ferreira y Rodríguez, 2009).

2.2.1.12. El derecho a comprender

2.2.1.12.1. Definición

El derecho a comprender constituye un derecho fundamental de toda persona siendo por tal definido como:

Un derecho complejo que tiene diversos componentes que se expresan en el trámite de un proceso judicial. El respeto al debido proceso exige que todo ciudadano pueda defenderse, probar, impugnar, obtener una decisión que esté debidamente motivada y otras garantías esenciales que permitan considerar que el proceso y la decisión son válidos. Así, este derecho ha sido reconocido no solo en nuestro ordenamiento interno (artículo 139 inciso 3 de la Constitución), sino también en normas de carácter internacional como la Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 8), por

lo que este derecho se vuelve pilar fundamental en la protección de ciertas garantías mínimas dentro del desarrollo de un proceso judicial.

Por medio del uso de un lenguaje claro, sencillo y conciso, se desea que todos los peruanos y peruanas conozcan y comprendan la existencia de decisiones que regulan temas de su interés y concentren su atención en el mensaje normativo, de manera que puedan comprender fácilmente sus derechos y disponer de la información necesaria para ejercerlos, aumenten su confianza en las instituciones, ahorren recursos al simplificar la “traducción” del mensaje, fomentar la transparencia y reconocer así la información suficiente sobre sus obligaciones y así poder cumplirlas (Garcés y Montes, 2014).

La decisión contenida en la sentencia debe pronunciarse en forma clara y no ambigua sobre todos los puntos controvertidos, debiendo tener un nexo de causalidad con el razonamiento lógico jurídico esgrimido en su parte considerativa (Casación Nro. 2733-2002 / Lima, como se citó en Gaceta Jurídica, 2015).

2.2.1.13. Medios impugnatorios

2.2.1.13.1. Definición

Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) lo definen como:

Actos procesales que pueden interponer las partes (y/o el tercero legitimado) para denunciar vicios o errores que afectan a uno o más actos procesales, solicitando al órgano jurisdicción revisor proceder a su revocación o anulación. Así también, en el proceso laboral regulado por la NLPT se establece expresamente el recurso de apelación y casación. Sin embargo, es posible también interponer los demás medios impugnatorios, en virtud de la Primera Disposición Complementaria de la NLPT, el cual indica que en lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del CPC. En tal sentido, los recursos de reposición y queja, así como la aclaración, la corrección y la consulta, pueden ser planteados en el marco de la NLPT en aplicación supletoria del CPC. (pp. 246- 247)

Son mecanismos necesarios ya que, como toda actividad humana, la sentencia o juicio

del juez es susceptible de errores y aún de irregularidades cometidas voluntariamente por prevención o animadversión y hasta por temor o recompensa (Eduardo Loza Pintado, como se citó en Cornejo, 2016).

2.2.1.13.2. Fundamentos

Los fundamentos de los medios de impugnación se basan en el artículo 139 inciso 3 y 6° que prescribe el debido proceso y la pluralidad de instancias. Permitiendo de tal modo que la parte que se sienta agraviada con la decisión emitida por el juez A quo, tenga la posibilidad de utilizar los mecanismos de impugnación ante el Órgano Superior, a fin de que el juez superior revise debidamente la decisión del A quo, y en uso de un mejor razonamiento y correcta aplicación e interpretación de la norma al caso, tomando en cuenta los medios probatorios, en su nueva decisión se pronuncie sobre el error o vicio y que declare nulo o revoque la sentencia que le causa agravio.

2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

2.2.1.13.3.1. Recurso de Apelación

Los juristas Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) sostienen que:

Es un recurso impugnatorio a través del cual el órgano jurisdiccional o administrativo superior examine, a solicitud de parte (y en determinados casos a solicitud de tercero legitimado), la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. A nivel procesal, el recurso de apelación se interpone contra las sentencias y autos y otras resoluciones que se establezcan expresamente, siempre que las mismas hayan sido emitidas por el órgano jurisdiccional de instancia inferior. (p. 30)

1. Procedencia de la apelación:

Según la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636, 1996) admitía la apelación contra:

1. Las sentencias de primera instancia.
2. Los autos que pongan fin a la instancia.
3. Los autos que se expidan en el curso del proceso antes de la sentencia, en cuyo caso se concede con la calidad de diferida.
4. Los autos que se expidan después de dictada la sentencia, en cuyo caso se concede

sin efecto suspensivo, salvo que el juez decida concederla con efecto suspensivo en resolución debidamente fundamentada.

El plazo para la apelación de autos es de tres (3) días. (Art. 53)

El recurso de apelación se interpone en el plazo de cinco (5) días desde la notificación de la resolución que se impugna, a excepción del proceso sumarísimo, que se rige por sus propias normas. (Párrafo 2, Art. 52)

Mientras, que la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497, 2010) regula lo siguiente:

Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación. (Art. 32)

2.2.1.13.3.2. Recurso de Casación

Al respecto Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) definen como:

Un recurso de carácter extraordinario cuyo conocimiento es de la Corte Suprema de Justicia de la República, en razón por la cual está limitado a los casos en que la importancia del litigio por su valor o naturaleza lo justifica. Cabe resaltar que la casación no da lugar propiamente a una instancia, como sucede con las apelaciones de las sentencias. (p. 69)

Julio Paredes, 2010, citado por Anacleto (2015) sostiene que:

Es un medio impugnatorio de carácter extraordinario que examina las cuestiones de derecho de las resoluciones impugnadas, labor que la efectúa la Corte Suprema de la República, con el fin de controlar adecuadamente la aplicación e interpretación de las normas jurídicas en materia sustancial y la no vulneración del debido proceso, en concordancia con la Constitución Política y la Ley. (p. 734)

Al respecto, la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636, 1996) prescribía que los fines que perseguía este medio impugnatorio era: “a) La correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social y, b) La unificación de la jurisprudencia laboral nacional por la Corte Suprema de Justicia

de la República” (Art. 54).

1. Procedencia de la Casación

La Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636, 1996) regula la procedencia de este recurso únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Sentencias expedidas en revisión por las Salas Laborales o Mixtas de las Cortes Superiores de Justicia que resuelvan el conflicto jurídico planteado por las partes.
- b) Si la pretensión es de naturaleza económica y está expresada en dinero, sólo procederá si dicha cuantía supera las 100 (cien) Unidades de Referencia Procesal determinada conforme lo establece el Artículo 6 de esta Ley, si el recurso es interpuesto por el demandante y, como lo establece la sentencia recurrida, si lo interpone el demandado. (Art. 55)

Mientras que la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497, 2010) prescribe que el recurso de casación se interpone:

1. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP). No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.
2. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La sala superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles.
3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna. (Art. 35)

2. Causales:

Son causales para interponer el recurso de casación: a) La aplicación indebida de una norma de derecho material. b) La interpretación errónea de una norma de derecho material. c) La inaplicación de una norma de derecho material. d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. (Ley N° 26636, 1996, Art. 56)

Al respecto la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497, 2010) regula lo siguiente:

El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República. (Art. 34)

2. Requisitos de forma y fondo:

La Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636, 1996) prescribía lo siguiente:

Requisitos de forma: el recurso de casación se interpone: a) Ante la Sala que expidió la resolución impugnada. b) Dentro del plazo de 10 (diez) días de notificada. c) Contra la sentencia a que se refiere el Artículo 55. d) Acreditando el pago o la exoneración de la tasa judicial respectiva. e) Siempre que la resolución adversa de primera instancia que haya sido confirmada por la recurrida no hubiere sido consentida. (Art. 57)

Requisitos de fondo: el recurso deberá estar fundamentado con claridad señalando con precisión las causales descritas en el Artículo 56 en que se sustenta y, según el caso: a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse. b) Cuál es la correcta interpretación de la norma. c) Cuál es la norma inaplicada y porqué debió aplicarse. d) Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción. (Art. 58)

Posteriormente con la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497, 2010) los nuevos requisitos para su admisibilidad son los siguiente:

1. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.
3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.
4. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la

nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado. (Art. 36)

2.2.1.13.3.3. Recurso de Queja

Este recurso procede ante la denegatoria del recurso de apelación o de casación por parte del órgano jurisdiccional. Razón que conlleva a las partes interponer el recurso de queja ante el impedimento de ejercer su derecho de defensa; para tal efecto debe ser presentado el recurso de queja dentro del plazo de 3 días de tomar conocimiento sobre la denegatoria de su recurso; siendo competente para conocer este tipo de recurso el órgano superior, debiendo asimismo las partes pagar una tasa determinada para interponer el recurso de queja (Infantes, 2009).

Asimismo, La Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636, 1996) regulaba lo siguiente:

El recurso de queja procede contra la denegatoria de apelación o de casación. Se interpone en el plazo de tres (3) días de notificada la resolución denegatoria, ante el órgano superior que debe conocer del recurso denegado. No procede por razón del efecto en que se concede la apelación. El recurso de queja por denegatoria del recurso de casación en materia laboral está sujeto al pago de la tasa determinada para procesos civiles cualquiera que sea la parte que lo interponga. (Art. 60)

2.2.1.13.4. Recurso formulado en el proceso examinado

La parte demandada interpone recurso de apelación El Ministerio B interpone recurso de apelación contra la sentencia, con la finalidad de que sea revocado, bajo los siguientes fundamentos: a) no se ha considerado que el segundo periodo consignado va desde el 7 de mayo del 2014 hasta el 03 de febrero del 2015, ello en mérito al Oficio N° 1453-2014.MTC/10.07 y el Oficio N° 372-2015-MTC/10.07; y, b) no se advierte medio probatorio alguno que demuestra haber ostentado la encargatura de coordinador de personal (jefe de personal) antes del 07 de mayo del 2014.

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

2.2.2.1. Principios constitucionales laborales

2.2.2.1.1. Principio de irrenunciabilidad de los derechos

La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia y, sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia, se perjudique. (Tribunal Constitucional, Sentencia N° 2906-2002-AA/TC, 2004, fundamento 4)

Asimismo, Neves Mujica, 2003, citado por el Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional manifiesta que:

El principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar. (p. 294)

2.2.2.1.2. Principio de primacía de la realidad

En relación al tema, el Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional (2006) establecen lo siguiente:

El principio de la primacía de la realidad opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello. No significa que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia. El ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite desvirtuar dicha presunción si constata la discrepancia entre una y otra. Este principio no está recogido en la Constitución, aunque sí en la Ley General de Inspección del Trabajo (art. 2.2). Este principio es utilizado con frecuencia por la jurisprudencia para descartar la apariencia de un contrato civil de locación de servicios ante la realidad de una relación laboral. También opera para determinar la duración indefinida del vínculo, cuando la declaración de temporalidad del mismo no corresponde con la naturaleza de las labores desempeñadas. (p. 337)

“El principio de primacía de la realidad, significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo

primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Tribunal Constitucional, Sentencia N° 1944-2002-AA/TC, 2003, fundamento 3).

Asimismo, el principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra *Constitución del Trabajo*, que ha visto este como un deber y un derecho., base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos. (Tribunal Constitucional, Sentencia N° 991-2000-AA/TC, 2000, fundamento 3)

De otro lado, Villegas Arbeláez, citado por Barahona (2011) consigna que: “la realidad es prevalente y determinante frente las formas o el papel, y no a la inversa como es la creencia generalizada y deformada por el procedimentalismo”.

2.2.2.1.3. Principio de indubio pro operario

Hace referencia a la traslación de la vieja regla del derecho romano indubio pro reo. Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que, a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado. La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica. (Pleno del Tribunal Constitucional, Sentencia N° 008-2005-PVTC, 2005, fundamento 21)

Asimismo, el Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional (2006) considera que:

La aplicación del principio indubio pro operario está sujeta a las cuatro consideraciones siguientes: Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos; imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional; obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador; e imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador. (pp.291-292)

2.2.2.1.4. Principio de Condición más Beneficiosa

El Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional (2006) sostiene que:

El principio impediría que el empleador pueda privar unilateralmente a un trabajador de un beneficio alcanzado por cualquiera de las vías mencionadas, aunque no se opondría a que se rebajara o suprimiera por una revisión del contrato de trabajo, es decir, bilateralmente. Asimismo, permitiría al trabajador resistirse a la aplicación de una ley o un convenio colectivo, que otorgaran menor protección a la obtenida por concesión unilateral del empleador, contrato de trabajo o consolidación por el transcurso del tiempo. (p.342)

2.2.2.1.5. Principio de proporcionalidad

El Principio de Proporcionalidad está estructurado por tres subprincipios: de necesidad, de adecuación y de proporcionalidad en sentido estricto. Esto supone que cuando el Tribunal se enfrenta a un caso donde existe conflicto entre dos principios constitucionales, deberá realizar no sólo un ejercicio argumentativo enjuiciando las disposiciones constitucionales en conflicto (ponderación), sino que también deberá evaluar todas las posibilidades fácticas (necesidad y adecuación), a efectos de determinar si, efectivamente, en el plano de los hechos, no existía otra posibilidad menos lesiva para los derechos en juego que la decisión adopta. (Tribunal Constitucional, Sentencia N° 3567-2005-AA/TC, 2005, fundamento 5)

2.2.2.2. Derecho del trabajo

El jurista argentino Julián De Diego, 1992, citado por Anacleto (2015) menciona que: “el derecho de trabajo es la disciplina que estudia las relaciones jurídicas de los trabajadores con los empresarios provenientes del trabajo, requiriéndose que la prestación, la relación se trate específicamente de un trabajo personal, libre, voluntario, de ajenidad y dependencia” (p. 59).

En este contexto Neves (2016) sostiene que:

El derecho de trabajo regula la relación entre empleador y trabajador por la que el segundo ofrece su trabajo al primero a cambio de una retribución; una relación que considera, a pesar de la igualdad jurídica entre empleador y trabajador, situaciones desiguales, pues el mayor poder económico del empleador le permite imponer sus

condiciones. Así, el derecho del trabajo reconduce dicha relación entre desiguales a la figura jurídica del contrato de trabajo, y a través de sus regulaciones procura introducir equilibrios limitando el poder del empleador. (p. 33)

(...) El derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado (...). (EXP. 1124-2001-AA/TC, Fundamento 12, citado por el Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional, 2006)

2.2.2.3. El Contrato de trabajo

2.2.2.3.1. Definición

“El contrato de trabajo es un acuerdo entre el empleador y el trabajador que crea la relación laboral, por la que el trabajador labora bajo la dirección y control del empleador, a cambio de una remuneración” (Neves, 2016, p.33).

También el contrato de trabajo es definido por Paul Durand, citado por Gómez (2015) como: “la convención por la cual una persona se compromete a disponer su actividad a favor de otra persona y se coloca bajo la subordinación de esta a cambio de una retribución” (p.90).

Al respecto, el jurista Jorge Miyagusuku y Luis Vinatea, 2003, citado por Anacleto (2015) sostienen que:

Es un acuerdo de voluntades entre dos partes, uno llamado empleador y la otra trabajadora, por la cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (Trabajador) y la otra (empleador), que se obliga al pago de la remuneración correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (pp.146-147)

2.2.2.3.2. Características del contrato de trabajo

1. Es un contrato bilateral

Se denomina contrato bilateral, ya que nace del acuerdo de voluntades de dos partes, el trabajador se obliga a prestar sus servicios y el empleador a abonar un estipendio económico por el servicio que efectuara el trabajador (Gómez, 2015).

Asimismo, Anacleto (2015) afirma lo siguiente: “es bilateral porque necesita obligatoriamente de la participación de dos partes o sujetos, por una parte, el trabajador, y por la otra parte, el empresario o empleador” (pp. 148-149).

2. Es oneroso

Es oneroso ya que un contrato de trabajo genera ingresos económicos para el trabajador, y a cambio el trabajador prestara sus servicios. En ambas partes se puede percibir un despojo, sacrificio (Fernández, 2014).

Para Haro (2010) “se denominan así porque procuran ventajas o beneficios a cada una de las partes intervinientes” (p. 481).

