



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO JUDICIAL
SOBRE RECONOCIMIENTO DE REMUNERACIONES Y
BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 05248-2013-
0-1706-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL DE
CHICLAYO - DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE.
PERÚ. 2021**

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

Autor

**BERNAL PALMA, MAX DENIS
ORCID ID: 0000-0003-2755-1219**

Asesora

**MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA
ORCID ID: 0000-0002-9773-1322**

**Trujillo – Perú
2021**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Bernal Palma, Max Denis

ORCID: 0000-0003-2755-1219

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

ASESORA

Muñoz Rosas, Dione Loayza

ORCID: 0000-0002-9773-1322

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

JURADO

Ramos Herrera Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Conga Soto Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

Villar Cuadros Mariluz

ORCID: 0000-0002-6918-267X

JURADO EVALUADOR Y ASESORA

Dr. RAMOS HERRERA WALTER

Presidente

Mgtr. CONGA SOTO ARTURO

Miembro

Mgtr. VILLAR CUADROS MARILUZ

Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA

Asesora

DEDICATORIA

A mis padres en muestra del gran aprecio y por haberme brindado su apoyo durante el transcurso de mi formación profesional en esta nueva carrera profesional.

Max Bernal Palma.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por guiarme en mi vida y en mi formación profesional, por permitirme lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis familiares por ser el paradigma de mi realización.

A nuestros profesores y asesores, quienes clase a clase con su paciencia y dedicación nos inspiraron más para formarnos en el Pregrado.

Max Denis Bernal Palma.

Resumen

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre reconocimiento de remuneraciones y beneficios sociales; Expediente N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de Chiclayo - Distrito Judicial de Lambayeque, Perú. 2021? El objetivo fue determinar las características del proceso; es de tipo cualitativa (Mixta); de nivel exploratoria y descriptiva; diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis es un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. En base a los resultados se formuló las siguientes conclusiones: 1) En cuanto a los actos procesales: en primera instancia: del **Juez**, la calificación de la demanda, la contestación de la demanda; la expedición de la sentencia, y la calificación del recurso de apelación, se hicieron dentro del plazo; del **demandante**: la presentación de la demanda y del **demandado**: la contestación de la demanda y la formulación del recurso de apelación, se hizo dentro del plazo; y en segunda instancias los actos del órgano revisor: la programación de la audiencia de vista y la expedición de la sentencia de vista, también se hicieron dentro del plazo. 2) Sobre la aplicación de la claridad en las resoluciones, se examinó los autos de calificación de la demanda y contestación de la demanda, y las sentencias de primera y segunda instancia emitidas de forma precisa y entendible. 3) De la pertinencia de los medios probatorios: que fueron el contrato de trabajo, las boletas de pago, los memorando e informes remitidos al trabajador. 4) De la calificación jurídica de los hechos, el demandante trabajó para el demandado realizando las labores de un jefe de administración local (Administrador), por el periodo de 01 de agosto de 2000 a plazo indeterminado, lo de conformidad con el art. 4 y 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR., y correspondió demandar por el reconocimiento de remuneraciones y beneficios sociales.

Palabras clave: Características, Proceso laboral, reconocimiento de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

Abstract

The investigation had as a problem: What are the characteristics of the judicial process on the recognition of salaries and social benefits; File No. 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; First Labor Court of Chiclayo - Judicial District of Lambayeque, Peru. 2021? The objective was to determine the characteristics of the process; It is qualitative (Mixed); exploratory and descriptive level; non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis is a judicial file, selected through convenience sampling; Observation techniques and content analysis were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. Based on the results, the following conclusions were formulated: 1) Regarding the procedural acts: in the first instance: of the Judge, the qualification of the claim, the answer to the claim; the issuance of the sentence, and the qualification of the appeal, were made within the term; of the plaintiff: the presentation of the demand and of the defendant: the answer to the demand and the formulation of the appeal, was made within the term; and in the second instance, the acts of the reviewing body: the scheduling of the hearing and the issuance of the hearing sentence, were also carried out within the term. 2) Regarding the application of clarity in the resolutions, the cars of qualification of the demand and answer of the demand, and the judgments of first and second instance issued in a precise and understandable way were examined. 3) The relevance of the evidence: which were the employment contract, pay slips, memoranda and reports sent to the worker. 4) From the legal classification of the facts, the plaintiff worked for the defendant performing the work of a local administration chief (Administrator), for the period of August 1, 2000 for an indefinite period, in accordance with art. 4 and 6 of the Labor Productivity and Competitiveness Law, whose Single Ordered Text was approved by Supreme Decree No. 003-97-TR., And it was necessary to sue for the recognition of remuneration and social benefits.

Key words: Characteristics, labor process, recognition of remuneration and payment of social benefits.

ÍNDICE GENERAL

Titulo del trabajo de investigacion	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador y asesora	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Problema de investigación	9
1.3 Objetivos	9
1.4 Justificación	10
II. REVISION DE LITERATURA	14
2.1. Antecedentes	14
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	19
2.2.1. El proceso laboral	19
2.2.1.1. Concepto	19
2.2.1.2. Funciones	19
2.2.1.3. El proceso como garantía constitucional	20
2.2.1.4. Elementos del Debido Proceso	22
2.2.1.5. El Proceso Laboral.....	24
2.2.1.6. Principios aplicables	24
2.2.1.7. El Proceso Ordinario Laboral	26
2.2.1.8. Etapas del proceso	26
2.2.1.9. Plazos aplicables	26
2.2.1.9.1 Concepto de plazos	26
2.2.1.9.2 Computo de plazos.....	28
2.2.1.10. Actos procesales sujetos a control de plazos	28

2.2.1.10.1. Del juzgador.....	28
2.2.1.10.2. Del demandante	31
2.2.1.10.3. Del demandado	31
2.2.1.10.4. Del órgano revisor – en apelación	33
2.2.2. Sujetos del proceso	34
2.2.2.1. Concepto	34
2.2.2.2. El juez	34
2.2.2.3. Las partes	35
2.2.2.3.1. El demandante.....	35
2.2.2.3.2. El demandado	35
2.2.3. Las resoluciones.....	36
2.2.3.1. Concepto	36
2.2.3.2. Clases de resoluciones	39
2.2.3.2.1. El decreto	40
2.2.3.2.2. El auto	40
2.2.3.2.3. La sentencia	40
2.2.3.3. La claridad en el lenguaje jurídico.....	40
2.2.3.3.1. Concepto de claridad	40
2.2.3.3.2. Derecho a comprender	41
2.2.4. Los medios probatorios.....	41
2.2.4.1. Concepto	41
2.2.4.1.1. La prueba en sentido común y jurídico.....	42
2.2.4.1.2. La prueba en sentido jurídico procesal	43
2.2.4.2. Objeto de la prueba	44
2.2.4.3. Fines de la prueba	45
2.2.4.4. Pertinencia de la prueba	46
2.2.4.5. Pruebas actuadas en el proceso examinado	48
2.2.5. La pretensión.....	49
2.2.5.1. Concepto	49
2.2.5.2. Objeto.....	50
2.2.5.3. Elementos.....	50
2.2.5.4. Clases	51

2.2.5.4.1. Pretensión material	51
2.2.5.4.2. Pretensión procesal	51
2.2.6. El contrato de trabajo	51
2.2.6.1. Concepto	51
2.2.6.2. Elementos.....	53
2.2.6.3. Pago de remuneración y beneficios sociales.....	55
2.2.6.3.1. El pago de remuneración	55
2.2.6.3.2. Beneficios sociales e interés legal	56
2.2.6.3.3. Nivelación de sueldos	58
2.2.6.4. Causales en las sentencias en estudio	59
2.3. Marco conceptual.....	62
III. HIPOTESIS	64
IV. METODOLOGÍA	64
4.1 Tipo y nivel de investigación.....	64
4.2 Diseño de la investigación	67
4.3 Unidad de análisis.....	67
4.4. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	68
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	70
4.6 Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis	71
4.7 Matriz de consistencia lógica.....	72
4.8 Principios éticos	74
V. RESULTADOS	75
5.1. Resultados	75
5.2. Análisis de Resultados	92
VI. CONCLUSIONES	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	99
ANEXOS.....	109
Anexo 1. Sentencias expedidas en el proceso examinado (Para acreditar que el proceso que se examina si existe)	110
Anexo 2. Instrumento de Recolección de Datos.....	140
Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio	143
Anexo 4: Cronograma de actividades	144

Anexo 5. Presupuesto 146

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La realidad problemática está dado por la propia Administración de Justicia en el Perú, entendiendo por Administración de Justicia a todo el conglomerado de entidades u organismos y personas a cargo de estos entes, dedicados a la correcta aplicación las normatividad y leyes en los tribunales y juzgados de todo un Estado constitucionalmente organizado.

Por tanto, el ejercicio de la administración de justicia también debe de entenderse como la Función Pública atribuida a los tribunales (juez, colegiados de las salas superiores y corte suprema), la misma que deriva de la soberanía del Estado políticamente organizado.

Según Diccionario RAE (2020), define a la Administración de Justicia como: “Conjunto de organismos y personas que se dedican a aplicar las leyes en los tribunales y juzgados”

En un estudio realizado por el año 2015, tras una encuesta dirigida a la verificación del grado y nivel de la satisfacción de ciudadanos con respecto al funcionamiento óptimo de los órganos judiciales – tribunales, en 10 países de la región de América Latina, se concluye con un informe expresando que, los países se ven caracterizados por la existencia de una debilidad en sus órganos institucionales; acompañada de una inestabilidad muchas veces política en las últimas décadas de cada país, además de interrupciones gubernamentales propias de cada país (INFOBAE América; 2015)

En función a la realidad antes descrita, tenemos:

Ámbito Internacional

Alemania: Problemas de la administración de justicia en países como Alemania no son ajenos en materia laboral, ello aun cuando la legislación alemana contiene

condiciones laborales increíbles, las remuneraciones que perciben los empleados alemanes se encuentran entre los más altos del mundo, además de las prestaciones adicionales y protección laboral de carácter obligatorio, estableciendo dentro de su legislación la no discriminación por temas de raza o sexo en materia laboral.

Sin embargo, su administración de justicia también adolece de ciertas deficiencias entre las que destacan la sobrecarga laboral, la duración prolongada de los casos y la falta de profesionales – jueces en el corto plazo.

Langer (2017), refiere: conforme al reportaje de DW - Deutsche Welle, que las medidas de ahorro del Estado alemán han llevado a los juzgados a una situación problemática y como consecuencia los juicios duran demasiado y por consiguiente existe una queja de sobrecarga de trabajo.

Así también, entre otras autoridades como el Presidente de la Asociación Alemana de Jueces, Gnisa (2017), afirma: "la situación judicial actual de Alemania empeorará en los próximos 10 a 15 años, ya que muchos trabajadores jueces de la Justicia se ven próximos a jubilarse"

España: Siendo el Estado Español un estado de una economía de primer mundo y de las cuales vuestra normativa y de muchos otros países se guían para su ordenamiento interno, ésta no es ajena a deficiencias dentro de su administración de justicia, por cuanto a la Administración de Justicia española se le reprocha la lentitud en temas judiciales, la falta de independencia, entre otras deficiencias, generando con ello resoluciones judiciales con ciertos grados de inseguridad.

Gutiérrez L. Francisco; Vázquez C. María José; Vallés F. José de la Universidad de Sevilla (2016), nos refieren: El sistema judicial español es objeto de severas críticas, que lo califican de ineficiente y tardío. Un gran sector social y profesional de la Administración de Justicia considera que la falta de medios es la causa de su mal funcionamiento, y reclaman mayor inversión, porque, teóricamente, ello conllevaría la mejora de un servicio público que se considera esencial para lograr la seguridad jurídica que cualquier país necesita, y que se alcanza con una Justicia eficiente.