Asimismo, “es oneroso porque ambas partes, esto es, el empresario y el trabajador se benefician mutuamente, una de la prestación de servicios y la otra del salario, existiendo una equivalencia de las prestaciones” (Anacleto, 2015, p. 149).

3. Tiene carácter sinalagmático

Según, Haro (2010) sostiene que: “Las partes convienen en prestaciones recíprocas. Los trabajadores se obligarán a realizar un trabajo convenido, y los empleadores se obligarán a pagar una remuneración estipulada” (p. 481).

Para, Anacleto (2015) esto quiere decir que:

Establece reciprocidad, cada una de las partes se obliga a una contraprestación. El trabajador se obliga a prestar servicios y el empleador a retribuirlo, cabe indicar que el carácter sinalagmático del contrato de trabajo tiene excepciones, ya que existen periodos en los que el trabajador no presta servicios al empresario, pero percibe el salario, por ejemplo, en el periodo que le corresponde sus vacaciones, permisos y licencias por enfermedades, etc. (p. 149)

4. Es conmutativo

Haro (2010) afirma que: “las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y suponen el pleno conocimiento de las obligaciones y derechos, tanto por parte

del trabajador como del empleador” (p. 481).

5. Es de tracto sucesivo o de ejecución continuada

“Estos contratos no son de ejecución instantánea, sino que son de ejecución continuada o periódica” (Haro, 2010, p.481).

Asimismo, Gómez (2015) afirma: “es de tracto sucesivo porque el contrato de trabajo por naturaleza es permanente, proyectándose en el tiempo sin importar si su duración es *dies incertus* o *dies certus* (de duración determinada o indeterminada)” (p.90).

“El contrato de trabajo es un contrato que tiene vida dilatada normalmente. El trabajador se compromete a realizar una prestación no de forma instantánea, sino durante un periodo indeterminado o previamente determinado” (Anacleto, 2015, p.150).

6. Es un contrato consensual:

Que se perfecciona por el mero consentimiento de las partes. (Fernández, 2014). Según, Haro (2010) sostiene que esta característica: “significa que el contrato se perfecciona con el mero consentimiento de las partes, quedando ambas obligadas a todos sus efectos, tanto en obligaciones como en derechos. Equivale pues al libre consentimiento de las voluntades” (p. 94).

“Es consensual, porque se perfecciona con el simple consentimiento y desde ese entonces surgen las obligaciones y derechos de cada parte que nacen del contrato” (Anacleto, 2015, p. 149).

7. Es un contrato no solemne:

Estos contratos no exigen la formalidad escrita ya que su ausencia no implica la nulidad o no existencia del acto jurídico (Fernández, 2014).

8. Es personal:

Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. (Ley N° 728, 1997, Art. 5)

2.2.2.3.3. Elementos del contrato de trabajo

2.2.2.3.3.1. Prestación personal

Para Neves (2016) “se entiende por prestación, el trabajo que el trabajador realiza en favor del empleador” (p. 34).

Por su lado Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) definen a la prestación personal como:

Un objeto de una obligación que consiste en la realización de un servicio o entrega de una obra, o en abstener de alguna conducta, de acuerdo a lo convenido a través de un contrato. En el campo laboral, la prestación de servicio es la conducta que tiene que llevar a cabo el trabajador susceptible de valoración económica, que le da derecho a exigir el pago de una remuneración. (293)

2.2.2.3.3.2. Subordinación

Según Neves (2016) afirma que: “la subordinación supone que, por el contrato de trabajo, el trabajador sujeta su labor a la dirección y control del empleador. Esta característica es exclusiva de la relación laboral” (p. 36).

En ese contexto Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) definen a la subordinación como:

El vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo, confiriéndole además la potestad de conducirla. Bajo estos términos, la subordinación es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios. de ese modo, la subordinación consiste en el sometimiento al trabajador al poder de organización y disciplina del empresario. (p. 370)

2.2.2.3.3.3. Remuneración

Al respecto Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) afirman que:

Es el pago que recibe el trabajador como contraprestación por el desempeño de un servicio de modo subordinado. La prestación de servicios debe ser remunerada para que se configure una relación laboral; así, la remuneración constituye la obligación

del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios de forma gratuita. (p. 343)

Para Haro (2010) “la remuneración viene a ser pagos periódicos, cantidades abonadas al trabajador al terminar determinados periodos de tiempo, que pueden ser semanales, quincenales, mensuales, semestrales o anuales” (p.197).

Mientras que, para Sabogal (2012) la remuneración: “es una obligación del empleador y un derecho del trabajador, el cual se encuentra especialmente protegido por la ley. La remuneración, comúnmente se le conoce como salario, que es la contraprestación económica que el empleado recibe por su trabajo” (p.161).

2.2.2.3.4. Contratos para obra o servicio

Según, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR, (Ley N° 728, 1997) prescribe lo siguiente:

Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquéllos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación. (Art. 63)

Según, el profesor Jorge Rendón Vásquez, citado por Gómez (2015) expresa que:

La locación de servicios tiene por objeto la realización de un servicio, es decir, de una actividad sin sujetarse a las órdenes de quien la encarga. El ejecutante del servicio debe efectuarlo según sus conocimientos, experiencia, habilidad, pero sin asegurar un resultado, aunque se entiende que debe hacerlo ajustándose a un término medio de eficiencia o al nivel de eficiencia y especialidad que se pacte. (p.91)

2.2.2.3.5. Contrato de locación de servicios en el código civil

Según el código civil (Ley N° 295, 1984) prescribe en su cuerpo normativo lo siguiente:

Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución (Art. 1764).

Objeto: pueden ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales (Art. 1765).

Carácter personal del servicio: el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación. (Art. 1766)

2.2.2.3.6. Clase de contrato de trabajo en el proceso examinado

El demandante había prestado sus servicios durante todo el período de su labor para la empresa demandada como Jefe de Oficina de Personal o cargo similar, en la estación de Ferrocarril Huancayo – Huancavelica, siendo los periodos en que labor en dicho cargo el del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y el del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015, periodos en los cuales solamente se le pago como Técnico que es su cargo primigenio y original, a pesar de que le correspondía la remuneración de Jefe de personal o cargo similar, por lo que Únicamente pretende el pago de la diferencial por cargo trabajado en los periodos mencionados más no reconocimiento alguno de cargo.

2.2.2.4. Los Beneficios Sociales Laboral

Rendón (2002), señala que los beneficios sociales son aquellas percepciones económicas que tiene como fin el reconocimiento al trabajador y a su familia; con montos adicionales al básico. Pueden provenir de la Ley o de la autonomía privada.

2.2.2.4.1 Origen de los Beneficios sociales

En su origen más remoto, los beneficios sociales, surgen ante la inexistencia de mecanismos legales que prevean una protección del trabajador en situaciones de accidente o enfermedad y que garanticen periodos de descanso entre una jornada laboral y otra. Algunos empresarios comienzan a proporcionar a sus empleados servicios sociales que cumplen con esta finalidad protectora, lo que se denomina «paternalismo benevolente».

(Puchol, 1997 y Casares y Sarries, 2008).

2.2.2.4.2 Clasificación de los beneficios sociales laborales

A. Las Gratificaciones:

Son los pagos realizados por el empleador a sus trabajadores, adicionalmente a sus remuneraciones ordinarias, a fin de aumentar sus ingresos. Dicho gesto se le vincula a ciertas fechas del año, como, navidad, fiestas patrias, año nuevo, etc.

Las gratificaciones se dividen en:

- Gratificaciones ordinarias:

“Son aquellas que tienen el carácter de obligatorias, ya sea por la ley, por convenio colectivo o que, siendo originalmente gratificación extraordinaria, son otorgadas por más de dos años consecutivos, tal como lo ha establecido la jurisprudencia laboral” (Zavala, 2011, p. 116).

- Gratificaciones extraordinarias:

Son aquellas de carácter no obligatorio, se producen por un acto de generosidad del empleador, quien las otorga sin estar obligado a ello, pudiendo eliminarlas sin que los trabajadores puedan exigirles judicialmente.

B. La Asignación familiar:

“Es un beneficio otorgado a los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva y que tienen hijos menores a su cargo o que siendo mayores, están cursando estudios superiores. La asignación familiar que recibirán es igual al 10% de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad de pago” (Arce, 2008, p. 517).

C. La bonificación por tiempo de servicios:

La legislación actual ha derogado las normas que establecían las bonificaciones por tiempo de servicios, sin embargo, para los trabajadores que percibían estas bonificaciones,

la seguirán manteniendo:

- La bonificación por 30 años que se otorga a los trabajadores, empleados y obreros, sujetos al régimen de la actividad privada, que contaban con 30 años de servicios prestados a un mismo empleador. Similar al 30 por ciento de su remuneración mensual.
- La bonificación por 25 años, que se otorga a los trabajadores, empleados y obreros, que contaban con 25 años de servicios otorgados a una misma empresa. Equivalente al 25% de su remuneración mensual.

2.2.2.5 La Remuneración

2.2.2.5.1. Concepto

Las remuneraciones de los funcionarios y servidores públicos estarán establecidas por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios. El haber básico para los trabajadores se fija de acuerdo a cada nivel de especialidad o carrera.

2.2.2.5.2. Características de la remuneración

Se ha establecido algunas características especiales para las remuneraciones, entre las cuales podemos enunciar las siguientes:

- **Es una contraprestación:** Al existir un trabajo dependiente o servicio, corresponde como compensación del pago de una remuneración. Este elemento es utilizado como criterio fundamental para decidir sobre la existencia o no del vínculo laboral.
- **Es de libre disposición:** Zavala (2011) no explica: “Los importes remunerativos pagados al trabajador, deben ser utilizados a su libre elección en los gastos que él disponga, sin necesidad de consultar o informar a su empleador. En la calidad de excepción se considera también remuneración a la alimentación otorgada al trabajador y/o los montos que por tal motivo se abonen al representante o directamente al trabajador. (P.116).
- **Debe ser pagada en dinero:** “Las remuneraciones deben ser pagadas en dinero por ser el contrato laboral oneroso, sin embargo, por excepción también se puede recibir una remuneración en especie, es decir en artículos o productos de primera necesidad, previa aceptación del trabajador” (Haro, 2013, p. 201).

- **Son intangibles:** Que no puede ser “Tocada” por nadie, ni siquiera por el empleador, ya que solo puede ser cobrada por el trabajador y ocasionalmente por su esposa, padres o hijos, previa carta poder firmada formalmente.

- **Son inembargables:** Las deudas cotidianas del trabajador no pueden iniciar medidas de embargo sobre éstas, porque estas son deudas personales. La excepción a esta regla es la pensión alimenticia autorizada con orden judicial.

- **Tienen carácter preferencial:** En caso de quiebra o liquidación de la empresa, las remuneraciones, así como los beneficios sociales del trabajador, tienen preferencia frente a otros créditos del empleador.

2.3. Marco conceptual

Calidad. Estado, naturaleza, edad y otros datos personales o condiciones que se exigen para determinados puestos, funciones y dignidades (Osorio, s.a,p.132).

Distrito Judicial. Parte de un territorio demarcado donde un juez o Tribunal ejerce su soberanía o la potestad de juzgar (Poder Judicial, 2013).

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los estudiosos del Derecho que explican y orientan sobre el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aún no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Osorio, s.,p, 357).

Expediente. Es un conjunto de papeles, pruebas o antecedentes, perteneciente a un asunto o negocio que se ventila ante los tribunales relacionados con oficinas públicas o privadas, sin carácter contradictorio, como los de la jurisdicción voluntaria (Osorio, s.,p, 396).

Jurisprudencia. Son normas jurídicas obligatorias para las partes sometidas a la jurisdicción del Poder judicial o a la atribución resolutoria de la administración pública según el caso (Rubio, s.a,p.173).

Normatividad. Reglas o leyes, dentro de cualquier grupo u organización, la moral es la formación que tienes o el conjunto de creencias de una persona o grupo social

determinado, y la ética es la forma en la que te comportas en la sociedad, es la que se dedica al estudio de los actos humanos; por lo tanto la normativa en esos campos son las leyes que y reglas que rigen el comportamiento adecuado de las personas en sociedad, (Korgard, 2000).

Parámetro. Dato o elemento importante desde el que se examina un tema, cuestión o asunto. Que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. A partir de un parámetro, una cierta circunstancia puede comprenderse o ubicarse en perspectiva que es necesario para que se comprenda un problema o una cuestión, (Pérez 2009).

Variable. La capacidad que tienen los objetos y las cosas de modificar su estado actual, es decir, de variar y asumir valores diferentes. - "entendemos por variable cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores, es decir, que puede variar, aunque para un objeto determinado que se considere puede tener un valor fijo". Sabino (1980).

III. HIPÓTESIS

3.1 Definición

Una hipótesis es un enunciado que se realiza de manera previa al desarrollo de una determinada investigación. La hipótesis es una suposición que resulta una de las bases elementales de dicho estudio.

3.2 Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre derechos laborales, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junín – Lima. 2020, ambas son de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

3.3 Hipótesis específica

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

El perfil cualitativo, del estudio, se evidencia en la recolección de datos; porque, ésta actividad requiere a su vez, del análisis para identificar a los indicadores de la variable, existentes en el objeto de estudio (sentencia); además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado (Juez unipersonal o colegiado) quien(es) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público.

Por lo tanto, la extracción de datos implicará interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenciará en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, esta actividad también incluye la revisión del proceso del cual emerge la sentencia (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus

compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenciará en el instante en que se apliquen las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente serán simultáneas y no, uno después del otro, al cual se agregará el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); respectivas de tipo procesal y sustantivos a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

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

El nivel exploratorio del estudio, se evidencia en varios aspectos de la investigación: no se hallaron estudios orientados a la determinación de la calidad de sentencia, excepto los que se derivaron de la misma línea de investigación.

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencia, siendo

las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”. (Centty, 2006, p.69).

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

y Villagómez, 2013; p. 211).

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03, sobre derechos laborales; Tercer Juzgado De Trabajo Transitorio De Huancayo, Distrito Judicial del Junin – Tambo. Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo la variable es: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En éste trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la

observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar la asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención

no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DERECHOS LABORALES, SEGÚN LOS PARÁMETROS NORMATIVOS, DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES PERTINENTES, EN EL EXPEDIENTE N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DEL JUNIN – TAMBO. 2022

| G/E | PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS |
|--------------------|--|--|---|
| General | ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre derechos laborales, en el expediente N° 01029 – 2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junin – Tambo 2022? | Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre sobre derechos laborales, en el expediente N° 01029 – 2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junin – Tambo. 2022. | De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre sobre derechos laborales, en el expediente N° 01029 – 2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junin – Tamboñ. 2022, ambas son de rango muy alta, respectivamente. |
| Específicos | ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado? | 1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.. | 1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta |
| | ¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado? | 2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado. | 2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta |

4.8. Principios éticos

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

dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

4.9. Rigor científico: Se cumplirá estrictamente con toda la metodología científica a fin de que tenga la confiabilidad y credibilidad objetiva en los resultados obtenidos; se minimizaran los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en sus fuentes empíricas (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

Finalmente se precisa, que la elaboración y validación del instrumentos; la operacionalización de variables (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y las variables en estudio.

V. RESULTADOS

4.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre derechos laborales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junín – Tambo. 2022

| 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 | 9 | [9 - 10] | Muy alta | | | | | |
| | | 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 | 20 | [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 | 9 | [9 - 10] | Muy alta | | | | | |
| | | | | | | X | | | [7 - 8] | Alta | | | | | |
| | | Descripción de la decisión | | | | | X | | [5 - 6] | Mediana | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---------|----------|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | [3 - 4] | Baja | | | | | |
| | | | | | | | | | | [1 - 2] | Muy baja | | | | | |

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre **derechos laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junín – Tambo**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre derechos laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junín – Tambo. 2022

| 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 | | 9 | [9 - 10] | Muy alta | | | | | | |
| | | 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 | 20 | [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 |
| | | Descripción de la decisión | | | | | X | | | [5 - 6] | | | | | | Mediana |
| | | | | | | | | | | [3 - 4] | | | | | | Baja |
| | | | | | | | | | | [1 - 2] | | | | | | Muy baja |
| 38 | | | | | | | | | | | | | | | | |

Nota. 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 sentencia de segunda instancia** sobre Derechos Laborales, **según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03;** Distrito Judicial del Junin – Tambo, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

5.2.- Análisis de los resultados

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia derechos laborales del expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junín – Tambo. 2022, fueron de rango muy alta y muy alta, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente (Cuadros 1 y 2).