Así también, respecto del actual Estado de Derecho de Calidad que atraviesa vuestro país, Linde (2015), refiere:

Durante muchos años se atraviesa por un grave problema, sin una justicia rápida, eficiente, independiente y fiable, es difícil pretender hablar de un Estado de Derecho de la calidad requerida por las democracias avanzadas de gobiernos del primer mundo. La justicia justa y célere es la clave de todo el sistema jurídico y cuando falla se corre el riesgo de que todo el sistema se desmorone.

Francia: La administración de justicia en Francia no es ajena a tener ciertos problemas, problemas como la sobrecarga laboral de sus jueces, la lentitud de los procesos y más grave aún la desconfianza hacia sus magistrados, ello en vista que los casos judiciales se ven politizados, Rivas (2018), refiere: “Los jueces en Francia, son cada vez más políticos y conlleva a que muchos ciudadanos a desconfíen de la magistratura. (...) En Francia, la lentitud de la Justicia es uno de los problemas principales que viene de años atrás”.

México: La administración de justicia en México, un país muy representativo en América no solo por su cultura y extensión geográfica sino además por sus delitos de narcotráfico muy sonados a nivel internacional, no exenta a tener problemas y serias deficiencias en su sistema judicial como por ejemplo un déficit de recursos materiales, la falta de protocolos nacionales de investigación y falta de fiscalías especializadas, la falta de acceso a los servicios de justicia para sus ciudadanos, además de un elevado índice de impunidad.

En su reportaje de la revista The New York Times, La justicia en México es considerada un desastre, Arturo (2018), afirma:

En México se resuelve un mínimo de casos judicializados, representando apenas solo un cinco por ciento de los homicidios, de un total de 154.557 asesinatos cometidos durante el 2010 al 2016, en tanto que el 94,8 por ciento

permanecen impunes. Este promedio es considerado el más bajo en América, siendo el promedio de cinco condenas por cada cien víctimas, por debajo de las estadísticas del continente americano (24 sentencias), de Asia (48 sentencias) o de Europa (80 sentencias por cada cien homicidios).

Brasil: La administración de justicia en Brasil, en los últimos tiempos ha sabido sobresalir al frente para palear el grave problema que le aqueja – la Corrupción, siendo últimamente un país que ha llamado la atención mundial por su indiscutible accionar y las medidas que ha establecido en su legislación interna para hacer frente a los casos de corrupción más grandes en la historia de dicho país, además del lavado de activos y blanqueo de dinero.

En el diario El País titula “Brasil, el país en el que los jueces tomaron el poder”, refiere a las acciones judiciales que se llevan a cabo por parte del órgano judicial a diferencia de periodos pasados, Avendaño (2017), manifiesta: “Brasil está cambiando el panorama a diferencia de años anteriores donde el poder y el dinero mandaban más que la justicia, donde el roba, pero resuelve, y donde al fiscal general se le conocía como el archivador general”.

Por otra parte, en lo que respecta a su legislación en materia laboral brasileña, esta favorece al empleado y protege a sus trabajadores de cualquier tipo de discriminación y explotación; por tanto su legislación regula la posibilidad que la mayoría de los contratos de trabajo sean verbales y se confirman en la Carteira (plataforma del estado Brasileño donde se informan las contrataciones laborales). Así también, la Ley del Trabajo de 1943 regula los acuerdos y convenios colectivos, además de la basta legislación dispersa en materia laboral que protege al empleado de discriminación, la cual prevé la necesidad de la unificación y consolidación de normativas laborales.

La Constitución de la República Federativa del Brasil – 1988, refiere:

TITULO II: De los derechos y garantías fundamentales,

CAPITULO I: DE LOS DERECHOS Y DEBERES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Art. 5.- Todos son iguales ante la ley, sin distinción de cualquier naturaliza,

garantizándose a los brasileños y a los extranjeros residentes en el País la inviolabilidad del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad y a la prioridad, en los siguientes términos:

(1) **El hombre y la mujer son iguales en derechos y obligaciones**, en los términos de esta Constitución;

CAPITULO II: DE LOS DERECHOS SOCIALES

Art. 7.- Son Derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social:

(30) **La prohibición de diferencias salariales**, de ejercicio de funciones y de criterios de admisión por motivos de sexo, edad, color o estado civil.

(31) **La prohibición de cualquier discriminación**, en lo referente al salario y a criterios de admisión, del trabajador portador de deficiencias.

El Derecho Laboral en Brasil es muy exigente en su cumplimiento normativo, Cabanillas

- Grupo Avanza Consulting – Abogados, manifiesta: “La legislación laboral ayuda a proteger al empleado de cualquier clase y forma de discriminación y explotación”.

Chile: La administración de justicia en el país sureño de América no es ajena a sus deficientes y problemáticas propias de su sistema judicial, entre las que destacan posibles casos de corrupción en la altas esferas del poder, seguido de una elevada desigualdad en el acceso a una justicia, en general una deficiente administración de Poder Judicial. Escobar (2019), refiere: “la existencia de un mal gobierno del Poder Judicial, en vista que existe una sensación generalizada de desgobierno en su aparato judicial, siendo la Corte Suprema el responsable de un buen funcionamiento de la justicia en dicho país”.

De lo antes mencionado, se suma la una desigualdad y falta de administración de la justicia, Diario La Tercera (2015), refiere: "El país y en especial la Justicia Chilena

tiene una tarea pendiente en igualdad, suponiendo la imposición de comportarse de un mismo modo con todos los semejantes, sin reconocer señores ni vasallos, sino personas".

Ámbito Nacional

La administración de justicia en el entorno nacional, siempre ha sido un tema de vital importancia y trascendencia en vista que ha sufrido notables cambios a lo largo de su constitución como Estado, pasando por 13 constituciones y notables reformas en su sistema judicial y leyes civiles y penales. Si bien, se busca dar una mayor estabilidad y seguridad jurídica al estado, algunos autores consideran que vuestro sistema judicial es una pieza importante para el desarrollo como un Estado camino a excelente y justa administración de justicia. En la Tesis de Maestría titulada "La administración de justicia y la seguridad jurídica en el país", por Cavero (2017), cita a EGUIGUREN (2011), y expresa: "La pieza principal en un Estado es un buen sistema de administración de justicia, el cual debe de generar la confianza y afirmando que la justicia será aplicada en forma imparcial" (p. 19).

Así también podemos mencionar que la administración de justicia adolece de una excesiva carga laboral, de un prolongado tiempo en dictar una sentencia y/o demora en los procesos, falta de imparcialidad, una falta de mayor presupuesto público asignado al sistema judicial, en el Informe La Justicia en el Perú, cinco grandes problemas, Gutiérrez (2015), refiere:

La carga procesal en el Poder Judicial ha sobrepasado los tres millones de expedientes y un juicio civil excede en promedio los cinco años; sin embargo, existen procesos que llegan a durar hasta más de una década, inclusive existen juicios que sobrepasaban los 40 años sin concluir.

Así también, se manifiesta durante muchos procesos y sentencias la carencia de imparcialidad, Ledesma (2015), expresa: "Todo ciudadano espera que cuando un juez resuelva un conflicto, lo haga con la independencia e imparcialidad que su función exige".

Por otra parte, muchos consideran que el propio sistema judicial, sus altos funcionarios, tienen en parte la responsabilidad en gestionar el sistema judicial, Távora (2015), expresa:

La Corte Suprema de la República tiene una enorme responsabilidad en la forma que adquiere el sistema jurídico en la práctica. Sus decisiones hacen posible la garantía de los derechos y concretan la realización de la seguridad jurídica. Al mismo tiempo, la Corte Suprema, que tiene un papel central en el gobierno del sistema judicial, el comportamiento institucional y las políticas.

Otro tema resaltante en el sistema judicial es lo relacionado al tema económico, Bustamante (2015), manifiesta:

El hablar sobre el presupuesto del Poder Judicial es uno de los temas resaltantes que genera estrés institucional a la gestión, por cuanto existiendo propuestas de innovación o modernización judicial, estas no pueden ser llevadas a cabo por la falta de presupuesto, ello se ahonda más cuando existen reclamos y paralizaciones recurrentes por parte del personal.

Ámbito Local

Como puede advertirse al ámbito judicial del Perú refieren problemas que involucran a la realidad judicial nacional y por tanto a nivel local no es ajeno a este tipo de deficiencias, así en el distrito judicial de Lambayeque al que pertenece el expediente judicial en estudio, podemos mencionar que existe una sobrecarga laboral según los expedientes y desbordantes demandas de un acceso a una justa justicia social y además de eliminar la corrupción del aparato judicial, tanto a nivel propiamente legal – procesal como a nivel administrativo - judicial. El diario Andina (2017), refiere:

La Corte de Lambayeque promete mejorar administración de justicia, toda vez que El flamante presidente de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, Aldo Zapata López, asumió el compromiso de mejorar el servicio de la administración de justicia acercándolo a la comunidad, así como

de tolerancia cero a la corrupción, para ello se abocara una lucha frontal contra este flagelo que aqueja al sistema judicial, ello en mejora de brindar a la comunidad un mejor servicio, acompañado de la creación de más órganos jurisdiccionales.

Por otra parte, en el Semanario Expresión se señala la necesidad inmediata de mejorar el sistema judicial para continuar luchando contra la corrupción, Palomino (2018), manifiesta:

Que el hablar de análisis judicial es muy amplio, se puede señalar que la percepción de la lucha contra la corrupción aún no llega a resultados definitivos, como es el caso de los “Limpios de la corrupción” y de las organizaciones criminales. Esta falta de celeridad y eficacia genera mayor percepción que la administración de justicia no está funcionando en forma rápida, para ser parte en la lucha frontal contra la corrupción y la inseguridad. No es posible que los encargados de perseguir y juzgar los actos delictivos se estén acusando entre ellos de las deficiencias que supuestamente tiene cada uno o en la celeridad de actuar; esto no favorece en nada a la administración de justicia.

Otro aspecto resaltante es la demora en atender los temas en materia laboral, la lentitud y retraso son un problema para brindar una eficiente justicia a los involucrados, Palomino (2018), en lo referente a materia laboral manifiesta:

Algo que debe de preocupar a la ciudadanía y a la clase trabajadora, es que sus pretensiones o reclamos en materia laborales se vean tan dilatados para ser resueltos; no es posible que tengan que esperar más de un año para una audiencia y otro año más para la emisión de la sentencia. Si se toma en cuenta que esos plazos son solo los de primera instancia, por lo que si se suma la apelación y el recurso que puede llegar a la Suprema, lo tiempos se exceden. Las demoras en la administración de justicia son preocupantes. (...) Por lo tanto, para mejorar o corregir las debilidades del sistema de justicia; la solución no solo debe venir del representante de quienes administran justicia,

sino también de aquellos operadores que son parte del sistema como los abogados y de los miembros de la sociedad civil.

En función a la realidad problemática descrita tanto a nivel internacional, nacional y local, podemos decir a nivel de ámbito Institucional ULADECH, en lo que comprende a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, la presente documento de investigación individual forma parte de una línea de investigación de las Instituciones jurídicas del derecho público y privado. Por tanto, en este sentido éste proyecto se deriva de la línea antes citada y tiene como objeto de estudio un proceso judicial referente a remuneraciones y otros beneficios.

Con ésta finalidad el expediente seleccionado para elaborar el presente trabajo registra un proceso judicial de tipo Laboral, la pretensión judicializada es el reconocimiento de remuneraciones y otros beneficios como la nivelación de remuneraciones, el numero asignado es N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01, y corresponde al archivo del Primer Juzgado Laboral de la ciudad de Chiclayo, del Distrito Judicial de Lambayeque, Perú.

1.2 Problema de investigación

¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre reconocimiento de remuneraciones y beneficios sociales; Expediente N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de Chiclayo - Distrito Judicial de Lambayeque, Perú. 2021?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar las características del proceso judicial sobre reconocimiento de remuneraciones y beneficios sociales en el Expediente N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de Chiclayo - Distrito Judicial de

Lambayeque, Perú. 2021.

1.3.2. Objetivo específico

Para alcanzar el objetivo general los objetivos específicos serán:

1. Identificar si los actos de los sujetos procesales se realizaron en el plazo establecido para el proceso.
2. Identificar si los autos y sentencias emitidas en el proceso revelan aplicación de la claridad.
3. Identificar si los medios probatorios son pertinentes con la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso.
4. Identificar si la calificación jurídica de los hechos es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso.

1.4 Justificación

El presente estudio se justifica, porque trata una variable perteneciente a la Línea de Investigación orientada a contribuir en la mitigación, alivio y solución de situaciones problemáticas que involucran al sistema de administración de justicia en nuestro país; en vista que, las instituciones que conforman nuestro sistema jurídico están íntimamente vinculadas con la práctica y el quehacer en materia laboral, y que en el Perú dicha práctica es cuestionada por la existencia de controversias y debilidades en dicha materia laboral y por cuanto se hace necesario su estudio; por lo tanto, la sociedad confía en una correcta administración de justicia, justicia celer y eficiente, toda vez que nuestro actual sistema judicial sigue adoleciendo por su deficiente confianza por parte de los ciudadanos (Diario, RPP Noticias, sección

Política; 2018, recuperado de:

<https://rpp.pe/politica/actualidad/opinion-cada-dia-es-mas-urgente-reformar-la-justicia-en-el-peru-noticia-1141441>).

Otro aspecto por el cual se justifica el análisis del presente trabajo, es por cuanto el tema de expediente laborales a la fecha han tomado una mayor importancia dentro de

los temas judicializados, por tanto, Toyama (2019) - Laboralista Peruano, refiere: que los reclamos laborales han dejado de estar en un cuarto lugar para ahora estar ubicados como la segunda materia más judicializada a nivel nacional, superando a las demandas civiles y de familia, y solo por debajo de las demandas penales.

Otro aspecto importante para justificar es; porque es una actividad sistemática que sitúa al investigador frente a frente con el fenómeno objeto en estudio (Expediente N° 05248- 2013-0-1706-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral, Chiclayo, Distrito Judicial de Lambayeque, Perú); por cuanto, esta experiencia permitirá el análisis y verificación del derecho, procesal y sustantivo, aplicado al proceso – proceso laboral; también facilitará, constatar los actos procesales de los sujetos del proceso; los cuales le permitirán al investigador identificar, recolectar los datos e interpretar los resultados obtenidos; implicará, además la revisión literatura especializada de forma exhaustiva como recurso cognitivo necesario para señalar e identificar las características del proceso. Por tanto al tratarse del análisis de un solo proceso judicial será posible constatar si existe similitud de criterios, estandarización u homogenización para resolver conflictos similares en la materia.

Así también, a nivel normativo nos permitirá conocer el amplio campo del derecho laboral, teniendo en cuenta que todo trabajador y empleador tiene derechos y obligaciones reconocidos a nivel nacional y reafirmado a nivel supranacional.

A nivel nacional destacamos la Constitución Política del Estado - 1993 y el D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como las normas generales que rigen la normatividad en materia laboral. La Constitución Política del Estado - 1993, artículos 23° y 24°, donde nos refiere que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, mediante políticas de fomento del empleo productivo; y que el empleado tiene derecho a una equitativa y suficiente remuneración, siendo priorizado el pago de la remuneración y otros beneficios sobre cualquier otra obligación, respectivamente. El D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula la normativa y un conjunto de medidas en materia laboral, la cual permite establecer una relación entre empleador y trabajador (relación

jurídica laboral), destacando los principios laborales (el Principio de Primacía de la Realidad, el principio protector, el principio de irrenunciabilidad) y la importancia de los derechos y obligaciones al suscribir un contrato de trabajo.

A nivel supranacional destacamos a la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales; los Principios y Derechos fundamentales que están regulados por la OIT; el Convenio N° 100 de la OIT; todo un conjunto normativo internacional que hace referencia a la igualdad remunerativa entre la mano de obra masculina y femenina, no debiendo existir una discriminación alguna para el acceso al trabajo. La Declaración Universal de Derechos Humanos, refiere en numerales 2 y 3, del artículo 23° que: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” y “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”. El Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales (1966), nos refiere en su artículo 7° que: (...) reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...); a) Una remuneración que brinde a todos los empleados: i) Un salario equitativo e igual por labor de igual valor, sin distinciones alguna. Los Principios y Derechos fundamentales que se encuentran regulados por la OIT, manifiesta en su numeral 2° que: los Estados tienen el deber de respetar, promover y cumplir con la eliminación de cualquier tipo o forma de discriminación en materia laboral. Además por el Convenio N° 100 de la OIT, nos expresa: el derecho a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, por cuanto su artículo 1° reconoce: a) La remuneración comprende el salario o sueldo, además de cualquier otro emolumento, directa o indirectamente, otorgado por el empleador (en dinero o en especie), (...); b) La expresión igualdad de remuneración (...) implica remuneración sin discriminación en cuanto al sexo.

A nivel de formación académica; al estudiante le permitirá fortalecer su formación investigativa en el aspecto teórico - práctico, mejorar su capacidad de lectura

interpretativa, analítica y, la defensa de los hallazgos facilitará observar su formación y nivel profesional.

A nivel metodológico, es una propuesta respetuosa de la logicidad del método científico; por cuanto puede ser adaptado para examinar otros procesos similares y, contribuir en la construcción de instrumentos de investigación: lista de cotejo o guía de observación de procesos judiciales, por cuanto, los resultados a obtener son diversos y entre sus principales usuarios tenemos a: los responsables de la política justicia, magistrados, fiscales, jueces, abogados, docentes, estudiantes, y demás personas interesadas en la materia.

II. REVISION DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Dentro de los antecedentes a la fecha destacan los siguientes trabajos internacionales y nacionales:

En el ámbito internacional, podemos destacar la investigación colombiana de Daza, Martín, Sosa y Vargas (2013) titulado: *Análisis del impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión humana*. Tuvo como objetivo general Analizar el impacto de la compensación y beneficios en los procesos de Selección, Formación y Capacitación, Desarrollo, Retención de personal, Evaluación de desempeño y Mantenimiento de Relaciones laborales liderados desde el área de gestión humana, con el fin de establecer las ventajas de implementar la administración de compensación y beneficios, en lo que respecta a su metodología fue de tipo descriptivo, llegando a las siguiente conclusiones: (...) 4) Innovar en la forma de establecer los planes de compensación, teniendo en cuenta las nuevas tendencias de contratación, de tipo de trabajo (en oficina, en casa), las necesidades de desarrollo de las personas, la globalización, entre otros, permite ofrecer planes de compensación que atraigan a los mejores trabajadores para que hagan parte de la organización, (...). 6) La administración de recursos humanos presenta retos constantes, que hace que los profesionales a cargo de éstas áreas comprendan de forma integral y articulada los cambios en los perfiles de los nuevos colaboradores, sus motivaciones internas y externas, así como los cambios del mercado, a fin de poder establecer planes de compensación más ajustados a las realidades organizacionales y a las realidades del mercado, con el fin de atraer y retener verdaderos talentos personales, muy alineados a los objetivos organizacionales. 7) Reconocer que los colaboradores manejan percepciones acerca de la justicia, la equidad y los comportamientos colaborativos organizacionales, permite comprender al ser humano que está operando en cada cargo y con base en ello, esperar que se comporte, comparando los recursos que ofrece la organización, su cultura, sus medios y sus planes, con el resultado del colaborador y

las motivaciones que le invitan a pertenecer a ella y dar lo mejor de su talento.

En el ámbito internacional, también destaca la investigación ecuatoriana de Molina y Terranova (2011), tesina presentada en la Escuela de Postgrado - Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, para optar el grado de maestría en Derecho Procesal, denominada: “*Principios constitucionales de celeridad procesal y plazo razonable en los juicios civiles*”. Concluye que: La prontitud procesal es aquella facultad legítima que mantiene todo ciudadano dentro del desarrollo del proceso, un proceso sin dilaciones indebidas ni retrasos injustos, con la finalidad que lo peticionado sea atendido dentro de un periodo justo. En conclusión viene ser un derecho primordial dentro de todo proceso, y las partes deben de ser competentes, contando con la cooperación y la asignación de los necesarios medios, para el logro de su fin.

En el ámbito nacional, tenemos la investigación de Tesis titulada: *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago de Beneficios Sociales y otros, en el expediente N° 0363-2012-0-2501-SP- LA-01, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2016*. Tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, Pago de Beneficios Sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0363-2012-0-2501-SP-LA-01, del Distrito Judicial del Santa - Chimbote; 2016?. Tuvo como objetivo: determinar la calidad de las sentencias en estudio. En lo que respecta a su metodología fue de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal (TINTA, 2016). Para determinar la calidad de las sentencias, primero su unidad de prueba (muestra) fue su expediente judicial, obtenido a través de un procedimiento por conveniencia, para cosechar datos estableció técnicas de observación y un severo análisis de todo el contenido, y utilizó una lista de cotejos validados en juicios. Al final los resultados obtenidos mostraron que la parte expositiva, la considerativa y la resolutive de la sentencia de la primera instancia fueron: muy alta - muy baja - alta, y la sentencia de la segunda instancia fueron: muy alta - muy alta - muy alta.

De conformidad con la tesis titulada: “*La fijación de los puntos controvertidos, su importancia en los procesos regulados por el código procesal civil*”, para optar el Grado Segunda Especialidad en Derecho Procesal. “Pontificia Universidad Católica del Perú - Facultad de Derecho”. Lima – Perú; busca determinar lo que está en discusión en el proceso y sus alcances, mediante la fijación de “los puntos controvertidos” dentro de un proceso civil, donde estas son precisas y claras como garantía de las pretensiones para que sean estudiadas, examinadas y junto con los medios probatorios se contribuya a producir certeza en el juzgador y que se manifestará mediante su decisión final - sentencia o laudo arbitral - acorde a la base de derecho y de actos de defensa por los involucrados. (HIDALGO, 2018). También al establecer de forma clara y apropiada los “puntos controvertidos”, permitirá originar una mayor seguridad y promover la correcta motivación protegida en nuestra “Constitución Política”.

También en el ámbito nacional, tenemos la investigación de Tesis titulada: *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 00258-2016-0-0201-JR-LA-01, del distrito judicial de Ancash - Huaraz, 2020*; que tuvo como objetivo general, determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre Pago de beneficios sociales, más interés legales y costos del proceso, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente Judicial N.º 00258-2016-0-0201-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Ancash - Huaraz - 2020. Así mismo, con respecto a su metodología fue de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal (SANCHEZ, 2020). Para determinar la calidad de las sentencias, primero su unidad de prueba (muestra) fue un expediente judicial, obtenido a través de un procedimiento por conveniencia, utilizando técnicas de la observación y un arduo análisis de contenido, se utilizó una lista de cotejos que es validado mediante juicio de expertos. Al final los resultados obtenidos mostraron que la parte expositiva, la considerativa y la resolutoria de la sentencia de la primera instancia fueron: alta - muy alta – muy alta, y la sentencia de la segunda instancia fueron: muy alta - muy alta - muy alta.