En relación a la sentencia de primera instancia

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia, este fue Tercer Juzgado De Trabajo Transitorio De Huancayo, cuya calidad fue de rango muy alta, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 1)

Se determinó que la calidad de las partes expositiva, considerativa, y resolutive fueron, de rango muy alta, muy alta y, muy alta, respectivamente (Anexo - Cuadro 1, 2 y 3).

1. En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango Muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1).

En la introducción se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; la individualización del acusado, la claridad y los aspectos del proceso no se encontraron.

En la postura de las partes, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: pruebas de los hechos y circunstancias objeto de la acusación; evidencia la calificación jurídica del fiscal; y la claridad; mientras que 5: evidencia de la formulación de las pretensiones de la defensa del demandante.

2. En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 2).

En, la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.; las

razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

3. En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

En, la aplicación del principio de correlación, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con los hechos expuestos; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones formuladas por la parte civil; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones de la defensa del acusado; y la claridad; mientras que: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

En la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) demandados(s); el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado; el pronunciamiento evidencia mención expresa; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s); y la claridad.

En relación a la sentencia de segunda instancia

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, este fue la Sala Laboral Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, cuya calidad fue de muy alta, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 2)

Se determinó que la calidad de sus partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente (Anexos - Cuadro 4, 5 y 6).

4. En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango mediana. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto, la individualización del demandado; aspectos del proceso; y la claridad.

En cuanto a la postura de las partes, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; y la claridad; mientras que 3: evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la formulación de la(s) pretensión(es) del impugnante(s); evidencia la formulación de las pretensiones de la parte contraria, también se encontraron.

5. En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5).

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

6. En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En, la aplicación del principio de correlación, se encontraron 4 de los 5 parámetros previsto: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia; y la claridad; mientras que el pronunciamiento evidencia

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

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos.

VI. CONCLUSIONES

- La investigación tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre derechos laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junín – Tambo. 2022

Por lo que, al cierre de la presente actividad a mérito de los datos organizados, se concluye que:

El objetivo de la investigación fue determinar la calidad de las sentencias (primera y segunda instancia), en este caso fueron sobre un proceso civil, de derechos laborales, en donde el juez hay analizar las pruebas presentadas por las partes, aplicando un criterio lógico y sus máximas de experiencia, tuvo una inclinación a favor de la parte demandante, ya que es imprescindible que el menor de edad reciba todos lo indispensable para un desarrollo completo y saludable y pueda ser una persona de bien para la sociedad.

Asimismo, el informe de investigación contara con instituciones jurídicas procesales y sustantivas, importantes para saber cómo es el desarrollo de un proceso judicial y lo que se debe investigar.

La metodología es importante para la realización del informe, ya que nos mostrara el tipo, nivel, diseño de investigación, también es fundamental el procedimiento de recojo de datos (anexo 3), pues con ello sabremos cómo realizar nuestro proceso de la obtención de los resultados primordial para saber qué clase de calidad son las sentencias en estudio el cual es el objeto principal.

Finalmente, al cotejar las sentencias con nuestra lista de parámetros, se derivó que la sentencia de primera instancia fue de calidad muy alta, asimismo la sentencia de segunda instancia también fue muy alta su calidad, conforme a estos resultados se pudo apreciar que las sentencias fueron realizadas conforme lo establece la ley.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. ((1ra. edic.). Lima, Perú: autor.
- Aguilar, C. y Gonzales S. (2016). Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial (2010-2015) en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación (pre grado). Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes, San José, Costa Rica.
- Antúnez, (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones (pre grado) Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Ancash, Perú.
- Baca, C. (2016). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficio sociales y asignación familiar (pre grado) Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú.
- Caman, A. (2016). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficio sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos (pre grado) Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf> .

- Carrasco, F (2015). Calidad de sentencias de Primera y segunda Instancias sobre pago de beneficios Sociales laborales (pre grado) Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>.
- Cervantes, E. (2014). Análisis de los factores que propician la inejecución de sentencias en los procesos contenciosos administrativos sobre pago de obligaciones dinerarias en los Juzgados Mixtos de la Corte Superior de Justicia de Puno en el año 2012 (tesis pre grado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Coaguilla, J. (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado en: <http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>.
- Culquicondor (2016), Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales laborales (pre grado) Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú.
- Flores, P. (2017). Expediente Laboral (Pre grado) Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú.
- Gutiérrez, C. (2014). Informe La justicia en el Perú. Lima – Perú. Impreso

en: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L. Lima – Perú.

Guerra, S. (2018). La vulneración al derecho humano de acceso a la justicia cuando las autoridades señaladas como responsables retardan o no entregan los informes solicitados por la comisión de derechos humanos del estado de México (pre grado) Universidad Autónoma del Estado de México.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta edic.). México: Mc Graw Hill

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.

López, J. (2016) La credibilidad en el Sistema de Justicia en Colombia (Tesis de Maestría). Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.

Loor, (2019). La responsabilidad del estado por error judicial (pre grado) Riobamba-Ecuador.

Loreto, H. (2016). Análisis interpretativo y crítico de las sentencias pronunciadas por el segundo y tercer tribunal ambiental de Santiago y Valdivia en materia de reparación de daño ambiental (pre grado) Universidad de Chile facultad de derecho.

Mayoral, F. (2013). La calidad de la Justicia en España ¿Cómo evalúan los Españoles el funcionamiento de las instituciones judiciales y qué se puede hacer para mejorarlas?. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf

Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo.* Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica.

Nacarino, M (Mayo del 2005) Derechos y Beneficios del trabajador durante la Incapacidad prolongada. Semana (3), p 10.

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis.* (3ª edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Orrego, J (s/f). Teoría de la prueba. Recuperado de: http://www.teoria+de+la+prueba/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/.pdf

Osorio, M. (2012). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

Paredes D. (2017) Calidad de sentencias de Primera y segunda Instancias sobre pago de beneficios Sociales laborales (pre grado) Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú.

Rodriguez, R (2005). ¿Calidad de la justicia? Eficacia y eficiencia en la administración de Justicia, El Salvador: Foro.

- Serrano, E (2011). Administración de Justicia, conflicto y violencia (Tesis de Maestría). Universidad Internacional de Andalucía, Bogotá , Colombia.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.* Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Tinta E. (2016). Calidad de Sentencias de primera y segunda Instancia sobre sobre pago de beneficios sociales y otros (Pre grado) Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.
- Torres C. (2015). Investigación de la Unificación edad, principios de unidad y seguridad jurídica en Guayaquil - Ecuador.
- Tulloch, I. (2016). Calidad de Sentencias de primera y segunda Instancia sobre incumplimiento de disposiciones y Normas Laborales (Pre grado) Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho.* Aprobada por Resolución N° 1496-2011- CUULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del 2013.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad*

Social. Lección 31. Conceptos de calidad. Recuperado de:
http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContentonLinea/leccin_31_conceptos_de_calidad.html.

Vela, S (2015). Incumplimiento de sentencias firmes sobre pago de Bonificaciones en la Ugel Pachitea (Pre grado) Huánuco, Perú.

VESCOVI, Enrique. El recurso de Casación, 2º ed. Montevideo: Editorial Idea, 1996.

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra edic.). Lima: Editorial San Marcos

Zúñiga (2018), en su estudio: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre beneficios sociales vacaciones (pre grado) Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Ancash, Perú.

A N E X O S

ANEXO 1



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN
TERCER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE HUANCAYO
JR. JULIO C. TELLO N° 462-SEGUNDO PISO - EL TAMBO

EXPEDIENTE : 01029-2016-0-1501-JR-LA-03
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : D
ESPECIALISTA : E
APODERADO : F
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A

SENTENCIA N° -2016

RESOLUCIÓN NÚMERO 03.-

Huancayo, once de agosto
Del año dos mil dieciséis.-

PARTE EXPOSITIVA:

Mediante escrito de fojas 01 al 14 A, en la vía del proceso ordinario laboral interpone demanda de Pago de Diferencial por Trabajo realizado como Jefe de Oficina de Personal o Cargo Similar contra El Ministerio B, pretendiendo:

- a) El pago de diferencial por Trabajo realizado como Jefe de Oficina de Personal o Cargo Similar en la suma de S/. 34,700.00 soles, más intereses legales.

Demanda: La recurrente (en adelante la demandante) al oralizar su escrito de demandada en audiencia de juzgamiento en la etapa de confrontación de hechos y alegatos (minutos 00:02:30 y 00:42:36), señala que:

- a) El pago de diferencia pretendido es por haber realizado trabajados como Jefe de Oficina de Personal o cargo similar, en la estación de Ferrocarril Huancayo – Huancavelica.
b) Siendo los periodos en que labor en dicho cargo el del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y el del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015.
c) Periodos en los cuales solamente se le pago como Técnico que es su cargo primigenio y original, a pesar de que le correspondía la remuneración de Jefe de personal o cargo similar.
d) Únicamente pretende el pago de la diferencial por cargo trabajado en los periodos mencionados más no reconocimiento alguno de cargo.

Contestación de demanda: El Ministerio B (en adelante la demandada) al contestar la demandada a través de su procurador público mediante escrito de fojas 88 al 108, oralizada en audiencia de juzgamiento en la etapa de confrontación de hechos y alegatos (minutos 00:06:48 y 00:44:10), precisa que:

- a) Reconoce que la demandante laboro en los periodos que indica como encargada de la oficina que precisa, e incluso laboro en otros periodos como encargada de otras oficinas.
- b) Han cumplido con pagarle la diferencial por encargatura en cuanto al primer periodo reclamado, en su totalidad.
- c) En cuanto al segundo periodo no existe tal deuda, toda vez que al pasar por un proceso de fusión, adecuaron su CAP, no existiendo ya la jefatura de personal como tal.
- d) Justifican el cambio de cargo de la demandante en el poder de dirección que ostentan.
- e) La remuneraciones de la demandante fueron de S/. 850.00 soles como base en el primer periodo y actualmente es de S/. 1, 800.00 soles.

Del desarrollo de las audiencias:

Audiencia de Conciliación: En este acto se preciso que no fue posible arribar a acuerdo conciliatorio pasándose a fijar la pretensión materia de juicio, conforme se desprende del acta de fojas 413 al 414, misma que yace en la parte superior de la presente.

Audiencia de Juzgamiento: En la presente audiencia se estableció como:

Hechos de no requieren actuación probatoria (minuto 00:14:56)

- a) El periodo en que la demandante ha venido laborando como jefe de la Oficina de personal en los periodos que se detallan, del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y el segundo periodo del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015.

Hechos que requieren actuación probatoria (minuto 00:16:30)

- a) Determinar si a la demandante le corresponde el pago de la diferencial por trabajo como jefe de la oficina de personal o cargo similar por la suma de S/. 34, 700.00 (treinta y cuatro mil setecientos con 00/100 soles).

Se admitieron los siguientes medios probatorios:

1. Certificado de trabajo de fecha 23 de abril del 2007, emitido por el Ferrocarril Huancayo Huancavelica. ANEXO 1-A de folios 15.
2. Certificado de trabajo de fecha 20 de octubre del 2009 emitido por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones. ANEXO 1-B de folios 16.
3. Copia del memorando N° 0519-/GG-FHH/2006 de fecha 28 de Junio del 2006. ANEXO 1-C de folios 17.
4. Copia de la Carta N° 073-JDA-FHH/06 de fecha 03 de julio del 2006. ANEXO 1-D de folios 18.
5. Copia de las Boletas de Pago del 2006, 2007, 2008 y 2009. ANEXO 1-F de folios 19 al 76.
6. Copia de los distintos documentos internos remitidos de la Oficina de Personal de la Estación de Chilca. ANEXO 1-H de folios 39 al 52. Consistentes en los siguientes documentos:
 - Informe N° 552/JOP-FHH/06 de folios 39.
 - Informe N° 0902-A/JOP-FHH/06 de folios 40.
 - Informe N° 001-JOP.FHH/07 de folios 41.
 - Informe N° 256.JOP.FHH/07 de folios 42.

- Informe N° 027-2007/PER-MTC-FHH de folios 43.
 - Informe N° 032-OP/MTC-FHH/2007 de folios 44.
 - Informe N° 085.2007.MTC/14.FHH-PERSONAL de folios 45.
 - Informe N° 002-2008- MTC/14.FHH-PERSONAL de folios 46.
 - Informe N° 017-2008- MTC/14.FHH-PERSONAL de folios 47.
 - Informe N° 061-MTC/14.FHH-PERSONAL de folios 48 al 49.
 - Informe N° 0059-2014-MTC/14.08-ION de folios 50.
 - Informe N° 0063-2014-MTC/14.08-ION de folios 51.
 - Informe N° 0126-2014-MTC/14.08-ION de folios 52.
7. Copia de los distintos documentos internos recibidos por la Oficina de Personal de la Estación de Chilca. ANEXO 1-I de folios 24 al 38. Consistente en los siguientes documentos:
 - a. Memorando N° 1159-2006-JDA-FHH de folios 24.
 - b. Memorando N° 1090/GG-FHH/2006 de folios 25. c. Memorando N° 0411-GG-FHH/2007 de folios 26.
 - d. Memorando N° 035/FHH-MTC/2007 de folios 27.
 - e. Memorando N° 070-2007-MTC/14.FHH-ADMINISTRACION de folios 28.
 - f. Memorando N° 0147-2008-MTC/14.FHH-TRAFICO de folios 29.
 - g. Memorando N° 0154-2008-MTC/14.FHH de folios 30.
 - h. Memorando N° 006-2009-MTC/14.FHH de folios 31.
 - i. Memorando N° 0301-2009-MTC/14.FHH de folios 32.
 - j. Informe N° 007-2009-MTC/14.FHH-AUXILIAR-PERSONAL de folios 33.
 - k. Cuatro de vacaciones detalladas record 1995 al 2002 Sra. De folios 34.
 - l. Memorando N° 056-2011-MTC/14.08.LAMS de folios 35.
 - m. Memorando N° 021/2011-MTC/14.08.DGF de folios 36.
 - n. Memorando N° 001-2014- MTC/14.08-GETP de folios 37.
 - o. Memorando N° 0405-2014-MTC/14.08.JAJR de folios 38.
 8. Copia del Decreto Supremo N° 005-2007-MTC. ANEXO 1-J de folios 77.
 9. Exhibición del original o copia fedateada de las boletas de pago del periodo de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y del mes de febrero del 2014 a febrero del 2015.
 10. Memorándum N° 270-2007-JDA-FHH del 10.03.007, Memorándum N° 0252-2007-JDA-FHH del 05.03.007, Memorándum N° 0102-2007-JDA-FHH del 24.01.007, Memorándum N° 0072-2007-JDA-FHH del 06.01.007. ANEXO 1-D de folios 113 al 117.
 11. Contrato por inicio de Actividad desde el 01.04.1997 en el cargo de Auxiliar, contrato por inicio de Actividad a partir del 01.10.1997 en el cargo de Secretaria y Contrato Individual de Trabajo a partir del 01.01.1998 en el cargo de Secretaria. ANEXO 1-E de folios 118 al 122.
 12. Oficio N° 453-2014-MTC/10.07 del 13.05.2014 y Oficio N° 372-2015-MTC/10.07. ANEXO 1-F de folios 123 al 124.
 13. Memorándum N° 0934-2016-MTC/10.07 de fecha 15.06.2016 acompañado del Informe N° 075-2016-MTC/10.07.LPA. ANEXO 1-G de folios 125 al 128.
 14. Resolución del Consejo Directivo N° 009-2001-CDFHH de fecha 09.05.2001 que aprueba el Manual de Organización y funciones de FHH. ANEXO 1-H de folios 129 al 139.
 15. Relación de cargos ocupados por la parte demandante dentro del cuadro “Cargos Estructurales ocupados de acuerdo a boletas de pagos de haberes” ANEXO 1-I de

folios 140.

16. Manual de Organización y Funciones del FHH de la Dirección General de Caminos y Ferrocarriles 2010. ANEXO 1-J de folios 141 al 151.
17. Decreto Supremo N° 151-97-EF de fecha 12.11.1997 – Aprueban la política remunerativa de la Institución Pública Descentralizada de FHH; Decreto Supremo N° 200-2007-EF de fecha 19.12.2007 – Aprueban política remunerativa del Ministerio de Transportes y comunicaciones respecto de personal incorporado en virtud de la fusión con el FFHH; Resolución Suprema N° 006-2008-MTC de fecha 17.01.2008 que aprueba el Cuadro de Asignación de Personal CAP del MTC; Resolución Ministerial N° 467-2010-MTC/01 y Manual de Organización y Funciones (MOF) – Dirección General de Caminos y Ferrocarriles del MTC, acompañado de páginas 0 al 9 y 118 al 184, relacionado a la Dirección de Ferrocarriles; Resolución Ministerial N° 222-2013-MTC/01 de fecha 25.04.2013 que aprueba el reordenamiento del Cuadro de Asignación de Personal CAP del MTC, acompañado del cuadro para asignación de personal Decreto Supremo N° 241-2013-RF de fecha 23.09.2013 – Aprueba nueva escala remunerativa para trabajadores de FFHH del Ministerio de Transportes y Comunicaciones sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; Resolución Ministerial N° 775-2013-MTC/01 de fecha 23.12.2013 Que aprueba el reconocimiento del Cuadro de Asignación de Personal CAP del MTC; Resolución Ministerial N° 324-2014-MTC/01 de fecha 02.06.2014 por el cual se aprueba el Presupuesto Nominativo de personal (PNP) para el año fiscal 2014; Resolución Ministerial N° 544-2014-MTC/01 de fecha 01.08.2014 que aprueba la modificación del cuadro de Asignación de Personal CAP del MTC acompañado del cuadro para asignación de personal. Normas que obran a folios 152 al 313.
18. Depósitos de CTS efectuados los años 2008 al 2015. ANEXO 1- T de folios 314 al 334.
19. Boletas de pagos donde se encuentra las gratificaciones de los meses de julio y diciembre del 2008, julio y diciembre del 2009, julio y diciembre del 2010, julio y diciembre del 2011, julio y diciembre del 2012, julio y diciembre del 2013, julio y diciembre del 2014 y julio y diciembre del 2015. ANEXO 1-U de folios 335 al 350.
20. Constancia de pagos de haberes y descuentos de los periodos 2008, 2009, 2010, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016. ANEXO 1-V de folios 351 al 353.
21. Las boletas de pago y constancias de pago de folios 336 al 353, las mismas que ya han sido actuadas.

PARTE CONSIDERATIVA:

Primero: El Artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú prevé que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando para ello los principios que inspiran el proceso¹. El debido proceso tiene por función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución. Dando a toda la persona la posibilidad de recurrir a la Justicia para obtener la Tutela Jurisdiccional de los derechos individuales, a través de un procedimiento legal en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, de ejercer el derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una Sentencia que decida la causa dentro de un plazo preestablecido en la Ley Procesal². Asimismo, el

Título Preliminar del Código Procesal Civil en su artículo I precisa el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva: *“Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”*. El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es inherente a toda persona por el solo hecho de serlo. Constituye la manifestación concreta de por qué la función jurisdiccional es, además de un poder, un deber del Estado, en tanto no puede excusarse de conceder Tutela Jurídica a todo lo que se solicite. Según Gonzales Pérez *“... el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas”*³. *“...La principal garantía establecida por el derecho al debido proceso legal y el acceso de tutela judicial efectiva o eficaz, se grafica en el acceso pleno e irrestricto con las obligaciones que la ley señala taxativamente, a los jueces y tribunales para la determinación del derecho de las personas o de las incertidumbres jurídicas con relevancia jurídica, pues de lo contrario, la negación del acceso a la justicia implica hacer caer al ciudadano en indefensión, y alejarle de las soluciones pacíficas de controversias que la Constitución prevé explícitamente en beneficio de estos y de la comunidad social...”* .

Segundo: La emisión de una sentencia como concreción de las diversas etapas del proceso que tiene por finalidad concreta el resolver un conflicto de intereses haciendo efectivo los derechos sustanciales de las partes, requiere del análisis de la actividad probatoria que debe orientarse desde los puntos controvertidos fijados, lo que para efectos del proceso laboral guiado bajo los alcances de la NLPT vienen a ser los hechos que requieren actuación probatoria en conformidad con el Inc. 3 del Art. 46° del marco normativo invocado, **en consecuencia se procederá a desarrollar el hecho que requieren actuación probatoria precisado en la parte expositiva.**

Del pago de la diferencial por Trabajo realizado como Jefe de la Oficina de Personal:

Tercero: Conforme se tiene de las alegaciones de ambas partes dadas en audiencia de juzgamiento, precisadas precedentemente, las cuales en atención al numeral 12.1 del Art. 12° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 (en adelante NLPT), **ya no es tema de discusión en el presente caso el evaluar si la demandante por los periodos del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y del 01 de febrero del 2014 al**

¹ Cas N° 1972-01. Cono Norte, El Peruano, 02 de febrero del 2002, pág. 8342.
² Cas. N° 3202-2001-La Libertad, El Peruano, 01 de enero del 2002, pág. 8944.
³ Gonzales Pérez; citado por Carrión Lugo, 1994, Tomo I: 8.

28 de febrero del 2015 asumió el puesto de Jefa de Oficina de Personal como encargada, dado que dicho aspecto ha sido reconocido por la representante de la parte demandada en audiencia de juzgamiento, reconocimiento ante el cual se fijó como un hecho que no requiere actuación probatoria el consistente **en que la demandante por los periodos en mención si ocupó el cargo de Jefe de Oficina de Personal como encargada**. Ante lo cual únicamente corresponde evaluar si a la demandante le corresponde o no el pago de diferencial por el trabajo que realizó como Jefe de Personal en los periodos ya precisado.

Cuarto: Bajo la lógica precisada en el numeral precedente es que se debe de mencionar lo siguiente: El Decreto Legislativo N° 728, su TUO D. Supremo N° 003-97-TR y su reglamento D. Supremo N° 001-96-TR **no han establecido en forma expresa el derecho de un trabajador a un pago mayor al que corresponda en su cargo primigenio por asumir vía encargatura un cargo de superior nivel que implica mayores responsabilidades y funciones**; sin embargo dicho vacío legal se encuentra

cubierto por normas internacionales como el numeral i)⁴ del literal a) del Art. 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales **donde se precisa que el salario debe ser equitativo e igual por trabajo de igual valor**, los numerales 2 y 3 del Artículo 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los artículos 23° y 24° de nuestra carta magna; marco normativo sobre la cual se **puede**

afirmar que la remuneración dada a un trabajador debe obedecer al PRINCIPIO DE IGUAL SALARIO POR TRABAJO IGUAL, dado que lo contrario implicaría una clara discriminación y vulneración al principio de igualdad. Y sobre el principio en mención en doctrina⁵ se ha precisado que: *“a ningún empleador, incluyendo al Estado, se puede admitir acciones que configuren actos de discriminación laboral salarial bajo ningún supuesto, pues ello, vacía el contenido esencial del derecho de todo trabajador a una remuneración justa y equitativa”*. **Con todo lo cual es posible afirmar que ninguna documentación interna ni mucho menos actuación alguna del propio empleador puede impedir que el trabajador reciba el pago de una remuneración equivalente a las funciones que cumple, así sean por encárgatura.**

Quinto: Por otro lado al ser la demandada parte del Estado debido a su calidad de Ministerio encontrándose dentro del poder ejecutivo del Estado se debe tener presente la siguiente posición doctrinal⁶ *“Por lo expuesto, es válido concluir que el Estado empleador, en aras de salvaguardar el carácter sinalagmático del contrato de trabajo,*

está obligado a incrementar la remuneración de manera razonable y proporcional acorde al cargo ejercido vía encargatura, y garantizando igualdad salarial, entre quienes ostentan el mismo rango de carrera; (...), habida cuenta, que es el propio Estado quien impone unilateralmente la referida encargatura”. Con lo cual se tiene que si bien es facultad del empleador, en este caso la demandada, el poder designar a sus trabajadores en cargos superiores a los que ocupan primigeniamente vía encargatura bajo la aplicación de su facultad de dirección que se encuentra dentro del elemento de la subordinación conforme se desprende del segundo párrafo del Art. 6° del D. Supremo N° 003-97-TR, dicha facultad directriz debe ser ejercida en concordancia con los derechos laborales a los

que todo trabajador tiene, es **decir la empleadora aun siendo el Estado tiene la obligación de al momento de realizar cualquier cambio de cargo inferior a superior de un trabajador por encargatura de pagar la remuneración básica que corresponda al cargo superior que el trabajador asuma durante todo el periodo en que se mantenga en dicho cargo en clara atención al principio señalado en el numeral anterior**, por encontrarse reconocido en normas de carácter internacional que son aplicables al presente caso en atención al Art. IV del Título Preliminar de la NLPT y nuestra propia Constitución Política. **Consecuentemente es posible concluir que a la demandante se le debió pagar una remuneración básica equivalente al cargo de Jefe de Personal por los periodos indicados en el numeral tercero de la presente**, al haber asumido dicho cargo vía encargatura en los periodos en mención, conforme se desprende del reconocimiento de dicho hecho de la representante de la demandada en audiencia de juzgamiento (precisado en el numeral tercero de la presente).

Sexto: Y en este orden de ideas, se debe proceder a **evaluar si la demandada a cumplido con el pago de una remuneración básica equivalente al cargo de Jefe de Personal por los periodos del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y del**

01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015, evaluación que se efectuara teniendo

presente el literal a) del numeral 23.4 del Art.23° de la NLPT, que pone el deber a la demandada cuando tenga la condición de empleador el de demostrar que ha cumplido con el pago, el cumplimiento de la norma legal, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. Con lo cual se tiene que:

1. La parte demandada alegado que por el primer periodo en que la demandante asumió el cargo de Jefe de la Oficina de Personal como encargatura que va del **01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 a cumplido con el pago total de dicha encargatura, es decir si le habría pagado a la demandante la diferencial por el cargo que asume igualando su remuneración básica primigenia a la del cargo que asumió**; sin embargo de las boletas de pago presentadas por la demandante de fojas 53 al 76, pertenecientes a los meses de enero del 2009, febrero del 2009, marzo del 2009, abril del 2009, mayo del 2009, junio del 2009, julio del 2009, agosto del 2009, setiembre del 2009, octubre del 2009, noviembre del 2009, diciembre del 2009, febrero del 2008, marzo del 2008, abril del 2008, mayo del 2008, junio del 2008, julio del 2008, agosto del 2008, setiembre del 2008, octubre del 2008, noviembre del 2008, diciembre del 2008, en donde se aprecia que durante los meses en mención a la demandante no se le paga bono alguno por encargatura sino únicamente una remuneración de S/. 850.00 soles como sueldo básico mas asignación familiar; el cargo de cuadros estructurales ocupados de acuerdo a boletas de pago de haberes de la demandante en fojas 140 en donde se puede apreciar que a la demandante desde febrero del 2008 hasta setiembre del 2013 únicamente se le paga por su cargo de secretaria primigenio en la suma de S/. 850.00 soles sin bono por encargatura alguno; las liquidaciones de CTS de abril del 2008, octubre del 2008, abril del 2009, octubre del 2009, abril del 2010, octubre del 2010 y abril del 2011 de fojas 314 al 320 en donde se aprecia

que a la demandante se le vino liquidando por dicho periodo con la suma de S/. 850.00 soles como remuneración básica; las boletas de pago de la demandante de fojas 335 al 340 de los meses de julio del 2008, diciembre del 2008, julio del 2009, diciembre del 2009 y julio del 2010, donde se vuelve a apreciar que la demandante percibía en dicho periodo la suma de S/. 850.00 soles como remuneración básica; y el Decreto Supremo N° 200-2007-EF en fojas 155 al 156 que establece desde diciembre del 2007 la escala remunerativa básica de los trabajadores del Ferrocarril Huancayo – Huancavelica a la que pertenece la demandante, en donde se aprecia que la suma asignada como remuneración máxima al Jefe de Oficina viene a ser la suma de S/. 1, 400.00 soles y al Secretario la suma de S/. 850.00 soles. **Se puede concluir que la demandada no ha demostrado fehacientemente a pesar de ser su carga probatoria en conformidad con el marco normativo precisado en líneas superiores del presente numeral que ha cumplido con el pago de la encargatura de Jefe de Oficina de Oficina de personal que la demandante asumió en el periodo materia de análisis,** ocurriendo todo lo contrario, es decir con la documentación citada que en gran parte obedece a la aportada por la propia demandada se puede concluir que a la demandante en dicho periodo únicamente se le venía pagando por su cargo de secretaria mas no por el cargo de Jefe de Oficina de Personal que la propia representante de la demandada a aceptado que vino ocupando la demandante por el periodo materia de análisis, toda vez que la suma de S/. 850.00 soles que es la suma que se le pagaba a la demandante únicamente obedece al cargo de secretaria, existiendo una clara diferencia entre dicha suma y la que le correspondería por el cargo de Jefe de la Oficina de Persona que en atención al decreto supremo citado precedentemente viene a ser la suma de S/. 1,400.00 soles.

2. En cuanto al segundo periodo en que la demandante ocupó el cargo de Jefe de Oficina de Personal que va del **01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015 (hecho que conforme al numeral tercero de la presente ha sido reconocido por la representante de la parte demandada)**, la demandada precisa que a la demandante no le correspondería pago alguno por concepto de diferencial por el trabajo realizado en dicho cargo, por no existir el mismo en dicho periodo. Alegación que en principio se contradice con el propio reconocimiento de la asunción de la Jefatura de Personal en dicho periodo por parte de la demandante realizado precedentemente en la misma audiencia de juzgamiento, ya precisado reintegradas veces en la presente, **conducta que en atención al Art. 29° de la NLPT genera de por sí que se presuma que en la realidad si existió el cargo de Jefatura de personal en el periodo materia de análisis**, dado que el artículo en mención faculta al juez a realizar conclusiones en contra del interés de las partes en atención a su conducta asumida en el proceso. Presunción que encuentra mayor asidero con los Memorándums N° 001-2014- MTC/14.08-GETP del 16 de junio del 2014 en fojas 37, N° 0405-2014- MTC/14.08.JAJR del 17 de diciembre del 2014 en fojas 78 e Informes N° 0059-2014-MTC/14.08.ION del 03 de junio del 2014 en fojas 50, N° 0063-2014-MTC/14.08.ION del 16 de junio del 2014 en fojas 51, en donde se puede apreciar que la demandante firmó como Coordinadoras de Personal del Ferrocarril Huancayo – Huancavelica que viene a ser un cargo similar al de Jefe de Oficina de

Personal del ferrocarril en mención, así como el cuadro de asignación de persona del fojas 251 al

261 que obedece al año 2013 en donde se puede apreciar en fojas 256 que si existe una oficina de personal general en fojas 256, lo que se vuelve a constatar con los cuadros de asignación de personal que obedecen a la resoluciones N° 775-2013

MTC/01 de fojas 270 al 297 y N° 544-2014 MTC/01 de fojas 298 al 313, que obedecen a los años 2013 y 2014 respectivamente cuadros en los cuales se puede apreciar que si existe una oficina de personal en fojas 278 y 304 respectivamente, **a partir de las cuales es posible concluir que de existir una oficina general de personal también es dable que exista una por cada dependencia adscrita al Ministerio de Transportes con su respectivo Jefe de Oficina (coordinador por ser el cargo similar) como es el caso del Ferrocarril Huancayo – Huancavelica.** Pues de otra forma no se podría explicar cómo es que el propio Ministerio de Transportes mediante Decreto Supremo N° 241-2013-EF en fojas 267 al 269 aprueba una nueva escala remunerativa para los trabajadores del Ferrocarril Huancayo – Huancavelica a partir de diciembre del 2013, asignando la suma remunerativa de S/.