En el ámbito nacional, también respecto de la investigación destacamos la investigación doctoral de Hinojosa (2014) titulado: *Impacto de la remuneración mínima en el desarrollo socio-económico de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Chachapoyas, año 2012*. Tuvo como objetivo general Conocer el impacto económico de la remuneración mínima en los trabajadores de las MYPES de Chachapoyas durante el 2012, en lo que respecta a su metodología fue de tipo histórico, comparativo, inferencial, deductivo - inductivo, llegando a las siguientes conclusiones: 1) La mayor parte de las micro y pequeñas empresas, se encuentran constituidas como personas naturales, en menor proporción las personas jurídicas, con sus diversas formalidades de organización, también se puede indicar los informales que no tienen ningún tipo de organización jurídica, las que hacen la competencia a las organizaciones legalmente constituidas.

En el ámbito nacional, la investigación de Chino y Eláez (2018) titulado: *Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las Mypes en el distrito del Cusco y el empleo digno*. Tuvo como objetivo general Determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco y su repercusión en el empleo digno, en lo que respecta a su metodología fue de tipo descriptivo, llegando a las siguientes conclusiones: 1) Según los resultados obtenidos, la población laboral de las MYPE predominantemente son jóvenes, pero también se da la presencia de menores de edad, cuyos derechos deberían ser rigurosamente fiscalizados. Si bien, en mayor porcentaje son trabajadores “instruidos” y cuentan con formación en el nivel secundario, por los resultados que se reflejan en la tabla y gráfico N° 05, se trata de trabajadores que desconocen el “Régimen Especial de las MYPE, lo que los hace más vulnerables y que condiciona que muchos empresarios no cumplan con las leyes laborales y relativicen sus derechos y beneficios laborales, (...). 3) La realidad laboral de las MYPE en el distrito de Cusco por las cifras obtenidas en la presente investigación no son favorables en relación al cumplimiento de normas laborales vigentes en el país, particularmente para este sector laboral importante y se aleja de estándares que exigen las normas supranacionales de la OIT, como son oportunidad de empleo, remuneración suficiente, respeto de las 8 horas diarias, respeto de los derechos fundamentales y condiciones de seguridad e

higiene; en base a los resultados del trabajo de campo reflejado en las tablas y gráficos podemos inferir que estos estándares no se están cumpliendo, y ello repercute de forma negativa al empleo digno.. 4) El Estado es responsable de velar por el cumplimiento del Régimen Especial de las MYPE, por ende, debe realizar efectivas fiscalizaciones, sin embargo, los resultados de la presente investigación nos muestran, que no se está realizando las fiscalizaciones que señalan las normas de las MYPE, puesto que existe un alto índice de incumplimiento de los derechos y beneficios laborales por parte de los empresarios MYPE hacia sus trabajadores, lo que genera, insatisfacción y malestar en los trabajadores por consiguiente no estaría cumpliendo con los estándares de un empleo digno.

En el ámbito nacional, también respecto de la investigación de Alvarado (2017) titulado: *El impacto laboral de los programas de incentivos en acciones en el Perú. Una propuesta de regulación normativa en el ordenamiento peruano*. Tuvo como objetivo general determinar el impacto laboral de los incentivos en acciones otorgados a trabajadores de altos cargos y ejecutivos de las empresas en el Perú, en lo que respecta a su metodología fue de tipo descriptivo, llegando a las siguiente conclusiones: (...) 4) De acuerdo con lo analizado, los beneficios derivados de los planes de incentivos en acciones, que se encuentran relacionados a la permanencia en la empresa y el desempeño del trabajador, constituyen mayor remuneración, en tanto son una contraprestación por la puesta a disposición de la mano de obra del trabajador y generan una ventaja patrimonial al trabajador, en tanto incrementará su patrimonio con la entrega de acciones o su equivalente, ya sea de forma gratuita o a un precio de compra preferente. (...).10) El objetivo de los planes de incentivos en acciones se dirige a beneficiar tanto al empleador como al trabajador. En ese sentido, se busca lograr un “alineamiento de intereses u objetivos” entre los trabajadores y la empresa, que consiste en la correlación entre el desempeño individual de los trabajadores y el colectivo de la empresa. El alineamiento de intereses puede explicarse con la siguiente cadena: si el trabajador realiza un buen desempeño, entonces el rendimiento de la empresa también aumenta y por lo tanto, su valor en el mercado, lo que a vez genera el incremento del valor de las acciones, el cual por último termina beneficiando al trabajador. (...) 28) En atención a las distintas consideraciones que se le da a la

naturaleza de los beneficios derivados de los programas de incentivos en acciones, que trae como consecuencia que no sean considerados como base de cálculo de beneficios legales laborales y las aportaciones y contribuciones a la seguridad social, proponemos su inclusión dentro de la legislación laboral, como un concepto de naturaleza remunerativa, siempre que se encuentre vinculado a la permanencia en la empresa y el desempeño del trabajador.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. El proceso laboral

2.2.1.1. Concepto

Conforme a la definición dada por el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española la palabra Proceso deriva del latín Processus, significando un conjunto de fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial. Desde la concepción del Derecho el diccionario de la RAE (2020), expresa que es el conjunto de actos y trámites seguidos ante un juez o tribunal, con la finalidad de dilucidar una pretensión entre las partes mediante la manifestación expresa a través de una resolución debidamente motivada.

Según la Enciclopedia Jurídica (2020), refiere que: el proceso viene a ser una sucesión de fases jurídicas de forma sistemática en concordancia con lo establecido por las leyes y/o jueces, las cuales están debidamente establecidas en una norma procesal, con la finalidad de dirimir una controversia, la misma que será resuelta a través de una sentencia.

2.2.1.2. Funciones

Tomando como referencia a Couture (2002), nos da a entender que un proceso cumple las funciones siguientes:

A. Interés individual e interés social en el proceso. El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que

es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no existe.

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

B. Función privada del proceso. El proceso representa el instrumento idóneo para alcanzar la satisfacción de un legítimo interés por acto de autoridad. En este sentido, el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden jurídico existe un medio eficaz para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta, de no ser así; su fe en el derecho habría desaparecido. El proceso es una garantía individual (al margen de que la pretensión resulte ser de naturaleza penal o civil), porque, ampara al individuo, lo defiende del abuso de autoridad del juez; asimismo, de las extralimitaciones de su parte contraria y recíprocamente.

C. Función pública del proceso. Refiriéndose al proceso como un medio idóneo para asegurar la realización del derecho y el afianzamiento de la paz jurídica. “El proceso sirve al derecho como un instrumento vivificante, como una constante renovación de soluciones históricas forjadas en el pasado. El derecho se realiza cada día en la jurisprudencia” (p. 120).

2.2.1.3. El proceso como garantía constitucional

Si bien el Proceso viene a ser un conjunto de procedimientos legalmente establecidos, desde la perspectiva de un Estado constitucional vigente, Priori (2019), refiere que el proceso viene a ser un conjunto de derechos fundamentales que se busca proteger ante un órgano jurisdiccional. (p.44 y 47)

Partiendo del aspecto supranacional tenemos a instrumentos jurídicos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, formulada por la

Asamblea de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948, en la cual se establece:

“Art. 8°. Toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la ley.

(...)

10°. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal (Naciones Unidas; 2015, p. 18 y 22)

Esto significa que el Estado debe asegurar la existencia de un medio, un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales, para que ante una eventual infracción de aquellos pueda usarlo para su protección, pero las reglas que regulen la conducción de éste medio, llamado proceso, deben ser realmente garantes y respetuosos de los principios constitucionales.

Ahora bien, en el aspecto nacional reconoce la existencia de los derechos fundamentales – derechos básicos basados en la dignidad de la persona y que constituyen el fundamento del Estado y la sociedad en conjunto, estos derechos son de vital importancia dentro de un estado constitucional, así podemos describir según Landa (2017) , los siguientes: Derechos de Dignidad y Libertad Personal (Derecho a la dignidad, a la vida, a la igualdad, a la integridad personal, a la libertad personal), Libertad de Pensamiento e Intimidad (Libertad de expresión, libertad de información, de acceso a la información pública, a la protección de datos personales, al honor, a la intimidad personal y familiar), Derechos de Participación Política (Derecho de sufragio, de participación y de control), Derechos Económicos (Derecho de propiedad, libertad de contratación, libertad de empresa, derecho de los consumidores y usuarios, derecho a un medio ambiente equilibrado), Derechos Sociales (Derecho al trabajo, a

la pensión, a la salud, a la educación), y Derechos Procesales (Debido Proceso, Derecho a la tutela jurisdiccional). Y podemos destacar para el presente contexto a un principio constitucional en particular: El Debido Proceso, el cual pasaremos a desarrollar en apartado siguiente.

2.2.1.4. Elementos del Debido Proceso

Se entiende por los elementos a todos los atributos que debe de prevalecer en un proceso a fin que se realice un juzgamiento justo y así reúna todas las garantías para una efectiva tutela jurisdiccional. (TICONA, 1994). Afirma: “Para que sea un debido proceso, este debe proporcionarle a toda persona la posibilidad a defenderse, estar siempre notificada debidamente y obtener un sentencia a base de derecho y las cuales contienen debidamente todos los elementos, acorde la realidad objetiva en cumplimiento de la verdad de los hechos”.

- 1) **Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.** Por este elemento comentamos que el juez resulta ser una persona imparcial, teniendo su actuar conforme a la ley y el derecho, dirigiendo el proceso de forma responsable y conforme a la verdad fáctica y jurídica, ello sin media mayor presión de terceros y demás poderes del estado. La responsabilidad incluye actuar conforme a ley y sin arbitrariedad. (GACETA JURÍDICA, 2005).
- 2) **Emplazamiento válido.** Teniendo en cuenta el emplazamiento, todos los sujetos deben ser debidamente notificados, por cuanto en el debido proceso, las personas o el procesado (sujetos procesales) deben tomar conocimiento – notificados oportunamente, permitiendo así el derecho de defensa. (TICONA, 1996).
- 3) **Derecho a ser oído o derecho a audiencia.** Dentro del proceso civil, penal, laboral, constitucional y demás procesos, todos los sujetos tienen el derecho a ser escuchados y defenderse, y es obligación del juez escuchar y atender lo solicitado por las partes, de esta forma los sujetos tendrán una igualdad de armas dentro de un proceso judicial (TICONA, 1996). De lo antes mencionado,

las partes interesadas (sujetos) tendrán la oportunidad de expresarse ante el juez sobre los hechos.

- 4) **Derecho a tener oportunidad probatoria.** Considerado un derecho elemental, por el cual toda persona pueda configurar la pretensión de su inocencia (visto desde un aspecto penal), en vista que todos los medios probatorios respaldaran y esclarecen los hechos a efecto de generar el contenido de una sentencia, las mismas que generan una convicción judicial durante todo el debido proceso. (TICONA, 1996).

- 5) **Derecho a la defensa y asistencia de letrado.** En concordancia con el C.P.C, en su art. I; del Título preliminar, nos expresa que toda defensa debe ser desarrollada con una justa razón, velando por la integridad emocional y física, durante un debido proceso, garantizando así un proceso justo y transparente, dentro del marco de la ley y garantizando la defensa de los sujetos (Cajas, 2011).

- 6) **Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.** En concordancia con la constitución política de 1993 art.139, inc.5, nos refiere que es un principio y una función, en razón que toda resolución que emita un órgano jurisdiccional debe de ser fundada y cumplir con las garantías constitucionales, expresando los fundamentos de hecho y de derecho y razones que justifican la emisión de su dictamen y además de pasar por un control muy riguroso en la emisión de cada resolución. (TICONA, 1996).

- 7) **Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso.** Conforme a la constitución política de 1993, en su artículo 139 inc. 6, nos refiere a la pluralidad de instancias, en merito a administrar una justicia justa y razonable, por consiguiente un órgano revisor (intervención) tendrá la facultad de revisar lo emitido por un anterior juez o colegiado, siendo de esta forma que se busca tutelar el derecho de administrar justicia (TICONA, 1996 y GACETA JURÍDICA, 2005).

2.2.1.5. El Proceso Laboral

En materia laboral hablar del proceso laboral es referirnos a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la cual regula y simplifica la aplicación y cumplimiento de la norma laboral, a través de la oralidad en el desarrollo del proceso y eliminación de sistema escrito, así como de una ágil y pronta resolución de los procesos, acompañado de una mayor igualdad de las partes, con ello la norma cumple con promover la celeridad y el rol activo del juez y las partes para llegar a una solución justa.

El proceso laboral enmarcada en la ley, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y trae consigo la concepción de ciertos principios, Rodríguez (2018), como: el principio de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad; principios que se encuentran establecidos en el artículo I del título preliminar de la ley. De conformidad con la Ley N° 29497 podemos destacar los siguientes procesos laborales:

Proceso Ordinario Laboral, establecido en los artículos 42 al 47, en el Capítulo I, del Título II, de la Ley.

Proceso Abreviado Laboral, establecido en los artículos 48 al 49, en el Capítulo II, del Título II, de la Ley.

Proceso Impugnatorio de Laudos Arbitrales Económicos, establecido en los artículos 50 al 53, en el Capítulo III, del Título II, de la Ley.

Proceso Cautelar, establecido en los artículos 54 al 56, en el Capítulo IV, del Título II, de la Ley.

Proceso de Ejecución, establecido en los artículos 57 al 63, en el Capítulo V, del Título II, de la Ley.

Proceso No Contenciosos, establecido en los artículos 64 al 68, en el Capítulo VI, del Título II, de la Ley.

2.2.1.6. Principios aplicables

Por los principios deben de comprenderse; conforme se afirma en el libro La Prueba en el Proceso Laboral, Alvarado (2019) cita a Adolfo Ciudad; lo siguiente:

Por el **principio de inmediación**, indica que, (...) el sentido del principio de inmediación es lograr que el juez se involucre en todo el desarrollo del proceso, asistiendo a la presentación de las pruebas, manteniendo una relación directa con las partes, los testigos, los peritos y con los objetos del juicio, de modo tal que sea capaz de apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los lugares.

Por el **principio de oralidad**, la oralidad es el principio esencial y preponderante en el proceso laboral, por cuanto a través de este se asienta y fundamenta los demás principios, ya que para inmediación del juez se requiere la oralidad el proceso, permitiendo que se desarrolle de forma expeditiva y manifestándose sus posiciones. Así también, conforme al artículo 12 de la nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, cuando señala: "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 (...)".

Por el **principio de concentración** debe comprenderse que: en concordancia con el principio de oralidad, los actos procesales resultan ser menores al prescindir de la escritura, haciendo así efectivo el mencionado principio de concentración.

Por el **principio de celeridad** debe entenderse que: es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación; coadyuvando a ello un proceso oral y menos formalista, evitando maniobras y decisiones dilatorias que entorpezcan el proceso, y obteniendo el fin de hacer prevalecer la justicia.

Por el **principio de economía procesal**, nos referimos que: tanto la estructura del proceso como los deberes, facultades y actuaciones de las partes y el juez deben realizarse bajo una lógica de eficiencia que permita reducir costos directos e indirectos, o lo que doctrinariamente se ha llamado 'economía del gasto', refiriéndose a los costos patrimonialmente cuantificables de forma directa que sufragan en un proceso; 'economía del esfuerzo', para referirse al número de actos procesales por llevarse a

cabo; y ‘economía del tiempo’, en alusión a la duración del proceso.

Por el **principio de veracidad** debe entenderse como: “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, conforme al artículo 12 de la Ley N° 29497. Por tanto, por este principio de veracidad se ve beneficiado por la oralidad al poder apreciar de manera más certera y evidente, la autenticidad de sus posiciones.

2.2.1.7. El Proceso Ordinario Laboral

Siguiendo con el marco legal de la Ley 29497 y citando a Rodríguez (2018), este proceso laboral es de competencia del juez especializado de trabajo en:

El juez de paz letrado laboral: Las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar de naturaleza laboral, formativa o cooperativa; superiores a 50 unidades de referencia procesal (URP).

El juzgado especializado de trabajo: 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 servicios. Y cuando se solicite la reposición como pretensión principal única, y demás pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

2.2.1.8. Etapas del proceso

Siguiendo con el marco legal de la Ley 29497 y citando a Rodríguez (2018), este proceso laboral es de competencia del juez especializado de trabajo en:

2.2.1.9. Plazos aplicables

2.2.1.9.1 Concepto de plazos

Según el argentino Palacios Lino, citado por Ledesma (2015), refiere que: “tales lapsos se denominan plazos y su existencia responde a razones de seguridad y certeza, estos

plazos deben de ser específicos y dentro de los cuales deben ejecutarse, caso contrario las partes carecen de toda certidumbre acerca de las exactas oportunidades en las que corresponda hacer valer las alegaciones y pruebas.

Por tanto los plazos procesales son un conjunto de lapsos de tiempo destinados al cumplimiento de cada acto procesal.

En el proceso civil peruano, las resoluciones que dictamine el juez, debe de cumplir además de las formalidades, con los plazos establecidos, tales como lo señala en el Código Procesal Civil - Castillo (2019):

“Art. 124°. Plazos máximos para expedir resoluciones. En primera instancia, los decretos se expiden a los dos días de presentado el escrito que los motiva y los autos dentro de cinco días hábiles computados desde la fecha en que el proceso se encuentra expedito para ser resuelto, salvo disposición distinta de este Código. Las sentencias se expedirán dentro del plazo máximo previsto en cada vía procedimental contados desde la notificación de la resolución que declara al proceso expedito para ser resuelto.

En segunda instancia, los plazos se sujetarán a lo dispuesto en este Código.

Los plazos en la Corte Suprema se sujetan a lo dispuesto en este Código sobre el recurso de casación.

El retardo en la expedición de las resoluciones será sancionado disciplinariamente por el superior jerárquico, sin perjuicio de las responsabilidades adicionales a las que hubiera lugar”

En comentarios de Ledesma (2015) al Art. 124 del Código Procesal Civil, refiere que el tribunal ha indicado que, de ser el caso ante un retardo: “la finalidad de la referida acción es proteger a los administrados frente a los incumplimientos (de las leyes o de actos administrativos) por parte de los órganos de la administración Pública, pero no respecto de los órganos jurisdiccionales”

2.2.1.9.2 Computo de plazos

En comentarios de Ledesma (2015), refiere que: “es el tiempo a partir del cual se empieza a contar el plazo respecto de una notificación, el tiempo que debe transcurrir entre la notificación para una actuación procesal y su realización”

Siguiendo con el marco legal de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en su primera disposición complementaria expresa que es de aplicación supletoria las normas del código procesal civil; y en concordancia tenemos que el art. 147 del CPC, nos expresa:

“**Art. 147°. Cómputo.** El plazo se cuenta desde el día siguiente de notificada la resolución que lo fija y, cuando es común, desde la última notificación. No se consideran para el cómputo los días inhábiles. Entre la notificación para una actuación procesal y su realización, deben transcurrir por lo menos tres días hábiles, salvo disposición distinta de este Código”.

Para el cómputo no se cuenta el día en el cual se practica la notificación, ni los días inhábiles. Por tanto, el plazo se empezará a contar desde el momento en que se finaliza el día de la notificación.

2.2.1.10. Actos procesales sujetos a control de plazos

Siguiendo con el marco legal de la Ley 29497 y citando a Rodríguez (2018), este proceso laboral es de competencia del juez especializado de trabajo en:

2.2.1.10.1. Del juzgador

El auto admisorio: En el marco de la Ley 29497, en su art. 17, nos expone: el juez califica el cumplimiento de los requisitos de la demanda, teniendo 5 días hábiles, pudiendo conceder 5 días hábiles para subsanar alguna omisión, caso contrario se concluye y archiva, dejando a salvo el derecho de apelar.

“**Artículo 17.- Admisión de la demanda**

El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.”

Audiencia de conciliación: En el marco de la Ley 29497, en su art. 42 y 43, nos refiere: el juez, después de calificar los requisitos de la demanda, cita a las partes a una audiencia de conciliación.

“Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y
- c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.”

“Artículo 43.- Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. (...)
2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. (...)
3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; (...)”

Expedición de sentencia: En el marco de la Ley 29497, en su art. 47, nos indica: el juez, después de concluir los alegatos, tendrá 60 minutos para expresar el fallo, de forma excepcional podrá diferirlo dentro de 5 días hábiles, de ser el caso.

“Artículo 47.- Alegatos y sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.”

Calificación de la apelación: En el marco de la Ley 29497, en su art. 32 y 33, nos refiere: el juez tiene 5 días hábiles para remitir el expediente a la segunda instancia.

“Artículo 32.- 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.

Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. (...)”

2.2.1.10.2. Del demandante

Presentación de la demanda: En el marco de la Ley 29497, en su art. 16, nos refiere: el demandante debe presentar por escrito su demanda, teniendo en cuenta además de forma supletoria el art. 424, 425 del código procesal civil.

“Artículo 16.- Requisitos de la demanda

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y
- b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial”.

2.2.1.10.3. Del demandado

Contestación de demanda: En el marco de la Ley 29497, en su Art. 19 y 42 lit. b) y c), nos indica: el demandado debe de cumplir con presentar la contestación por escrito, además de los requisitos establecido en el código civil, este escrito deberá presentarse en la audiencia de conciliación.

“Artículo 19.- Requisitos de la contestación

La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.

La reconvencción es improcedente.

Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) (...);
- b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y
- c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos”.

Apelación de sentencia: En el marco de la Ley 29497, en su art. 32, nos refiere: el demandado tiene 5 días hábiles para presentar apelación contra la sentencia de primera instancia.

“Artículo 32.- 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”.

2.2.1.10.4. Del órgano revisor – en apelación

Audiencia de vista de la causa: En el marco de la Ley 29497, en su Art. 33, nos refiere: el órgano jurisdiccional y/o sala superior tendrá 5 días hábiles debe de fijar la audiencia de vista, llenándose a cabo entre 20 y 30 días hábiles.

“Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.

b) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales. (...)”

Expedición de sentencia de vista: En el marco de la Ley 29497, en su art. 33 lit. c) y d), nos indica: el órgano jurisdiccional, después de concluir la audiencia de vista y concluido la exposición oral, tendrán 60 minutos para expresar el fallo, de forma excepcional podrá diferirlo dentro de 5 días hábiles, de ser el caso.

“Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

(...)

c) Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de

sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.

d) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho”

2.2.2. Sujetos del proceso

2.2.2.1. Concepto

Referirse a los sujetos del proceso es centrarse en el derecho procesal, por tanto Acosta, López, Melgar y Morales (2013) indican: “El Derecho procesal anteriormente era solo la expresión dinámica de los derechos materiales afectados, sin profundizar en su estudio como ciencia. Por otro lado, está la época en que el Derecho procesal busca alcanzar su independencia y autonomía como ciencia jurídica, distinta de los derechos materiales, pero con la finalidad de lograr la efectividad de estos”

Acosta, López, Melgar y Morales (2013) indican que en el proceso intervienen los sujetos, los mismo que interactúan en cada acto procesal, así indican: “el proceso actúa como un conjunto dialéctico, dinámico y temporal de una sucesión de actos realizados por las partes, **el juez y las demás personas que participan en el mismo, como los terceros y los auxiliares jurisdiccionales**. De esta manera, dichas actuaciones son importantes para la formación del proceso y están reguladas expresamente en las normas procesales que deben observarse para la validez del acto procesal”

2.2.2.2. El juez

Conforme a la definición dada por el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2021): 1. “Persona que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentenciar”.