2,700.00 soles al cargo de Jefe de Oficina, hecho con el cual se encuentra constatado en forma irrefutable la existencia del cargo de Jefatura por el periodo materia de análisis. **Ante todo lo expuesto es que se debe de dar por no probado la alegación de la demandante materia de análisis.** Por lo que el **deber de la demandada de pagar la remuneración básica al cargo equivalente de Jefe de Personal a favor de la demandante se mantiene.**

3. En atención a lo precisado en los numerales precedentes, es posible concluir que la demandante **no ha demostrado en autos a pesar de ser su carga probatoria que ha cumplido con el pago de una remuneración básica equivalente al cargo de Jefe de Personal por los periodos del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015 a favor del demandante,** más aún cuando se encuentra constatado que tanto en el primer como segundo periodo precisado **la demandada únicamente se ha limitado a pagar a la demandante la remuneración básica por el cargo de secretaria mas no por el cargo de Jefe de personal,** conforme se desprende de lo precisado en el numeral primero del presente ítem, el Decreto Supremo N° 241-2013-EF en fojas 267 al 269 que fijo como remuneración básica desde el 2013 la suma de S/. 2,700.00 soles al Jefe de Oficina y la suma de S/. 1,800.00 soles al Secretario, ultima suma que por el segundo periodo precisado se vino pagando a la demandante conforme se desprende de la liquidación de CTS de abril del 2014 y octubre del 2014 en fojas 326 y 237 así como la propia alegación de la representante de la parte demandada en audiencia de juzgamiento (minuto 00:44:10) consistente a que a la demandada se le vino pagando las suma de S/. 850.00 soles en un primer momento y de S/. 1,800.00 soles en un segundo momento hasta la actualidad.
4. **No está demás precisar que los montos precisado en la constancia de pago de haberes N° 0000540 en fojas 351 al 353,** no altera en lo absoluto lo expresado y concluido precedentemente, toda vez que dicha constancia es un documento emitido exclusivamente por la demandada que pierde efecto ante las boletas de pago citadas precedentemente y constancias de liquidación de CTS

invocadas que priman por encima de la constancia en mención, por ser las que aseguran en forma más fehaciente el pago a la demandante al ser dichos montos concordantes con los establecidos en la liquidación de la CTS en donde obra la firma de la demandante.

Séptimo: Y en atención a lo expuesto y concluido en el numeral precedente, es posible inferir que efectivamente existe una clara diferencia entre los montos remunerativos como sueldo básico que la demandante vino percibiendo durante los periodos en que asumió el cargo de Jefe de Personal que vienen a ser del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015 con los que por ocupar dicho cargo le correspondían, diferencial que la demandada debe de asumir la misma, teniendo presente que por el primer periodo en atención a lo en el numeral precedente la suma que la demandante recibió

como remuneración básica viene a ser la de S/. 850.00 soles el cual se tiene que nivelar por dicho concepto a la suma de S/. 1,400.00 soles y por el segundo periodo la demandante recibió la suma de S/. 1,800.00 soles por remuneración básica misma que se tiene que nivelar a la suma de S/. 2,700.00 soles por dicho concepto, con lo que se obtiene la siguiente liquidación:

| CALCULO DE DIFERENCIAL POR EL PERIODO DEL 01/02/2008 AL 30/03/2011 | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|----------------|
| Año | M | Monto | Monto | Diferen |
| 2008 | Febre | S/850. | S/1,400. | S/550. |
| | ro | | | |
| | Marzo | | | |
| | Mayo | | | |
| | Junio | | | |
| | Agost | | | |
| | Setie | | | |
| 2009 | Novie | | | |
| | Dicie | | | |
| | Febre | | | |
| | Marzo | | | |
| | Mayo | | | |
| | Junio | | | |
| | Agost | | | |
| 2010 | Setie | | | |
| | Novie | | | |
| | Dicie | | | |
| | Febre | | | |
| | Marzo | | | |
| | Mayo | | | |
| | Junio | | | |
| 2011 | Agost | | | |
| | Setie | | | |
| | Novie | | | |
| TOTA | | | | S/ |

| CALCULO DE DIFERENCIAL POR | | | | |
|-----------------------------------|---------------|--------------|-----------------|-----------------|
| A | M | Monto | Monto al | Diferenc |
| | Febrer | S/850. | S/1,400. | S/550. |

| | | | | | |
|------|--------|--------|-----|-----|-----|
| 2014 | Marzo | S/. | S/. | S/. | |
| | Abril | S/. | S/. | S/. | |
| | Mayo | S/. | S/. | S/. | |
| | Junio | S/. | S/. | S/. | |
| | Julio | S/. | S/. | S/. | |
| | Agosto | S/. | S/. | S/. | |
| | Setiem | S/. | S/. | S/. | |
| | Octub | S/. | S/. | S/. | |
| | Novie | S/. | S/. | S/. | |
| | Diciem | S/. | S/. | S/. | |
| | 2015 | Enero | S/. | S/. | S/. |
| | | Febrer | S/. | S/. | S/. |

| RESUMEN | |
|--|----------------------|
| MONTOS POR DIFERENCIAL A PAGAR | TOTAL |
| 1.- Dif. Del primer periodo 01/02/2008 al 30/03/2011 | S/. |
| 2.- Dif. Del segundo periodo 01/02/2014 al | S/. |
| TOTA | S/. 32,600.00 |

Con lo que se tiene que la demandada debe pagar a favor de la demandante la suma de S/. 32,600.00 soles, por el concepto de diferencial de remuneraciones debido al trabajo realizado en el cargo de Jefe de Oficina de Personal o cargo similar en los periodos del 01/02/2008 al 30/03/2011 y del 01/02/2014 al 28/02/2015.

De las costas y costos procesales e intereses legales:

Octavo: De conformidad con el Art. 14° de la Ley NLPT, se establece de manera expresa costos y costas (tasas y gastos judiciales) del proceso. Por otra parte la Cláusula séptima de las Disposiciones complementarias de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 establece que el Estado puede ser condenado al Pago de Costos del Proceso. Por lo que corresponde **CONDENAR** a la demandada al pago de **costos** procesales por ser parte del Poder Ejecutivo al ser un Ministerio, que se liquidara en ejecución de sentencia. Y en conformidad con el Art. 413° del Código Procesal Civil corresponde **EXONERARLA** del pago de **costas** procesales. Así mismo estando a que existe una obligación de pago de suma dineraria corresponde en aplicación al Art. 31° de la NLPT **ordenar el pago de intereses legales a favor de la demandante**, la que se liquidara en ejecución de sentencia.

PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas, estando a los dispositivos enunciados y con el ejercicio de independencia de la función jurisdiccional garantizado por el artículo 139° inciso 2), 146° inciso 1) de la Constitución política del Estado, así mismo el artículo 16° y 186° inciso 1) de la Ley Orgánica del poder Judicial, impartiendo justicia a nombre de la nación.

SE RESUELV E:

1. Declarar **FUNDADA** la demanda interpuesta por A contra El Ministerio B sobre Pago de Diferencial por Trabajo realizado como Jefe de Oficina de Personal o Cargo Similar. En consecuencia:
 - a) **ORDENO** que la demandada Ministerio B cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/. 32,600.00 soles por concepto de diferencial de remuneraciones debido al trabajo realizado en el cargo de Jefe de Oficina de Personal o cargo similar en los periodos del 01/02/2008 al 30/03/2011 y del 01/02/2014 al 28/02/2015. Más intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia.
 - b) **CONDENESE** a la demandada Ministerio B al pago de **costos** del proceso que se liquidara en ejecución de sentencia. Y **EXONERESELE** a la misma del pago de **costas** procesales.
2. **Notifíquese** a las partes por intermedio del secretario a cargo del área de trámites con las formalidades de Ley.-



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN

Sala Laboral Permanente de Huancayo
Jirón Parra del Riego N° 400, El Tambo,
Central telefónica (064) 481490

SENTENCIA DE VISTA N° - 2017-LA

EXPEDIENTE : 01029-2016-0-1501-JR-LA-03
ORIGEN EXP. : 3° JUZGADO TRANSITORIO DE HUANCAYO
MATERIA : DERECHOS LABORALES
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A
PONENTE : Z

RESOLUCIÓN N° 08

Huancayo, catorce de febrero

Del dos mil diecisiete.-

VISTOS: Viene en grado de apelación la Sentencia N° 228-2016 contenida en la resolución número tres, de fecha once de agosto del año dos mil dieciséis, que corre de páginas cuatrocientos veintidós a cuatrocientos treinta y dos, en el extremo que declara: FUNDADA la demanda interpuesta por A contra el Ministerio B, sobre el pago de diferencial por trabajo realizado como Jefe de Oficina de Personal o cargo similar. En consecuencia: a) ORDENA que la demandada Ministerio B cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/. 32,600.00 soles por concepto de diferencial de remuneraciones debido al trabajo realizado en el cargo de Jefe de Oficina de Personal o cargo similar en los periodos del 01/02/2008 al 30/03/2011 y del 01/02/2014 al 28/02/2015. Más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

Apelación interpuesta por el Ministerio B, mediante escrito de páginas cuatrocientos treinta y cuatro a cuatrocientos treinta y siete.

Tema materia de decisión:

El tema materia de decisión, consiste en determinar si corresponde otorgar el pago diferencial de remuneración por los periodos del 1° de febrero de 2008 hasta el 30 de marzo de 2011; y del 1° de febrero del 2014 hasta el 28 de febrero del 2008 a favor de la actora.

Pretensión impugnatoria y fundamentos de la apelación:

El Ministerio B interpone recurso de apelación contra la sentencia, con la finalidad de que sea revocado, bajo los siguientes fundamentos: a) no se ha considerado que el segundo periodo consignado va desde el 7 de mayo del 2014 hasta el 03 de febrero del 2015, ello en mérito al Oficio N° 1453-2014.MTC/10.07 y el Oficio N° 372-2015-MTC/10.07; y, b) no se advierte medio probatorio alguno que demuestra haber ostentado la encargatura de coordinador de personal (jefe de personal) antes del 07 de mayo del 2014.

CONSIDERANDO:

Fundamentos de la decisión:

Primero: A los fundamentos de la apelación, cabe precisar:

Respecto al Principio De Oralidad

- 1. El nuevo proceso laboral se caracteriza por ser oral. Las actuaciones procesales en este proceso son necesariamente orales, con excepción de la demanda y la contestación que deben hacerse por escrito, mientras que la controversia debe resolverse en la audiencia que el juez fije, sea ésta de juzgamiento o de audiencia única, dependiendo si se trata de proceso ordinario o proceso abreviado.*
- 2. Asimismo, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, en la Casación N° 00007-2012-LA LIBERTAD, de fecha 11 de mayo del 2012, ha señalado lo siguiente:*

“Décimo Tercero.- Con el nuevo proceso laboral regulado por ley N° 29497, se introduce un esquema procesal que trae entre sus notas más características el uso de la oralidad, y con ella, de la inmediación, celeridad y concentración; lo que a su vez exige de las partes que, atendiendo a esta nueva y real posición del juez de trabajo de conocer directamente el sustento de la litis, conozcan no sólo la parte sustantiva del derecho laboral y las nuevas reglas procesales introducidas por este esquema, sino que también posean destrezas y/o habilidades en técnicas de litigación oral. Precisamente el uso de este instrumento, concebido como aquella versión que

construyen cada una de las partes respecto de la forma en que ocurrieron los hechos, mencionando las pruebas en que lo sustentan, y la norma en que respaldan su pretensión; hace que el juez laboral dirija su atención a la dilucidación de aspectos relevantes de la litis, excluyendo aquellos que no guarden relación por ser impertinentes.”
(Énfasis nuestro)

3. También, en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, se señala que: “*El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad*”. Asimismo, el artículo 12.1 del mismo cuerpo normativo, señala que: “*En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (...).*”

Análisis del caso de autos

4. De página uno y ss., la actora interpone la presente demanda a fin de que, el órgano jurisdiccional ordene a la entidad demandada el pago diferencial por trabajo como Jefe de Oficina Personal o cargo similar por la suma de S/. 34,700.00 nuevos soles; más los intereses legales. Argumentando que le corresponde el pago diferencial por haber asumido el cargo de Jefe de Oficina de Personal en la Estación de Chilca por los siguientes periodos: **primer periodo** que data del 1° de febrero de 2008 hasta el 30 de marzo de 2011; el **segundo periodo** que data del 1° de febrero del 2014 hasta el 28 de febrero del 2015.
5. De tal manera, antes de proceder al análisis del hecho discutido, es necesario tener en cuenta que el Código Procesal Civil en su artículo 364, de aplicación supletoria, prescribe que: “el objeto del recurso de apelación es que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente” (énfasis agregado). En el citado artículo se contempla el principio de congruencia procesal¹, por el cual el superior jerárquico debe pronunciarse solo sobre los agravios expuestos por el impugnante en el recurso interpuesto, así pronunciarse sobre otras cuestiones no invocadas no solo implicaría infringir este principio, sino que también, configuraría una afectación al derecho de defensa² y en determinadas ocasiones al derecho a ser juzgado por un

¹Casación N° 3437-2013-Lima, 30 de abril de 2014

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

² Ver sentencia N° 686-2007-PA/TC, fundamento 8.

juez imparcial³. En ese sentido, este Colegiado procede a emitir pronunciamiento respecto cada uno de los agravios invocados.

6. En ese sentido, a los argumentos de apelación. Es preciso señalar que de la visualización de la Audiencia de Juzgamiento, realizada con fecha 03 de agosto de 2016, la abogada de la parte demandada como argumentos de su alegato (min.06:58), señala literalmente que: *“la parte recurrente **reconoce que la señora ha laborado en los periodos que manifiesta, reconocemos también que efectivamente ella ha laborado como encargada no solamente como encargada de la oficina de personal sino también de otras oficinas (...)**”* (énfasis agregado)
7. Por otra parte, la entidad demanda en su escrito de contestación de demanda, de páginas 88 a 108, ha señalado textualmente que: *“III. CONTESTACION DE LA DEMANDADA. b) Es cierto que la parte demandante ocupó por encargo la jefatura de personal otorgándole **suma adicional por encargatura en las oportunidades que estuvo hasta enero del 2008 que culminó la vigencia del Cuadro de Asignación de Personal (en adelante CAP) (...)**”* (énfasis agregado); además también señala que: *“20. (...) así como recientemente en el año 2014 por necesidad de servicio para cubrir la Coordinación de Personal de FHH (antes jefe del personal) mientras dure la licencia de la titular, **esto es a partir del 07.05.2014 hasta el 03.02.2015 quien retorna a su cargo**”* (énfasis agregado).
8. En consecuencia, se observa que existe discrepancia entre el escrito de la contestación de la demanda, y lo alegado en la audiencia de juzgamiento; por lo cual, este Colegiado señala que al existir una discrepancia entre el escrito y lo señalado en la audiencia, necesariamente debe de preferirse a lo alegado en la Audiencia de Juzgamiento por considerar al principio de oralidad, uno de los principios rectores del proceso laboral, ello en conformidad también a lo señalado en el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, que establece lo siguiente: *“En los procesos laborales por audiencias las **exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (...)**”* (énfasis agregado).