2. “Miembro de un jurado o tribunal”

Acosta, López, Melgar y Morales (2013) indican: “El juez o magistrado es la persona física que ha sido instituida con jurisdicción por lo que ejerce la función pública de administrar justicia. En este sentido, el juez se perfila como el sujeto principal de la relación jurídica procesal, en tanto que es el director del proceso y funge de órgano del Estado”

2.2.2.3. Las partes

2.2.2.3.1. El demandante

Conforme a la definición dada por el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2021): 2. “Persona que demanda o pide una cosa en juicio”.

Acosta, López, Melgar y Morales (2013) indican: “Es la persona del derecho privado que mediante el proceso civil, pide a nombre propio la actuación de la ley a favor suyo o de otra persona a la que representa. Es quien ejercita la petición dirigida al órgano jurisdiccional, o hace valer su voluntad para satisfacer u obtener un interés. (...) El demandante se caracteriza por elaborar la demanda y entablarla con relación a un objeto determinado: *rem in iudicium deducens*”.

2.2.2.3.2. El demandado

Conforme a la definición dada por el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2021): 1. “Persona a quien se pide algo en juicio”.

Acosta, López, Melgar y Morales (2013) indican: “Es el sujeto procesal que resiste la pretensión del demandante, y existe desde que se enfrenta a este en virtud de un emplazamiento válido. Desde la pretensión, el demandado es el sujeto pasivo a quien se dirige la pretensión, y desde el modo de actuar en el proceso, es quien ejerce el derecho a la contradicción o la resistencia negativa a las alegaciones formuladas por el demandante. (...) Asimismo se define al demandado, y su ejercicio del derecho de contradicción con base en el principio de igualdad de partes en el proceso, la necesidad

de oír a la persona contra la cual se va a expedir una decisión, el de imparcialidad de las partes, de la contradicción o audiencia bilateral, y de la impugnación y respeto de la libertad individual”.

2.2.3. Las resoluciones

2.2.3.1. Concepto

Conforme a la definición dada por el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2020), expresa que Resolución Judicial es “el acto de decisión de un juez o de un tribunal, consistente en la aplicación mediante una operación lógica del derecho objetivo (material o procesal) a una condición de hecho que previamente se considera dada”.

Por tanto, la resolución judicial es la expresión formal – acto de decisión – que el juez o tribunal siguiendo una operación lógica y después de haber analizado los medios probatorios y concluido el proceso está obligado a dar un veredicto – resolución judicial.

Estas resoluciones, conteniendo la decisión del juez, debe de cumplir con ciertas formalidades, tales como lo señala en el Código Procesal Civil - Castillo (2019):

“Art. 119°. Forma de los actos procesales. En las resoluciones y actuaciones judiciales no se emplean abreviaturas. Las fechas y las cantidades se escriben con letras. Las referencias a disposiciones legales y a documentos de identidad pueden escribirse en números (...).

En comentarios de Ledesma (2015) al Art. 119 del Código Procesal Civil, cita a Palacio, manifestando las características de la forma como la disposición mediante el cual el acto procesal se exterioriza (realidad objetiva).

Art. 120°. Resoluciones. Los actos procesales a través de los cuales se impulsa

o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias.

En comentarios de Ledesma (2015) al Art. 120 del Código Procesal Civil, expresa que: siendo las resoluciones judiciales declaraciones emanadas de un órgano jurisdiccional, estas están produciendo una consecuencia jurídica y los sujetos procesales deben ajustarse a lo establecido en su contenido. Además se aclara que los decretos están orientados al trámite del desarrollo del proceso (no requiere motivación), en tanto los autos resuelven incidencias, y finalmente la sentencia pone fin a la instancia o al proceso en definitiva.

Art. 121°. Decretos, autos y sentencias. Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. Mediante los autos el juez resuelve la admisibilidad o rechazo de la demanda o de la reconvencción, saneamiento, interrupción, conclusión y las formas especial de conclusión del proceso, el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión o improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento.

Mediante la sentencia, el juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

Por este artículo, en lo referente a la sentencia podemos destacar el Expediente N° N-153-97 de la Primera Sala Civil, quien refiere: El juez, mediante sentencia, pone fin al proceso o a la instancia en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida, declarando el derecho de las partes o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal. Es nula la sentencia inmotivada que no se pronuncia al respecto de todos y cada uno de los puntos controvertidos.

En comentarios de Ledesma (2015) al Art. 121 del Código Procesal Civil, expresa de acuerdo a la doctrina, existen tres clases de sentencias: Declarativas, de Condena y Constitutivas. Las Sentencias Declarativas buscan la declaración de la existencia o inexistencia de un derecho o de una determinada relación jurídica con la finalidad de eliminar una incertidumbre jurídica; las Sentencias Constitutivas se refiere a la creación, modificación o extinción de una determinada relación jurídica, tal es el caso de una resolución de contrato; las Sentencias de Condena referidas a declarar la certeza de una determinada situación jurídica y además ordenan el cumplimiento de dar o no hacer algo en favor de la parte victoriosa dentro del proceso.

Art. 122°. Contenido y suscripción de las resoluciones. Las resoluciones contienen:

1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden;
2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden;
3. 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 según el mérito de lo actuado,
4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;
5. El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;
6. La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y,
7. La suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo.

La resolución que no cumpla con los requisitos señalados será nula, salvo los decretos que no requieran cumplir con lo establecido en los incisos 3, 4, 5 y 6,

y los autos del expresado en el inciso 6.

La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes **expositiva, considerativa y resolutive**.

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

Los decretos son expedidos por los Auxiliares Jurisdiccionales respectivos y serán suscritos con su firma completa, salvo aquellos que se expidan por el Juez dentro de las audiencias.

Por este artículo, podemos destacar que hace referencia a la estructura de las resoluciones judiciales y el contenido mínimo, a efectos de su validez y eficacia. Conforme a la Casación N° 2805-2013-Amazonas - del 30 de enero de 2014 – refiere que: la recurrente alega afectación a su derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales; al respecto corresponde precisar que “la motivación de una decisión no solo consiste en expresar la norma legal en la que se ampara, sino fundamentalmente en exponer suficientemente las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada.

Art. 125°. Las resoluciones judiciales serán numeradas correlativamente en el día de su expedición, bajo responsabilidad”

2.2.3.2. Clases de resoluciones

Teniendo en cuenta que las resoluciones judiciales declaraciones son emanadas de un órgano jurisdiccional y conforme a lo antes descrito, existen clases de resoluciones judiciales, conforme a lo señalado en el Código Procesal Civil, así tenemos: los decretos, los autos y la sentencia.

2.2.3.2.1. El decreto

Los decretos, resoluciones emitidas y que están orientados al trámite del desarrollo del proceso (no requiere motivación).

2.2.3.2.2. El auto

Los autos, sirven para adoptar decisiones y resolver incidencias, no precisamente sobre el fondo de la demanda.

2.2.3.2.3. La sentencia

La sentencia, expresión formal del juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, debiendo pronunciarse sobre el fondo, en tanto así sea exigible, salvo excepciones.

Según Cavani (2017), refiere que: En el proceso civil peruano (y también en otros procesos de nuestro ordenamiento), la resolución sin contenido decisorio es el decreto, mientras que las resoluciones con contenido decisorio son las sentencias y los autos.

2.2.3.3. La claridad en el lenguaje jurídico

2.2.3.3.1. Concepto de claridad

Conforme a la definición dada por el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2020), expresa que Claridad es el “argumento o un razonamiento de muy fácil comprensión”.

La claridad está dado por la comunicación, proceso en dos direcciones – emisor y receptor, el emisor que lanza el mensaje esperando que sea comprensible y entendible, y el receptor que trata de descifrar en mensaje recibido - la sentencia.

Por tanto, la decisión que expone el juez o tribunal, en las resoluciones judiciales, siguen una operación lógica, que habiendo analizado los medios probatorios concluye

con la emisión de dar un veredicto - resolución judicial, debiendo ser entendible y de fácil comprensión.

2.2.3.3.2. Derecho a comprender

Muñoz (2017), jurista español especializado en Derecho Administrativo por la Universidad Complutense, expresa: “en el mundo del derecho, tanto el teórico como el aplicado en leyes y sentencias, se ha asumido la claridad como un deber y también como un derecho que tienen los ciudadanos”.

Braceras y Carretero (2017), magistrada superior de justicia de Cataluña y jurista representante de la asociación Clarity en España, respectivamente, expresan en comentarios a la Revista del Consejo General de Abogacía Española - mayo 2017, que: “el derecho a que las sentencias y demás resoluciones judiciales se redacten de tal forma que sean comprensibles por sus destinatarios empleando unas sintaxis y estructura sencillas, sin perjuicio de su rigor técnico”

Esta claridad implica además ser un elemento sustancial del derecho que permite la seguridad jurídica y de la tutela judicial efectiva, a la que deben de tener todos los ciudadanos.

2.2.4. Los medios probatorios

2.2.4.1. Concepto

Los medios probatorios son considerados como las pruebas que contribuyen a esclarecer los hechos, produciendo certeza en el juzgador y que le permite resolver un tema en conflicto. Desde la concepción del Derecho el diccionario de la RAE (2020), expresa en sentido semántico, prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo.

2.2.4.1.1. La prueba en sentido común y jurídico

En comentarios expresados por Rodríguez (1995), citando al jurista Carnelutti, se indica:

“Prueba es la demostración de la verdad de un hecho, (...): demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales (por medios legítimos) o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho” (p. 37).

Desde el punto de vista de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional podemos el expediente N° 1014-2007-PHC/TC, referente a proceso sobre hábeas corpus interpuesto por Salas Guevara Schultz, donde se expresa las características que debe contener una prueba a fin que esta sea considerada como tal dentro del proceso, así tenemos dentro de décimo segundo fundamento, se manifiesta lo siguiente:

(...) la prueba capaz de producir un conocimiento cierto o probable en la conciencia del juez debe de contar con ciertas características, tales como las siguientes: veracidad objetiva, constitucionalidad de la actividad probatoria, utilidad de la prueba y pertinencia de la prueba.

Teniendo en cuenta estas características, el mencionado tribunal destaca el contenido de los mismos de la siguiente manera:

Veracidad objetiva: La prueba exhibida dentro de un proceso debe dar un reflejo exacto de lo acontecido en la realidad; asimismo, *prima facie*, es requisito que la trayectoria de la prueba sea susceptible de ser controlada por las partes que intervienen en el proceso, lo que no supone desconocer que es al juez, finalmente, a quien le corresponde decidir razonablemente la admisión, exclusión o limitación de los medios de prueba. De esta manera, se puede adquirir certeza de la idoneidad del elemento probatorio, pues éste se ajustará a la verdad de lo ocurrido y no habrá sido susceptible de manipulación;

Constitucionalidad de la actividad probatoria: Referido a la proscripción (prohibición, expulsión) de actos que violen el contenido esencial de los derechos fundamentales o transgresiones al orden jurídico en la obtención, recepción y valoración de la prueba;

Utilidad de la prueba: Referido a la relación directa y existente de la prueba con el hecho presuntamente delictivo que se habría cometido, pues con esta característica se verificará la utilidad de la prueba siempre y cuando ésta produzca certeza judicial para la resolución o aportación a la resolución del caso concreto;

Pertinencia de la prueba: Referido a la relación directa que la prueba guarda con el objeto del procedimiento, de tal manera que si no guardase relación directa con el presunto hecho delictivo no podría ser considerada una prueba adecuada.