³Al respecto es pertinente citar lo sostenido por el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 3151-2006-PA/C, fundamento 5: *“El Tribunal, con base en su jurisprudencia, ha subrayado que el deber de respetar el principio de congruencia se encuentra garantizado por el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. Sin embargo no es este último derecho el que sólo puede resultar lesionado a consecuencia de no respetarse el referido principio de congruencia. En efecto, en el ámbito del proceso civil, la infracción del deber de congruencia supone no sólo la afectación del principio dispositivo al cual también se encuentra sumergido el proceso civil, sino que a consecuencia de ello se puede afectar otros derechos constitucionalmente protegidos, verbigracia el derecho de defensa y, en determinadas ocasiones, el derecho a ser juzgado por un juez imparcial. (...) En este sentido, un Juez que base su decisión en hechos que no se encuentran acreditados, o se refiera a alegaciones no formuladas por las partes, estará realizando una motivación aparente (inexistente en términos formales) y, por tanto, estará actuando de manera arbitraria.”*

9. Además, en el acta de Audiencia de Juzgamiento (p.415-420) se señala textualmente que: **“I. HECHOS QUE NO REQUIEREN ACTUACIÓN PROBATORIA:** a. *El periodo en que la demandante ha venido laborando como jefe de la oficina de personal en los periodos que se detallan, de 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y el segundo periodo del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015”*. Es decir, la demanda ha aceptado que la demandante ha laborado desde el 1 de febrero de 2014 al 28 de febrero de 2015, pues de lo contrario hubiera cuestionado dicho aspecto en la Audiencia, situación que no ocurrió, por lo mismo, este Colegiado sostiene que no es factible analizar hechos que han sido reconocidos por la propia entidad demandada, lo que conlleva a desestimar los argumentos de apelación.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la Sentencia N° 228-2016 contenida en la resolución número tres, de fecha once de agosto del año dos mil dieciséis, que corre de páginas cuatrocientos veintidós a cuatrocientos treinta y dos, en el extremo que declara: FUNDADA la demanda interpuesta por A contra el Ministerio B, sobre el pago de diferencial por trabajo realizado como Jefe de Oficina de Personal o cargo similar. En consecuencia: a) ORDENA que la demandada Ministerio B cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/. 32,600.00 soles por concepto de diferencial de remuneraciones debido al trabajo realizado en el cargo de Jefe de Oficina de Personal o cargo similar en los periodos del 01/02/2008 al 30/03/2011 y del 01/02/2014 al 28/02/2015. Más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Y los devolvieron. Juez Superior ponente Z. NOTIFIQUESE.-

Jueces

Y

X

Z

ANEXO 2

Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Primera Instancia

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

| | | | |
|--------|------------------------|--------------------------|---|
| I A | | | <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> |
| | PARTE CONSIDERATIVA | Motivación de los hechos | <p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</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</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</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si 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</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> |

| | | | |
|---------------------|---|---|---|
| | | | <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p> |
| PARTE RESOLUTIVA | Aplicación del Principio de Congruencia | <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p> | |
| | Descripción de la decisión | <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <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> | |

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</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</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</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</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> 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</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> |

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

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

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | <p>Descripción de la decisión</p> | <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. 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> |
|--|--|--|--|---|

ANEXO 3

Instrumento de recolección de datos Sentencia de primera instancia

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple**
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Si cumple**
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple**
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple**
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. **No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple**
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple**
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple**
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **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**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay anexos, 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**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple**
2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (**Si cumple**)
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **No cumple**
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

2.4. Descripción de la decisión

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

Instrumento de recolección de datos Sentencia segunda instancia

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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. **No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple**

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de 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. **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**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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**

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. 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**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple**
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**
3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple** (marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **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**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. **Si cumple**
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**
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**

ANEXO 4

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 resolutive

| 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 | Mediana | Alta | Muy | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--------------------------------|----------------------------|--|---|--|---|---|------------|----------|
| Nombre de la dimensión: ... | Nombre de la sub dimensión | | X | | | 7 | [9 - 10] | Muy Alta |
| | | | | | | | [7 - 8] | Alta |
| | Nombre de la sub dimensión | | | | X | | [5 - 6] | Mediana |
| | | | | | | | [3 - 4] | Baja |
| | | | | | | | [1 - 2] | Muy baja |

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel 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= 2 | 2x 2= 4 | 2x 3= 6 | 2x 4= 8 | 2x 5= 10 | | | |
| Parte considerativa | Nombre de la sub dimensión | | | X | | | 14 | [17 - 20] | Muy alta |
| | Nombre de la sub dimensión | | | | X | | | [13 - 16] | Alta |
| | | | | | | | | [9 - 12] | Mediana |
| | | | | | | | | [5 - 8] | Baja |
| | | | | | | | | [1 - 4] | Muy baja |

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel 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

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

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

Fundamento:

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

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

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS. Se realiza por etapas

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

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--|---|---|---|---|---|---|---------|-------------|----------|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | [5 -8] | Baja | | | | | | | |
| | | | | | | | | | [1 - 4] | Muy baja | | | | | | | |
| Parte resolutiva | Aplicación del principio de congruencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 | [9 -10] | Muy alta | | | | | | | | |
| | | | | | X | | | [7 - 8] | Alta | | | | | | | | |
| | | | | | | | | [5 - 6] | Median a | | | | | | | | |
| | Descripción de la decisión | | | | | X | | [3 - 4] | Baja | | | | | | | | |
| | | | | | | | | [1 - 2] | Muy baja | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

Fundamentos

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

| | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---|---|--|--|----------|--|--|--|--|--|--|--|----------|
| | <p>SENTENCIA N° -2016 RESOLUCIÓN NÚMERO 03.-</p> | <p><i>sentenciar. Si cumple</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p> | | | | | | | | | | | 9 |
| Postura de las partes | <p>Huancayo, once de agosto Del año dos mil dieciséis.-</p> <p>PARTE EXPOSITIVA: Mediante escrito de fojas 01 al 14 A, en la vía del proceso ordinario laboral interpone demanda de Pago de Diferencial por Trabajo realizado como Jefe de Oficina de Personal o Cargo Similar contra El Ministerio B, pretendiendo:</p> <p>a) El pago de diferencial por Trabajo realizado como Jefe de Oficina de Personal o Cargo Similar en la suma de S/. 34,700.00 soles, más intereses legales.</p> <p>Demanda: La recurrente (en adelante la demandante) al oralizar su escrito de demandada en audiencia de juzgamiento en la etapa de confrontación de hechos y alegatos (minutos 00:02:30 y 00:42:36), señala que:</p> <p>a) El pago de diferencia pretendido es por haber realizado trabajados como Jefe de Oficina de Personal o cargo similar, en la estación de Ferrocarril Huancayo – Huancavelica. b) Siendo los periodos en que labor en dicho cargo el del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y el del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015. c) Periodos en los cuales solamente se le pago como Técnico que es su cargo primigenio y original, a pesar de que le correspondía la remuneración de Jefe de personal o cargo similar. d) Únicamente pretende el pago de la diferencial por cargo trabajado en los periodos mencionados más no reconocimiento alguno de cargo.</p> | <p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita 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 | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Contestación de demanda: El Ministerio B (en adelante la demandada) al contestar la demandada a través de su procurador público mediante escrito de fojas 88 al 108, oralizada en audiencia de juzgamiento en la etapa de confrontación de hechos y alegatos (minutos 00:06:48 y 00:44:10), precisa que: a) Reconoce que la demandante laboro en los periodos que indica como encargada de la oficina que precisa, e incluso laboro en otros periodos como encargada de otras oficinas.</p> <p>b) Han cumplido con pagarle la diferencial por encargatura en cuanto al primer periodo reclamado, en su totalidad.</p> <p>c) En cuanto al segundo periodo no existe tal deuda, toda vez que al pasar por un proceso de fusión, adecuaron su CAP, no existiendo ya la jefatura de personal como tal.</p> <p>d) Justifican el cambio de cargo de la demandante en el poder de dirección que ostentan.</p> <p>e) La remuneraciones de la demandante fueron de S/. 850.00 soles como base en el primer periodo y actualmente es de S/. 1, 800.00 soles.</p> <p>Del desarrollo de las audiencias:</p> <p>Audiencia de Conciliación: En este acto se preciso que no fue posible arribar a acuerdo conciliatorio pasándose a fijar la pretensión materia de juicio, conforme se desprende del acta de fojas 413 al 414, misma que yace en la parte superior de la presente.</p> <p>Audiencia de Juzgamiento: En la presente audiencia se estableció como:</p> <p>Hechos de no requieren actuación probatoria (minuto 00:14:56)</p> <p>a) El periodo en que la demandante ha venido laborando como jefe de la Oficina de personal en los periodos que se detallan, del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y el segundo periodo del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015.</p> <p>Hechos que requieren actuación probatoria (minuto 00:16:30)</p> | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>a) Determinar si a la demandante le corresponde el pago de la diferencial por trabajo como jefe de la oficina de personal o cargo similar por la suma de S/. 34, 700.00 (treinta y cuatro mil setecientos con 00/100 soles).</p> <p>Se admitieron los siguientes medios probatorios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Certificado de trabajo de fecha 23 de abril del 2007, emitido por el Ferrocarril Huancayo Huancavelica. ANEXO 1-A de folios 15. 2. Certificado de trabajo de fecha 20 de octubre del 2009 emitido por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones. ANEXO 1-B de folios 16. 3. Copia del memorando N° 0519-/GG-FHH/2006 de fecha 28 de Junio del 2006. ANEXO 1-C de folios 17. 4. Copia de la Carta N° 073-JDA-FHH/06 de fecha 03 de julio del 2006. ANEXO 1-D de folios 18. 5. Copia de las Boletas de Pago del 2006, 2007, 2008 y 2009. ANEXO 1-F de folios 19 al 76. 6. Copia de los distintos documentos internos remitidos de la Oficina de Personal de la Estación de Chilca. ANEXO 1-H de folios 39 al 52. Consistentes en los siguientes documentos: <ul style="list-style-type: none"> - Informe N° 552/JOP-FHH/06 de folios 39. - Informe N° 0902-A/JOP-FHH/06 de folios 40. - Informe N° 001-JOP.FHH/07 de folios 41. - Informe N° 256.JOP.FHH/07 de folios 42. - Informe N° 027-2007/PER-MTC-FHH de folios 43. - Informe N° 032-OP/MTC-FHH/2007 de folios 44. - Informe N° 085.2007.MTC/14.FHH-PERSONAL de folios 45. - Informe N° 002-2008- MTC/14.FHH-PERSONAL de folios 46. - Informe N° 017-2008- MTC/14.FHH-PERSONAL de folios 47. - Informe N° 061-MTC/14.FHH-PERSONAL de folios 48 al | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>49.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe N° 0059-2014-MTC/14.08-ION de folios 50. - Informe N° 0063-2014-MTC/14.08-ION de folios 51. - Informe N° 0126-2014-MTC/14.08-ION de folios 52. <p>7. Copia de los distintos documentos internos recibidos por la Oficina de Personal de la Estación de Chilca. ANEXO 1-I de folios 24 al 38. Consistente en los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Memorando N° 1159-2006-JDA-FHH de folios 24. b. Memorando N° 1090/GG-FHH/2006 de folios 25. c. Memorando N° 0411-GG-FHH/2007 de folios 26. d. Memorando N° 035/FHH-MTC/2007 de folios 27. e. Memorando N° 070-2007-MTC/14.FHH-ADMINISTRACION de folios 28. f. Memorando N° 0147-2008-MTC/14.FHH-TRAFICO de folios 29. g. Memorando N° 0154-2008-MTC/14.FHH de folios 30. h. Memorando N° 006-2009-MTC/14.FHH de folios 31. i. Memorando N° 0301-2009-MTC/14.FHH de folios 32. j. Informe N° 007-2009-MTC/14.FHH-AUXILIAR-PERSONAL de folios 33. k. Cuatro de vacaciones detalladas record 1995 al 2002 Sra. De folios 34. l. Memorando N° 056-2011-MTC/14.08.LAMS de folios 35. m. Memorando N° 021/2011-MTC/14.08.DGF de folios 36. n. Memorando N° 001-2014- MTC/14.08-GETP de folios 37. o. Memorando N° 0405-2014-MTC/14.08.JAJR de folios 38. <p>8. Copia del Decreto Supremo N° 005-2007-MTC. ANEXO 1-J de folios 77.</p> <p>9. Exhibición del original o copia fedateada de las boletas de pago del periodo de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y del mes de febrero del 2014 a febrero del 2015.</p> <p>10. Memorándum N° 270-2007-JDA-FHH del 10.03.007, Memorándum N° 0252-2007-JDA-FHH del 05.03.007, Memorándum N° 0102-2007-JDA-FHH del 24.01.007, Memorándum N° 0072-2007-JDA-FHH del 06.01.007. ANEXO 1-D de folios 113 al 117.</p> | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>11. Contrato por inicio de Actividad desde el 01.04.1997 en el cargo de Auxiliar, contrato por inicio de Actividad a partir del 01.10.1997 en el cargo de Secretaria y Contrato Individual de Trabajo a partir del 01.01.1998 en el cargo de Secretaria. ANEXO 1-E de folios 118 al 122.</p> <p>12. Oficio N° 453-2014-MTC/10.07 del 13.05.2014 y Oficio N° 372-2015- MTC/10.07. ANEXO 1-F de folios 123 al 124.</p> <p>13. Memorándum N° 0934-2016-MTC/10.07 de fecha 15.06.2016 acompañado del Informe N° 075-2016-MTC/10.07.LPA. ANEXO 1-G de folios 125 al 128.</p> <p>14. Resolución del Consejo Directivo N° 009-2001-CDFHH de fecha 09.05.2001 que aprueba el Manual de Organización y funciones de FHH. ANEXO 1-H de folios 129 al 139.</p> <p>15. Relación de cargos ocupados por la parte demandante dentro del cuadro “Cargos Estructurales ocupados de acuerdo a boletas de pagos de haberes” ANEXO 1-I de folios 140.</p> <p>16. Manual de Organización y Funciones del FHH de la Dirección General de Caminos y Ferrocarriles 2010. ANEXO 1-J de folios 141 al 151.</p> <p>17. Decreto Supremo N° 151-97-EF de fecha 12.11.1997 – Aprueban la política remunerativa de la Institución Pública Descentralizada de FHH; Decreto Supremo N° 200-2007-EF de fecha 19.12.2007 – Aprueban política remunerativa del Ministerio de Transportes y comunicaciones respecto de personal incorporado en virtud de la fusión con el FFHH; Resolución Suprema N° 006-2008-MTC de fecha 17.01.2008 que aprueba el Cuadro de Asignación de Personal CAP del MTC; Resolución Ministerial N° 467-2010-MTC/01 y Manual de Organización y Funciones (MOF) – Dirección General de Caminos y Ferrocarriles del MTC, acompañado de páginas 0 al 9 y 118 al 184, relacionado a la Dirección de Ferrocarriles; Resolución Ministerial N° 222-2013-MTC/01 de fecha 25.04.2013 que aprueba el reordenamiento del Cuadro de Asignación de Personal CAP del MTC, acompañado del cuadro para asignación de personal Decreto</p> | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Supremo N° 241-2013-RF de fecha 23.09.2013 – Aprueba nueva escala remunerativa para trabajadores de FFHH del Ministerio de Transportes y Comunicaciones sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; Resolución Ministerial N° 775-2013-MTC/01 de fecha 23.12.2013 Que aprueba el reconocimiento del Cuadro de Asignación de Personal CAP del MTC; Resolución Ministerial N° 324-2014-MTC/01 de fecha 02.06.2014 por el cual se aprueba el Presupuesto Nominativo de personal (PNP) para el año fiscal 2014; Resolución Ministerial N° 544-2014-MTC/01 de fecha 01.08.2014 que aprueba la modificación del cuadro de Asignación de Personal CAP del MTC acompañado del cuadro para asignación de personal. Normas que obran a folios 152 al 313.</p> <p>18. Depósitos de CTS efectuados los años 2008 al 2015. ANEXO 1- T de folios 314 al 334.</p> <p>19. Boletas de pagos donde se encuentra las gratificaciones de los meses de julio y diciembre del 2008, julio y diciembre del 2009, julio y diciembre del 2010, julio y diciembre del 2011, julio y diciembre del 2012, julio y diciembre del 2013, julio y diciembre del 2014 y julio y diciembre del 2015. ANEXO 1-U de folios 335 al 350.</p> <p>20. Constancia de pagos de haberes y descuentos de los periodos 2008, 2009, 2010, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016. ANEXO 1-V de folios 351 al 353.</p> <p>21. Las boletas de pago y constancias de pago de folios 336 al 353, las mismas que ya han sido actuadas</p> | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad;