Por tanto, podemos decir que la prueba es el instrumento que la ley permite para demostrar la veracidad o falsedad de los hechos discutidos dentro de un proceso, pudiéndose apreciar a través de la prueba el sustento fáctico de las alegaciones efectuadas por las partes y así determinar la materia controvertida y los hechos sobre los cuales deberá pronunciarse el juez o tribunal, emitiéndose por consiguiente una decisión justa y debidamente motivada en base a la normatividad pertinente.

2.2.4.1.2. La prueba en sentido jurídico procesal

La prueba es un método de averiguación y un método de comprobación, y citando a Couture (2002), nos refiere que la prueba es:

Desde el **punto de vista penal:** normalmente la prueba es averiguación, búsqueda, procura de algo. La prueba penal se asemeja a la prueba científica.

Desde el **punto de vista civil**: la prueba es, normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio. La prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación.

Además la prueba consiste en saber *qué es* la prueba; *qué* se prueba; *quién* prueba; *cómo* se prueba, *qué* valor tiene la prueba producida y, en enseguida precisa: el primero de los temas, plantea el problema del *concepto* de la prueba; el segundo, el *objeto* de la prueba; el tercero, la *carga* de la prueba; el cuarto, el *procedimiento* probatorio; el último la *valoración* de la prueba.

También, teniendo en cuenta a Alvarado, C. (2019), quien cita a Echandía, refiere lo siguiente: dentro de un proceso, la prueba judicial, en sentido estricto, está referido al conjunto de razones o motivos que sirven de base para la certeza de los hechos que se expone al juez.

2.2.4.2. Objeto de la prueba

Desde el punto de vista de Rodríguez (1995) precisa que: el objeto de la prueba es el hecho o situación que contiene la pretensión y por tanto la necesidad del interesado de probar para llegar a obtener una sentencia favorable (fundada); por tanto se ve la importancia de probar los hechos y no el derecho, toda vez que el derecho es de conocimiento del juez - en concordancia al principio de juez y derecho.

Siguiendo esta misma idea, en comentarios de Silva (1991), refiere: una vez expuesto los hechos al juez, surge la necesidad de recurrir a las pruebas para determinar con certeza la verdad o falsedad de la cuestión fáctica planteada.

Al respecto Alvarado, C. (2019) cita a Sentis Melendo quien refiere la posición sostenida por la doctrina mayoritaria, manifestando lo siguiente: que el objeto de la

prueba no son los hechos, pues es la parte quien formula afirmaciones y no viene a traerle al juez dudas, sino seguridad real o ficticia sobre lo que sabe; no viene a pedirle al juez que averigüe sino a decirle lo que ella ha averiguado; por consiguiente deberá juez constatar, comprobar, verificar si dichas afirmaciones coinciden con la realidad. De esta forma el juez cumple una función juzgadora, siendo con ello un juez activo y dinámico dentro de un proceso.

2.2.4.3. Fines de la prueba

Atendiendo a la finalidad, nos refiere el articulado del Código Procesal Civil - artículo 188 - Castillo (2019), el contenido siguiente: “Los medios probatorios tienen como fin acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, y fundamentar sus decisiones”.

Conforme lo establecido en el párrafo anterior, analizamos y decimos cuan necesario es probar y acreditar para obtener certeza; al respecto Ledesma (2015), citando a Falcón, refiere lo siguiente: la verdad jurídica será la certeza a la que llega el juez respecto de la prueba, al sopesar los distintos elementos y darles mayor valor a unos que a otros, para llegar a conclusiones razonadas.

Además, agrega Ledesma (2015) en sus comentarios al Art. 188 del Código Procesal Civil, citando a Sentís Melendo, que: la prueba no consiste, pues, en averiguar sino en verificar.

En esta línea de ideas, la jurisprudencia ha establecido en su STC N° 6712-2005-HC/TC, f.j 15, lo siguiente: el derecho a la prueba apareja la posibilidad de postular, dentro de los límites y alcances que la ley reconoce, los medios probatorios para justificar los argumentos que el justiciable esgrime a su favor.

Por otra parte, en lo que respecta a la fiabilidad entendido como legalidad se puede apreciar lo establecido en el artículo 191 del mismo Código Procesal Civil - Castillo (2019), el contenido siguiente: “Todos los medios de prueba, así como sus sucedáneos,

aunque no estén tipificados en este Código, son idóneos para lograr su finalidad prevista en el artículo 188. Los sucedáneos de los medios probatorios complementan la obtención de la finalidad de éstos”.

Podemos destacar que teniendo la libertad de medios de prueba, podemos apreciar y dar a conocer certeza acerca de un hecho en litigio por cualquier medio de prueba que se considere útil, aun cuando no esté previsto en el código, ello incluye indicios, a manera de prueba indirecta, que conllevaran al juzgador a sacar conclusiones útiles.

2.2.4.4. Pertinencia de la prueba

Teniendo en cuenta que la prueba tiene por finalidad producir certeza (sobre la existencia o inexistencia) en el juez y teniendo en cuenta el principio del onus probandi, podemos afirmar que la carga de la prueba por regla general la tendrá “quien alega un hecho y quien contradice ese mismo hecho, deberá probarlo también”.

En términos de Rodríguez (1995) manifiesta que: la palabra carga no tiene un origen definido, se introduce en el proceso judicial como un significado de obligación; acción por la cual se pretende alcanzar un beneficio u objetivo.

Por tanto, debemos de entender que la carga de la prueba es la acción por la cual que corresponde a las partes asumir la demostración de los presupuestos de hecho contenidos en la norma sustancial para fundamentar sus pretensiones.

Ahora, en **MATERIA LABORAL**, conforme a la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su artículo 21, referente a la **oportunidad de los medios probatorios** nos refiere:

“Artículo 21.- Oportunidad.

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta

el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.

En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia”.

También, conforme a la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su artículo 23, referente a la **carga de la prueba**, refiere:

“Artículo 23.- Carga de la prueba

23.1 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.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 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.

b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.

c) La existencia del daño alegado.

23.4 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.

b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”

Vinatea y Toyama (2012) expresa que: “los medios de prueba pueden calificarse como típicos y atípicos. Son medios probatorios típicos: los documentos, la declaración de parte, la declaración de testigos, la pericia y la inspección judicial. Y los medios de prueba atípicos son cualquier otro auxilio técnico o científico que sea distinto a los taxativamente enumerados previamente como típicos”

2.2.4.5. Pruebas actuadas en el proceso examinado

En **materia laboral**, conforme a la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se expresan los medios probatorios y/o pruebas que sirven para afirmar o negar las pretensiones y/o contradecirlas, así tenemos, en su artículo 21 nos refiere respecto de la oportunidad para ofrecer (únicamente en la demanda y en la contestación, y

extraordinariamente hasta momentos previos de la actuación probatoria); además en concordancia con el artículo 23 nos refiere a la carga de la prueba; el artículo 25 nos expone respecto de la declaración de parte (la declaración personal o de sus representantes); el artículo 26 nos refiere respecto de declaración de testigos; el artículo 27 nos expone respecto de la orden del juez de exhibir las planillas a través de copias legalizadas; el artículo 28 nos refiere respecto de los informes contables practicados por profesionales peritos y que sirven de apoyo al cálculo de montos de los derechos que se amparan; y el artículo 29 nos expone las presunciones derivadas de la conducta de las partes.

Así tenemos, en el proceso examinado se actuaron las siguientes pruebas:

- Contrato de Gerencia General N° 487-2000 S.A./GG.
- Contrato de Gerencia General N° 1163-2000
- Boletas de pago
- Memorandos: Memorando N° 021-2000, Memorando N° 24-2001, Memorando N° 16-2001, Memorando N° 229-02, Memorando N° 345-2003, Memorando N° 011-2005, Memorando N° 117-2003, Memorando N° 187-2003, Memorando N° 022-2005, Memorando Circular N°039-2001, Memorando Circular N° 044-2001, Memorando Circular N° 017-2002, Memorando N° 055-2003, Memorando N° 004-2004, Memorando N° 017-2004, Memorándum N° 579-2012.
- Informes: Informes N° 203-2012, Informes N° 220-2012, Informes N° 247-2012, Informes N° 072-2013, Informes N° 100-2012, Informes N° 129-2013.

2.2.5. La pretensión

2.2.5.1. Concepto

Según la definición dada por el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2021): 4. “Petición que se ejercita ante el juez como objeto principal en un proceso para obtener determinados pronunciamientos frente a otra u otras personas”.

Conforme a lo expuesto por Acosta, López, Melgar y Morales (2013), definen a la pretensión como: “Aptitud de exigir algo a otra persona o sujeto de derecho se denomina pretensión, la cual por cierto debe tener relevancia jurídica, pero esta exigencia puede ser extrajudicial, pretensión material y no implica que sea un presupuesto para posteriormente iniciar un proceso, por eso, se dice que puede haber pretensión material sin proceso y proceso sin pretensión material”.

2.2.5.2. Objeto

Teniendo en cuenta que la pretensión es el deseo o intención que se tiene, el objeto de la pretensión esta se solicita en la demanda, la misma que debe de contener el bien o derecho que se reclama (objeto) y la causas que ameritan ejercer el derecho, es decir la petitum y causa pretendi.

2.2.5.3. Elementos

Referirse a los elementos de la presentación es destacar dos aspectos: los elementos subjetivos y los elementos objetivos; (Acosta, López, Melgar y Morales - 2013).

Elementos subjetivos:

- a) Sujeto activo: Aquel sujeto (demandante) quien interpone la pretensión ante el órgano jurisdiccional.
- b) Sujeto pasivo: Aquel sujeto en contra de quien se formula la pretensión, obligado por el demandante en cumplir con la pretensión, pudiendo resistirse al cumplimiento de lo demandado.

Elementos objetivos:

- a) Petitum: Considerado un elemento central de la pretensión, aquello que el demandante solicita y/o peticiona a través del órgano jurisdiccional.
- b) Causa petendi: Son el conglomerado de hechos y/o afirmaciones relevantes

en el que se fundamenta una petición, teniendo en cuenta el fundamento jurídico del caso.

2.2.5.4. Clases

2.2.5.4.1. Pretensión material

La pretensión material es el abanico de posibilidades con relevancia jurídica que pretende satisfacer el titular de un derecho - antes del inicio de un proceso. En tanto que cuando no se satisface la pretensión se acude al órgano jurisdiccional. Por tanto se indica que: puede haber pretensión material sin proceso y proceso sin pretensión material.

2.2.5.4.2. Pretensión procesal

La pretensión procesal es aquella que se inicia ejercitando el derecho de acción e interponiendo la demanda (existe un conflicto de intereses), por tanto la pretensión material se convierte en procesal. Esta pretensión procesal estará regulada al cumplimiento de las normas procesales - proceso judicial.

2.2.6. El contrato de trabajo

2.2.6.1. Concepto

El contrato de trabajo es, según Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019) quien refiere a Cabanellas, identifica cuatro opiniones emitidas sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo:

- Es un contrato de arrendamiento, es decir, un contrato por el cual una persona (el arrendador), mediante un precio, se obliga a poner cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona (el arrendatario), que se obliga a pagarle el arriendo. Es lo que el Código Civil francés llama arrendamiento de servicios y que el Código Civil peruano define como locación de servicios.
- Es un contrato de venta, el cual consiste en una conversión por la cual uno se

obliga a entregar una cosa o transmitir la propiedad de ella a otra, que por su parte se compromete a pagarla.