mientras que 1: explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|----------|--|--|--|--|----|
| | <p>no puede excusarse de conceder Tutela Jurídica a todo lo que se solicite. Según Gonzales Pérez "... el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas"3. "...La principal garantía establecida por el derecho al debido proceso legal y el acceso de tutela judicial efectiva o eficaz, se grafica en el acceso pleno e irrestricto con las obligaciones que la ley señala taxativamente, a los jueces y tribunales para la determinación del derecho de las personas o de las incertidumbres jurídicas con relevancia jurídica, pues de lo contrario, la negación del acceso a la justicia implica hacer caer al ciudadano en indefensión, y alejarle de las soluciones pacíficas de controversias que la Constitución prevé explícitamente en beneficio de estos y de la comunidad social..." .</p> | <p>cumple/ 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple 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> | | | | | | | | | | 20 |
| <p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p> | <p>Segundo: La emisión de una sentencia como concreción de las diversas etapas del proceso que tiene por finalidad concreta el resolver un conflicto de intereses haciendo efectivo los derechos sustanciales de las partes, requiere del análisis de la actividad probatoria que debe orientarse desde los puntos controvertidos fijados, lo que para efectos del proceso laboral guiado bajo los alcances de la NLPT vienen a ser los hechos que requieren actuación probatoria en conformidad con el Inc. 3 del Art. 46° del marco normativo invocado, en consecuencia se procederá a desarrollar el hecho que requieren actuación probatoria precisado en la parte expositiva.</p> <p>Del pago de la diferencial por Trabajo realizado como Jefe de la Oficina de Personal:</p> <p>Tercero: Conforme se tiene de las alegaciones de ambas partes dadas en audiencia de juzgamiento, precisadas precedentemente, las cuales en atención al numeral 12.1 del Art. 12° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 (en adelante NLPT), ya no es tema de discusión en el presente caso el evaluar si la demandante por los periodos del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y del 01 de febrero del 2014 al</p> <p>1 Cas N° 1972-01. Cono Norte, El Peruano, 02 de febrero del 2002, pág. 8342.</p> | <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los</p> | | | | | X | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>2 Cas. N° 3202-2001-La Libertad, El Peruano, 01 de enero del 2002, pág. 8944.</p> <p>3 Gonzales Pérez; citado por Carrión Lugo, 1994, Tomo I: 8.</p> <p>28 de febrero del 2015 asumió el puesto de Jefa de Oficina de Personal como encargada, dado que dicho aspecto ha sido reconocido por la representante de la parte demandada en audiencia de juzgamiento, reconocimiento ante el cual se fijó como un hecho que no requiere actuación probatoria el consistente en que la demandante por los periodos en mención si ocupó el cargo de Jefe de Oficina de Personal como encargada. Ante lo cual únicamente corresponde evaluar si a la demandante le corresponde o no el pago de diferencial por el trabajo que realizó como Jefe de Personal en los periodos ya precisado.</p> <p>Cuarto: Bajo la lógica precisada en el numeral precedente es que se debe de mencionar lo siguiente: El Decreto Legislativo N° 728, su TUO D. Supremo N° 003-97-TR y su reglamento D. Supremo N° 001-96-TR no han establecido en forma expresa el derecho de un trabajador a un pago mayor al que corresponda en su cargo primigenio por asumir vía encargatura un cargo de superior nivel que implica mayores responsabilidades y funciones; sin embargo dicho vacío legal se encuentra cubierto por normas internacionales como el numeral i)4 del literal a) del Art. 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales donde se precisa que el salario debe ser equitativo e igual por trabajo de igual valor, los numerales 2 y 3 del Artículo 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los artículos 23° y 24° de nuestra carta magna; marco normativo sobre la cual se puede afirmar que la remuneración dada a un trabajador debe obedecer al PRINCIPIO DE IGUAL SALARIO POR TRABAJO IGUAL, dado que lo contrario implicaría una clara discriminación y vulneración al principio de igualdad. Y sobre el principio en mención en doctrina5 se ha precisado que: “a ningún empleador, incluyendo al Estado, se puede admitir acciones que configuren actos de discriminación laboral salarial bajo ningún supuesto, pues ello, vacía el contenido esencial del derecho de todo trabajador a una remuneración justa y equitativa”. Con todo lo cual es posible afirmar que ninguna documentación interna ni mucho menos actuación alguna del propio empleador puede impedir que el trabajador reciba el pago de una remuneración equivalente a las funciones que cumple, así sean por</p> | <p>hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p> | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>encargatura.</p> <p>Quinto: Por otro lado al ser la demandada parte del Estado debido a su calidad de Ministerio encontrándose dentro del poder ejecutivo del Estado se debe tener presente la siguiente posición doctrinal⁶“Por lo expuesto, es válido concluir que el Estado empleador, en aras de salvaguardar el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, está obligado a incrementar la remuneración de manera razonable y proporcional acorde al cargo ejercido vía encargatura, y garantizando igualdad salarial, entre quienes ostentan el mismo rango de carrera; (...), habida cuenta, que es el propio Estado quien impone unilateralmente la referida encargatura”. Con lo cual se tiene que si bien es facultad del empleador, en este caso la demandada, el poder designar a sus trabajadores en cargos superiores a los que ocupan primigeniamente vía encargatura bajo la aplicación de su facultad de dirección que se encuentra dentro del elemento de la</p> <p>4Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:</p> <p>a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:</p> <p>i) Un salario equitativo e igual 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;</p> <p>5Arturo Francisco Basualdo Hilario; “ESTADO EMPLEADOR: EL PAGO DE ENCARGATURAS EN LAS INSTITUCIONES ESTATALES SUJETAS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”, Publicado en la revista “Dialogo con la Jurisprudencia”, Vol. 16 N° 166/Julio 2012.</p> <p>6 Ídem;“ESTADO EMPLEADOR: EL PAGO DE ENCARGATURAS EN LAS INSTITUCIONES ESTATALES SUJETAS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”, Publicado en la revista “Dialogo con la Jurisprudencia”, Vol. 16 N° 166/Julio 2012.</p> <p>subordinación conforme se desprende del segundo párrafo del Art. 6° del D. Supremo N° 003-97-TR, dicha facultad directriz debe ser ejercida en concordancia con los derechos laborales a los que todo trabajador tiene, es</p> | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>decir la empleadora aun siendo el Estado tiene la obligación de al momento de realizar cualquier cambio de cargo inferior a superior de un trabajador por encargatura de pagar la remuneración básica que corresponda al cargo superior que el trabajador asuma durante todo el periodo en que se mantenga en dicho cargo en clara atención al principio señalado en el numeral anterior, por encontrarse reconocido en normas de carácter internacional que son aplicables al presente caso en atención al Art. IV del Título Preliminar de la NLPT y nuestra propia Constitución Política. Consecuentemente es posible concluir que a la demandante se le debió pagar una remuneración básica equivalente al cargo de Jefe de Personal por los periodos indicados en el numeral tercero de la presente, al haber asumido dicho cargo vía encargatura en los periodos en mención, conforme se desprende del reconocimiento de dicho hecho de la representante de la demandada en audiencia de juzgamiento (precisado en el numeral tercero de la presente).</p> <p>Sexto: Y en este orden de ideas, se debe proceder a evaluar si la demandada a cumplido con el pago de una remuneración básica equivalente al cargo de Jefe de Personal por los periodos del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015, evaluación que se efectuara teniendo presente el literal a) del numeral 23.4 del Art.23° de la NLPT, que pone el deber a la demandada cuando tenga la condición de empleador el de demostrar que ha cumplido con el pago, el cumplimiento de la norma legal, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. Con lo cual se tiene que:</p> <p>1. La parte demandada alegado que por el primer periodo en que la demandante asumió el cargo de Jefe de la Oficina de Personal como encargatura que va del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 a cumplido con el pago total de dicha encargatura, es decir si le habría pagado a la demandante la diferencial por el cargo que asume igualando su remuneración básica primigenia a la del cargo que asumió; sin embargo de las boletas de pago presentadas por la demandante de fojas 53 al 76, pertenecientes a los meses de enero del 2009, febrero del 2009, marzo del 2009, abril del 2009, mayo del 2009, junio del 2009, julio del 2009, agosto del</p> | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>2009, setiembre del 2009, octubre del 2009, noviembre del 2009, diciembre del 2009, febrero del 2008, marzo del 2008, abril del 2008, mayo del 2008, junio del 2008, julio del 2008, agosto del 2008, setiembre del 2008, octubre del 2008, noviembre del 2008, diciembre del 2008, en donde se aprecia que durante los meses en mención a la demandante no se le paga bono alguno por encargatura sino únicamente una remuneración de S/. 850.00 soles como sueldo básico mas asignación familiar; el cargo de cuadros estructurales ocupados de acuerdo a boletas de pago de haberes de la demandante en fojas 140 en donde se puede apreciar que a la demandante desde febrero del 2008 hasta setiembre del 2013 únicamente se le paga por su cargo de secretaria primigenio en la suma de S/. 850.00 soles sin bono por encargatura alguno; las liquidaciones de CTS de abril del 2008, octubre del 2008, abril del 2009, octubre del 2009, abril del 2010, octubre del 2010 y abril del 2011 de fojas 314 al 320 en donde se aprecia que a la demandante se le vino liquidando por dicho periodo con la suma de S/. 850.00 soles como remuneración básica; las boletas de pago de la demandante de fojas 335 al 340 de los meses de julio del 2008, diciembre del 2008, julio del 2009, diciembre del 2009 y julio del 2010, donde se vuelve a apreciar que la demandante percibía en dicho periodo la suma de S/. 850.00 soles como remuneración básica; y el Decreto Supremo N° 200-2007-EF en fojas 155 al 156 que establece desde diciembre del 2007 la escala remunerativa básica de los trabajadores del Ferrocarril Huancayo – Huancavelica a la que pertenece la demandante, en donde se aprecia que la suma asignada como remuneración máxima al Jefe de Oficina viene a ser la suma de S/. 1, 400.00 soles y al Secretario la suma de S/. 850.00 soles. Se puede concluir que la demandada no ha demostrado fehacientemente a pesar de ser su carga probatoria en conformidad con el marco normativo precisado en líneas superiores del presente numeral que ha cumplido con el pago de la encargatura de Jefe de Oficina de Oficina de personal que la demandante asumió en el periodo materia de análisis, ocurriendo todo lo contrario, es decir con la documentación citada que en gran parte obedece a la aportada por la propia demandada se puede concluir que a la demandante en dicho periodo únicamente se le venía pagando por su cargo de secretaria mas no por el cargo de Jefe de Oficina de Personal que la propia representante de la demandada a aceptado que vino ocupando la demandante por el periodo</p> | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>materia de análisis, toda vez que la suma de S/. 850.00 soles que es la suma que se le pagaba a la demandante únicamente obedece al cargo de secretaria, existiendo una clara diferencia entre dicha suma y la que le correspondería por el cargo de Jefe de la Oficina de Persona que en atención al decreto supremo citado precedentemente viene a ser la suma de S/. 1,400.00 soles.</p> <p>2. En cuanto al segundo periodo en que la demandante ocupó el cargo de Jefe de Oficina de Personal que va del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015 (hecho que conforme al numeral tercero de la presente ha sido reconocido por la representante de la parte demandada), la demandada precisa que a la demandante no le correspondería pago alguno por concepto de diferencial por el trabajo realizado en dicho cargo, por no existir el mismo en dicho periodo. Alegación que en principio se contradice con el propio reconocimiento de la asunción de la Jefatura de Personal en dicho periodo por parte de la demandante realizado precedentemente en la misma audiencia de juzgamiento, ya precisado reintegradas veces en la presente, conducta que en atención al Art. 29° de la NLPT genera de por sí que se presume que en la realidad si existió el cargo de Jefatura de personal en el periodo materia de análisis, dado que el artículo en mención faculta al juez a realizar conclusiones en contra del interés de las partes en atención a su conducta asumida en el proceso. Presunción que encuentra mayor asidero con los Memorándums N° 001-2014- MTC/14.08-GETP del 16 de junio del 2014 en fojas 37, N° 0405-2014- MTC/14.08.JAJR del 17 de diciembre del 2014 en fojas 78 e Informes N° 0059-2014-MTC/14.08.ION del 03 de junio del 2014 en fojas 50, N° 0063-2014-MTC/14.08.ION del 16 de junio del 2014 en fojas 51, en donde se puede apreciar que la demandante firmó como Coordinadoras de Personal del Ferrocarril Huancayo</p> <p>– Huancavelica que viene a ser un cargo similar al de Jefe de Oficina de Personal del ferrocarril en mención, así como el cuadro de asignación de persona del fojas 251 al 261 que obedece al año 2013 en donde se puede apreciar en fojas 256 que si existe una oficina de personal general en fojas 256, lo que se vuelve a constatar con los cuadros de asignación de personal que obedecen a la resoluciones N° 775-2013 MTC/01 de fojas 270 al 297 y N° 544-2014 MTC/01 de fojas 298 al 313, que obedecen a los años 2013 y 2014 respectivamente cuadros en los cuales se</p> | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>puede apreciar que si existe una oficina de personal en fojas 278 y 304 respectivamente, a partir de las cuales es posible concluir que de existir una oficina general de personal también es dable que exista una por cada dependencia adscrita al Ministerio de Transportes con su respectivo Jefe de Oficina (coordinador por ser el cargo similar) como es el caso del Ferrocarril Huancayo – Huancavelica. Pues de otra forma no se podría explicar cómo es que el propio Ministerio de Transportes mediante Decreto Supremo N° 241-2013-EF en fojas 267 al 269 aprueba una nueva escala remunerativa para los trabajadores del Ferrocarril Huancayo – Huancavelica a partir de diciembre del 2013, asignando la suma remunerativa de S/. 2,700.00 soles al cargo de Jefe de Oficina, hecho con el cual se encuentra constatado en forma irrefutable la existencia del cargo de Jefatura por el periodo materia de análisis. Ante todo lo expuesto es que se debe de dar por no probado la alegación de la demandante materia de análisis. Por lo que el deber de la demandada de pagar la remuneración básica al cargo equivalente de Jefe de Personal a favor de la demandante se mantiene.</p> <p>3. En atención a lo precisado en los numerales precedentes, es posible concluir que la demandante no ha demostrado en autos a pesar de ser su carga probatoria que ha cumplido con el pago de una remuneración básica equivalente al cargo de Jefe de Personal por los periodos del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015 a favor del demandante, más aún cuando se encuentra constatado que tanto en el primer como segundo periodo precisado la demandada únicamente se ha limitado a pagar a la demandante la remuneración básica por el cargo de secretaria mas no por el cargo de Jefe de personal, conforme se desprende de lo precisado en el numeral primero del presente ítem, el Decreto Supremo N° 241-2013-EF en fojas 267 al 269 que fijo como remuneración básica desde el 2013 la suma de S/. 2,700.00 soles al Jefe de Oficina y la suma de S/. 1,800.00 soles al Secretario, ultima suma que por el segundo periodo precisado se vino pagando a la demandante conforme se desprende de la liquidación de CTS de abril del 2014 y octubre del 2014 en fojas 326 y 237 así como la propia alegación de la representante de la parte demandada en audiencia de juzgamiento (minuto 00:44:10) consistente a que a la demandada se le vino pagando las suma de S/. 850.00 soles en un primer momento y de S/.</p> | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>1,800.00 soles en un segundo momento hasta la actualidad.</p> <p>4. No está demás precisar que los montos precisado en la constancia de pago de haberes N° 0000540 en fojas 351 al 353, no altera en lo absoluto lo expresado y concluido precedentemente, toda vez que dicha constancia es un documento emitido exclusivamente por la demandada que pierde efecto ante las boletas de pago citadas precedentemente y constancias de liquidación de CTS invocadas que priman por encima de la constancia en mención, por ser las que aseguran en forma más fehaciente el pago a la demandante al ser dichos montos concordantes con los establecidos en la liquidación de la CTS en donde obra la firma de la demandante.</p> <p>Séptimo: Y en atención a lo expuesto y concluido en el numeral precedente, es posible inferir que efectivamente existe una clara diferencia entre los montos remunerativos como sueldo básico que la demandante vino percibiendo durante los periodos en que asumió el cargo de Jefe de Personal que vienen a ser del 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015 con los que por ocupar dicho cargo le correspondían, diferencial que la demandada debe de asumir la misma, teniendo presente que por el primer periodo en atención a lo en el numeral precedente la suma que la demandante recibió como remuneración básica viene a ser la de S/. 850.00 soles el cual se tiene que nivelar por dicho concepto a la suma de S/. 1,400.00 soles y por el segundo periodo la demandante recibió la suma de S/. 1,800.00 soles por remuneración básica misma que se tiene que nivelar a la suma de S/. 2,700.00 soles por dicho concepto, con lo que se obtiene la siguiente liquidación:</p> <p>CALCULO DE DIFERENCIAL POR EL PERIODO DEL 01/02/2008 AL 30/03/2011</p> <p>Año Mes Monto pagado como R.B. por el ddo. Monto al que se debe Nivelar Diferencial</p> | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|-----------|------------|--------------|--------------|------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 2008 | Febrero | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Marzo | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Abril | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Mayo | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Junio | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Julio | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Agosto | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Setiembre | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Octubre | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Noviembre | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Diciembre | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2009 | Enero | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | |
| Febrero | | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Marzo | | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Abril | | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mayo | | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Junio | | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Julio | | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Agosto | | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Setiembre | | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Octubre | | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Noviembre | | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Diciembre | | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2010 | Enero | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Febrero | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Marzo | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|---------------|--------------|------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | Abril | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Mayo | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Junio | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Julio | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Agosto | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Setiembre | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Octubre | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Noviembre | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Diciembre | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2011 | Enero | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Febrero | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Marzo | S/. 850.00 | S/. 1,400.00 | S/. 550.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TOTAL | S/. 20,900.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CALCULO DE DIFERENCIAL POR EL PERIODO DEL 01/02/2014 AL 28/02/2015 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Año | Mes | Monto | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | pagado | Monto al | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | que se debe | Diferencial | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2014 | Febrero | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Marzo | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Abril | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Mayo | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Junio | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Julio | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Agosto | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Setiembre | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Octubre | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Noviembre | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Diciembre | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2015 | Enero | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Febrero | S/. 1,800.00 | S/. 2,700.00 | S/. 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>TOTAL S/. 11,700.00</p> <p>RESUMEN GENERAL MONTOS POR DIFERENCIAL A PAGAR TOTAL 1.- Dif. Del primer periodo 01/02/2008 al 30/03/2011 S/. 20,900.00 2.- Dif. Del segundo periodo 01/02/2014 al 28/02/2015 S/. 11,700.00 TOTAL S/. 32,600.00</p> <p>Con lo que se tiene que la demandada debe pagar a favor de la demandante la suma de S/. 32,600.00 soles, por el concepto de diferencial de remuneraciones debido al trabajo realizado en el cargo de Jefe de Oficina de Personal o cargo similar en los periodos del 01/02/2008 al 30/03/2011 y del 01/02/2014 al 28/02/2015.</p> <p>De las costas y costos procesales e intereses legales:</p> <p>Octavo: De conformidad con el Art. 14° de la Ley NLPT, se establece de manera expresa costos y costas (tasas y gastos judiciales) del proceso. Por otra parte la Cláusula séptima de las Disposiciones complementarias de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 establece que el Estado puede ser condenado al Pago de Costos del Proceso. Por lo que corresponde CONDENAR a la demandada al pago de costos procesales por ser parte del Poder Ejecutivo al ser un Ministerio, que se liquidara en ejecución de sentencia. Y en conformidad con el Art. 413° del Código Procesal Civil corresponde EXONERARLA del pago de costas procesales. Así mismo estando a que existe una obligación de pago de suma dineraria corresponde en aplicación al Art. 31° de la NLPT ordenar el pago de intereses legales a favor de la demandante, la que se liquidara en ejecución de sentencia.</p> | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre derechos laborales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junin – Tambo. 2022

| 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>SE RESUELVE :</p> <p>1. Declarar FUNDADA la demanda interpuesta por A contra El Ministerio B sobre Pago de Diferencial por Trabajo realizado como Jefe de Oficina de Personal o Cargo Similar. En consecuencia:</p> <p>a) ORDENO que la demandada Ministerio B cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/. 32,600.00 soles por concepto de diferencial de remuneraciones debido al trabajo realizado en el cargo de Jefe de Oficina de Personal o cargo similar en los periodos del 01/02/2008 al 30/03/2011 y del 01/02/2014 al 28/02/2015. Más intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia.</p> <p>b) CONDENESE a la demandada Ministerio B al pago de costos del proceso que se liquidara en ejecución de sentencia. Y EXONERESELE a la misma del pago de costas procesales.</p> <p>2. Notifíquese a las partes por intermedio del secretario a cargo del área de trámites con las formalidades de 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/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p> | | | | X | | | | | | |
| Descripción de la decisión | | <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido</i></p> | | | | X | | | | | | 9 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | <p><i>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> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

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

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

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre derechos laborales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junin – Tambo. 2022

| Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia | Evidencia Empírica | Parámetros | Calidad de la introducción, y de la postura de las partes | | | | | Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia | | | | |
|---|---|---|---|------|---------|------|----------|---|---------|---------|---------|----------|
| | | | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy Alta | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy Alta |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | [1 - 2] | [3 - 4] | [5 - 6] | [7 - 8] | [9-10] |
| Introducción | <p>SENTENCIA DE VISTA N° - 2017-LA</p> <p>EXPEDIENTE : 01029-2016-0-1501-JR-LA-03 ORIGEN EXP. : 3° JUZGADO TRANSITORIO DE HUANCAYO MATERIA : DERECHOS LABORALES DEMANDADO : B DEMANDANTE : A PONENTE : Z</p> <p>RESOLUCIÓN N° 08 Huancayo, catorce de febrero Del dos mil diecisiete.-</p> <p>VISTOS: Viene en grado de apelación la Sentencia N° 228-2016 contenida en la resolución número tres, de fecha once de agosto del año dos mil dieciséis, que corre de páginas cuatrocientos veintidós a cuatrocientos treinta y dos, en el extremo que declara: FUNDADA la demanda interpuesta por A contra el Ministerio B, sobre el pago de diferencial por trabajo realizado como Jefe de Oficina de Personal o cargo similar. En consecuencia: a) ORDENA que la demandada Ministerio B cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de</p> | <p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</i></p> | | | | X | | | | | | |

forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que 2: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre derechos laborales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junin – Tambo. 2022

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

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|----------|--|--|--|--|--|
| Motivación del derecho | <p>concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”. Asimismo, el artículo 12.1 del mismo cuerpo normativo, señala que: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (...).”</p> <p>Análisis del caso de autos</p> <p>4. De página uno y ss., la actora interpone la presente demanda a fin de que, el órgano jurisdiccional ordene a la entidad demandada el pago diferencial por trabajo como Jefe de Oficina Personal o cargo similar por la suma de S/. 34,700.00 nuevos soles; más los intereses legales. Argumentando que le corresponde el pago diferencial por haber asumido el cargo de Jefe de Oficina de Personal en la Estación de Chilca por los siguientes periodos: primer periodo que data del 1° de febrero de 2008 hasta el 30 de marzo de 2011; el segundo periodo que data del 1° de febrero del 2014 hasta el 28 de febrero del 2015.</p> <p>5. De tal manera, antes de proceder al análisis del hecho discutido, es necesario tener en cuenta que el Código Procesal Civil en su artículo 364, de aplicación supletoria, prescribe que: “el objeto del recurso de apelación es que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente” (énfasis agregado). En el citado artículo se contempla el principio de congruencia procesal, por el cual el superior jerárquico debe pronunciarse solo sobre los agravios expuestos por el impugnante en el recurso interpuesto, así pronunciarse sobre otras cuestiones no invocadas no solo implicaría infringir este principio, sino que también, configuraría una afectación al derecho de defensa y en determinadas ocasiones al derecho a ser juzgado por un juez imparcial. En ese sentido, este Colegiado procede a emitir pronunciamiento respecto cada uno de los agravios invocados.</p> <p>6. En ese sentido, a los argumentos de apelación. Es preciso señalar que de la visualización de la Audiencia de Juzgamiento, realizada con fecha 03 de agosto de 2016, la abogada de la parte demandada como argumentos de su alegato (min.06:58), señala literalmente que: “la parte recurrente</p> | <p>evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p> | | | | | X | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|----------|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>reconoce que la señora ha laborado en los periodos que manifiesta, reconocemos también que efectivamente ella ha laborado como encargada no solamente como encargada de la oficina de personal sino también de otras oficinas (...)” (énfasis agregado)</p> <p>7. Por otra parte, la entidad demanda en su escrito de contestación de demanda, de páginas 88 a 108, ha señalado textualmente que: “III. CONTESTACION DE LA DEMANDADA. b) Es cierto que la parte demandante ocupo por encargo la jefatura de personal otorgándole suma adicional por encargatura en las oportunidades que estuvo hasta enero del 2008 que culminó la vigencia del Cuadro de Asignación de Personal (en adelante CAP) (...)” (énfasis agregado); además también señala que: “20. (...) así como recientemente en el año 2014 por necesidad de servicio para cubrir la Coordinación de Personal de FHH (antes jefe del personal) mientras dure la licencia de la titular, esto es a partir del 07.05.2014 hasta el 03.02.2015 quien retorna a su cargo” (énfasis agregado).</p> <p>8. En consecuencia, se observa que existe discrepancia entre el escrito de la contestación de la demanda, y lo alegado en la audiencia de juzgamiento; por lo cual, este Colegiado señala que al existir una discrepancia entre el escrito y lo señalado en la audiencia, necesariamente debe de preferirse a lo alegado en la Audiencia de Juzgamiento por considerar al principio de oralidad, uno de los principios rectores del proceso laboral, ello en conformidad también a lo señalado en el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, que establece lo siguiente: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (...)” (énfasis agregado).</p> <p>9. Además, en el acta de Audiencia de Juzgamiento (p.415-420) se señala textualmente que: “I. HECHOS QUE NO REQUIEREN ACTUACIÓN PROBATORIA: a. El periodo en que la demandante ha venido laborando como jefe de la oficina de personal en los periodos que se detallan, de 01 de febrero del 2008 al 30 de marzo del 2011 y el segundo periodo del 01 de febrero del 2014 al 28 de febrero del 2015”. Es decir, la demanda ha aceptado que la demandante ha laborado desde el 1 de febrero</p> | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>de 2014 al 28 de febrero de 2015, pues de lo contrario hubiera cuestionado dicho aspecto en la Audiencia, situación que no ocurrió, por lo mismo, este Colegiado sostiene que no es factible analizar hechos que han sido reconocidos por la propia entidad demandada, lo que conlleva a desestimar los argumentos de apelación.</p> <p>POR ESTOS FUNDAMENTOS:</p> | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.
Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la

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

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre derechos laborales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 01029-2016-0-1501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Junin – Tambo. 2022

| Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia | Evidencia empírica | Parámetros | Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión | | | | | Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia | | | | |
|---|---|---|--|------|---------|------|----------|---|---------|---------|--------|----------|
| | | | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy alta | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy alta |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | [1 - 2] | [3 - 4] | [5 - 6] | [7- 8] | [9-10] |
| Aplicación del Principio de Congruencia | <p>CONFIRMARON la Sentencia N° 228-2016 contenida en la resolución número tres, de fecha once de agosto del año dos mil dieciséis, que corre de páginas cuatrocientos veintidós a cuatrocientos treinta y dos, en el extremo que declara: FUNDADA la demanda interpuesta por A contra el Ministerio B, sobre el pago de diferencial por trabajo realizado como Jefe de Oficina de Personal o cargo similar. En consecuencia: a) ORDENA que la demandada Ministerio B cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/. 32,600.00 soles por concepto de diferencial de remuneraciones debido al trabajo realizado en el cargo de Jefe de Oficina de Personal o cargo similar en los periodos del 01/02/2008 al 30/03/2011 y del 01/02/2014 al 28/02/2015. Más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Y los devolvieron. Juez Superior ponente Z. NOTIFIQUESE.-</p> | <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni</i></p> | | | | X | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|--|----------|--|--|--|--|--|----------|
| | | <i>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/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p> | | | | X | | | | | | 9 |

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

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 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 los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

ANEXO 6

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Derechos Laborales, Expediente N° 01029-2016-0-1501-Jr-La-03; Distrito Judicial Del Junin - Tambo - 2022**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Lima, Julio del 2022.

CURASMA SOLANO, YOVANI

Código de Estudiante:

DNI:

ANEXO 7

I CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|---|------------|---|---|---|-------------|---|---|---|-------------|---|---|---|-------------|---|---|---|
| N° | Actividades | Año 2022 | | | | | | | | Año 2022 | | | | | | | |
| | | Semestre I | | | | Semestre II | | | | Semestre II | | | | Semestre II | | | |
| | | Mes | | | | Mes | | | | Mes | | | | Mes | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Elaboración del Proyecto | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Revisión del proyecto por el jurado de investigación | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación | | | x | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Exposición del proyecto al Jurado de Investigación | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Mejora del marco teórico | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| 6 | Redacción de la revisión de la literatura. | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 7 | Elaboración del consentimiento informado (*) | | | | | | | x | | | | | | | | | |
| 8 | Ejecución de la metodología | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| 9 | Resultados de la investigación | | | | | | | | | x | | | | | | | |
| 10 | Conclusiones y recomendaciones | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 11 | Redacción del pre informe de Investigación. | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 12 | Redacción del informe final | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| 13 | Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación | | | | | | | | | | | | | x | | | |
| 14 | Presentación de ponencia en jornadas de investigación | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| 15 | Redacción de artículo científico | | | | | | | | | | | | | | | x | |
| 16 | Sustentación del Informe ante el jurado | | | | | | | | | | | | | | | | X |

ANEXO 8
PRESUPUESTO

| Presupuesto desembolsable (Estudiante) | | | |
|---|-------------|-----------------------|------------------------|
| Categoría | Base | % o Número | Total (S/.) |
| Suministros (*) | | | |
| • Impresiones | 1.00 | 150 | 150.00 |
| • Fotocopias | 0.20 | 100 | 20.00 |
| • Empastado | 0.50 | 190 | 95.00 |
| • Papel bond A-4 (500 hojas) | | 500 | 25.00 |
| • Lapiceros | 1.50 | 02 | 3.00 |
| Servicios | | | |
| • Uso de Turnitin | 50.00 | 4 | 200.00 |
| Sub total | | | |
| Gastos de viaje | | | |
| • Pasajes para recolectar información | | | |
| Sub total | | | |
| Total presupuesto de desembolsable | | | 493.00 |
| Presupuesto no desembolsable (Universidad) | | | |
| Categoría | Base | % ó Número | Total (S/.) |
| Servicios | | | |
| • Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD) | 50.00 | 4 | 200.00 |
| • Búsqueda de información en base de datos | 35.00 | 2 | 70.00 |
| • Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC) | 30.00 | 4 | 160.00 |
| • Publicación de artículo en repositorio institucional | 50.00 | 1 | 50.00 |
| Sub total | | | 480.00 |
| Recurso humano | | | |
| • Asesoría personalizada (5 horas por semana) | 70.00 | 5 | 350.00 |
| Sub total | | | 350.00 |
| Total de presupuesto no desembolsable | | | 830.00 |
| Total (S/.) | | | 1,223.00 |

(*) se pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo de la investigación.