- Es un contrato de los llamados innominados por el Derecho Romano; contrato *ut facias* si se le considera con relación al patrono, y *facio ut des* si se le considera respecto al obrero.
- Es un contrato de sociedad en el que el patrono y los obreros, colocados en condiciones de igualdad y tratando en cierto modo de potencia a potencia, ponen en común el uno sus capitales y su experiencia, y los otros su fuerza de trabajo para producir utilidades económicas que serán propiedad de todos, y cuyo precio deberá distribuirse a prorrata en relación con la parte que cada uno haya puesto en la producción.

Vitanea y Toyama (2013), definen al contrato de trabajo como: “un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, por el cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el 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”

Podemos decir que el contrato de trabajo surge de la unión de dos voluntades: una colectiva (la empresa o entidad empleadora) y otra individual (el trabajador); que tiene como finalidad la conformación de una relación obligatoria, naciendo con ello un vínculo de tipo laboral, en la cual se da una relación de intercambio, donde existen prestaciones y contraprestaciones, tanto por parte del trabajador como del empleador. Por consiguiente, es un acuerdo entre dos partes por el cual un trabajador presta sus servicios de forma voluntaria y es retribuida bajo la dirección del empleador o empresario.

En esta línea de ideas podemos referirnos al artículo 4 de la LPCL, la cual señala que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. En consecuencia, la falta de documento o el incumplimiento de requisitos resultan imputables al empleador,

debido a su responsabilidad de conducir la relación laboral conforme a los parámetros legales.

2.2.6.2. Elementos

Teniendo en cuenta que es un contrato de trabajo, para la existencia y configuración como tal, deben de existir elementos propios de un contrato de trabajo, los cuales son: La prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra, la retribución de cualquier clase o forma, y la subordinación.

a.- Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra:

Este es un elemento importante, ya que está referido a la actividad prestada por un trabajador, la parte que presta el servicio debe ser necesariamente una persona individual (o natural), sin embargo, quien recibe el servicio sí puede ser una persona jurídica.

Por tanto, si nos remitimos al artículo 5 de la LPCL nos señala lo siguiente:

Artículo 5.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo 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.

b.- Retribución de cualquier clase o forma

En los contratos de trabajo, al referirnos a la retribución en primer lugar hablar de un pago, una remuneración, y en concordancia con lo establecido en el artículo 6 de la LPCL, nos refiere:

Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que

el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

c.- Subordinación

La subordinación, por su raíz latina (sub: bajo, y ordinare: ordenar), sugiere la idea de inferioridad jerárquica. Por tanto, entendemos por subordinación al trabajo que se presta bajo dependencia, bajo las órdenes, bajo la dirección o bajo la vigilancia de otro, donde se limita la autonomía del trabajador a razón de un contrato celebrado.

En opinión de Jorge Toyama Miyagusuku (2015), 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 lo anterior, destacamos que la subordinación es un elemento fundamental para la determinación de una relación laboral, y en concordancia con lo establecido en el artículo 9 de la LPCL, nos refiere:

Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la

razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

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

2.2.6.3. Pago de remuneración y beneficios sociales

2.2.6.3.1. El pago de remuneración

La Remuneración, como elemento esencial de un contrato de trabajo en una relación jurídico laboral, es la retribución de libre disponibilidad que se le otorga al trabajador por su labor realizada, de acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – LPCL, nos señala en su artículo 6, lo siguiente:

“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.

Citando a Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019), refiere que la remuneración debe de contar con ciertas características:

- a) El carácter contraprestativo de la remuneración: está determinado por el pago asignado por la actividad realizada, siendo este pago de carácter oneroso. Este carácter contraprestativo no es absoluto, por cuanto la norma laboral regula

supuestos en los cuales a pesar de la existencia de inactividad temporal del trabajador no se suspende el pago de la remuneración, la norma lo regula como la suspensión imperfecta.

- b) Modalidad de pago de la remuneración y su libre disposición: la modalidad del pago en principio debe realizarse en dinero o en especie, debiendo ser de libre disposición y/o al alcance del trabajador. Atendiendo a la modalidad de pago (en dinero o en especie) si bien no existe una proporción establecida en su entre cuanto debe ser en efectivo o en especie, podemos decir que esta debe ser en principio dinerario, que le permita al trabajador satisfacer sus necesidades propias.

En relación a remuneración el Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, nos refiere: en principio la remuneración debe ser dinerario, condicionándose la entrega de bienes al trabajador que sean fácilmente vendidos para su inmediata conversión en dinero.

2.2.6.3.2. Beneficios sociales e interés legal

Los beneficios laborales son los derechos y/o compensaciones adicionales a los cuales vuestra legislación les otorga a los trabajadores, teniendo como objetivo cubrir sus necesidades e incentivar su labor. Conforme a la Síntesis de la Legislación Laboral, aprobado por Resolución Ministerial N° 322-2009-TR de fecha 06 de noviembre de 2019, se destacan los beneficios laborales siguientes: La asignación familiar, el seguro social de salud, la gratificación legales y bonificaciones, la compensación por tiempo de servicios, las licencias, las vacaciones y descanses remunerados, participación en las utilidades, entre otros.

Para el presente caso, los que están relacionados al presente expediente objeto de estudio - son la gratificación, la compensación por tiempo de servicios, las vacaciones y descansos remunerados.

El Interés Legal, conforme a la definición de Diccionario de la Real Academia Española – RAE (2020), se define como: “El Redito o beneficio que, a falta de estipulación previa, señala la ley como producto de las cantidades que se está debiendo con esa circunstancia o en caso de incurrir en mora el deudor”.

Según Díez-Picazo, citado por Fernández (1991), define el termino interés desde dos puntos de vistas: “En términos económicos se denomina "interés" al precio o remuneración que una persona ha de pagar por la utilización o disfrute de bienes de capital de pertenencia ajena (...). En términos jurídicos, sin embargo, el concepto de interés es un concepto más estricto. Jurídicamente, son intereses las cantidades de dinero que deben ser pagadas por la utilización y el disfrute de un capital consistente también en dinero”.

Según Fernández (1991), refiere: el Código Civil no define la noción de interés, pero atendiendo al criterio de origen antes que al de finalidad, clasifica a los intereses en dos:

A) **Convencionales**, cuya fuente u origen se encuentra en el acuerdo de dos o más partes, libremente contraído. Estos intereses convencionales, según la finalidad que persigan, pueden a su vez ser de dos tipos:

- a. Compensatorios, cuando constituyen la contraprestación por el uso del dinero o de cualquier otro bien.
- b. Moratorios, cuando persiguen indemnizar la mora en el pago.

B) **Legales**, que son los que reconocen por causa u origen la ley.

Además Fernández agrega que los intereses deben ser clasificados de la siguiente manera:

- A) De acuerdo a la fuente en donde se originan: convencionales y legales.
- B) De acuerdo a la finalidad que persiguen: compensatorios y mora torios.

En el artículo de Fernández (1991), citando a profesor argentino Padilla, manifiesta

de los intereses, que: Prefiere clasificar a los intereses, siguiendo también las pautas señaladas, por la fuente de donde proceden – economía y la finalidad que persiguen (convencionales y legales).

- A) Convencionales, o contractuales, en razón a su carácter voluntario. Estos intereses, en atención a su finalidad económica, pueden ser:
 - Compensatorios, que son aquellos que deben pagarse por el uso de un capital ajeno, pues aparecen como fruto de él.
 - Punitorios, que no son sino los daños moratorios prefijados como intereses en la llamada cláusula penal moratoria, que cumplen entonces una doble finalidad: indemnizatoria y compulsiva.

- B) Legales, que son aquellos que acusan su etiología en la ley. Atendiendo a su finalidad, pueden ser de tres clases:
 - Retributivos, que cumplen una función semejante a la de los compensatorios, aunque son de fuente legal.
 - Sancionatorios, reconocidos por el artículo 622 del Código Civil argentino.
 - Moratorios, que vendrían a ser aquellos que, en obligaciones pecuniarias, se generan con la mora por imperativo legal.

Finalmente los intereses establecidos en vuestra legislación – Código Civil refiere en su artículo 1242, lo siguiente: El interés es compensatorio cuando constituye la contraprestación por el uso del dinero o de cualquier otro bien. El interés es moratorio cuando tiene por finalidad indemnizar la mora en el pago.

Mientras que el interés legal es aquel interés que es fijado por el Banco Central de Reserva.

2.2.6.3.3. Nivelación de sueldos

Debemos de entender por nivelación de sueldos a ajustar el sueldo a la par de su similar, en tanto se ostente el mismo cargo, las mismas funciones, no debiendo existir

desigualdad salarial, por cuanto a igual trabajo igual remuneración.

Lo antes indicado tiene su sustento normativo en La Declaración Universal de Derechos Humanos, refiere en numerales 2 y 3, del artículo 23° que: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” y “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Así también, en esta misma línea de conceptos, El Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, nos refiere en su artículo 7° que: (...) reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...); a) Una remuneración que brinde a todos los empleados: i) Un salario equitativo e igual por labor de igual valor, sin distinciones alguna.

2.2.6.4. Causales en las sentencias en estudio

Las causales vienen a ser las conductas establecidas principalmente la ley laboral y complementariamente la ley civil, normas de rango constitucional y normas supranacionales, en las cuales incurre un empleador provocando la ruptura de los derechos laborales como el pago de remuneraciones y otros beneficios, producto de la relación jurídico laboral. En el Perú se encuentran previstas en:

En el **Rango Supranacional**, tenemos:

- La declaración Universal de Derechos Humanos, establece en sus numerales 2 y 3 de su artículo 23: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” y “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”

- El Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, nos refiere en su artículo 7º que: (...) reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...); a) Una remuneración que brinde a todos los empleados: i) Un salario equitativo e igual por labor de igual valor, sin distinciones alguna.
- Los Principios y Derechos fundamentales que se encuentran regulados por la OIT, manifiesta en su numeral 2º que: los Estados tienen el deber de respetar, promover y cumplir con la eliminación de cualquier tipo o forma de discriminación en materia laboral.
- El Convenio N° 100 de la OIT, nos expresa: el derecho a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, por cuanto su artículo 1º reconoce: a) La remuneración comprende el salario o sueldo, además de cualquier otro emolumento, directa o indirectamente, otorgado por el empleador (en dinero o en especie), (...); b) La expresión igualdad de remuneración (...) implica remuneración sin discriminación en cuanto al sexo.

En el **Rango Constitucional y Nacional**, tenemos:

- La Constitución política del Perú 1993 – Artículo 23 y 24, nadie está obligado a prestar servicios sin retribución y que todos trabajador tiene derecho a ser remunerado de forma equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
- D. Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral, artículo 1.
- Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.

- Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

- Decreto Legislativo N° 713, Sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

- Decreto Ley N° 25920, nos refiere sobre el interés legal a pagar por deudas en materia laboral, y en su artículo 1 nos refiere que “el interés que corresponda pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. El referido interés no es capitalizable”. En tanto, en su artículo 3 nos indica respecto del cómputo del interés: “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”.

2.3. Marco conceptual

Análisis. Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo (Tamayo, 2012, p. 311)

Caracterización. Atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás (Real Academia Española, 2019)

Carga de la prueba. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición./ Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, s.f).

Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, s.f).

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun 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 (Cabanellas, 1998).

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia Española, 2001).

Hechos jurídicos. Son aquellos acaeceres, los acontecimientos, los sucesos, a los cuales el derecho objetivo les atribuye el nacimiento, la modificación o extinción de una relación jurídica. Las relaciones jurídicas se generan en los hechos y el derecho simplemente las regula. Cuando los hechos afectan el derecho estamos frente a un hecho jurídico (Carrión, 2007, T: I, p. 364, 2do. Párrafo)

Jurisprudencia. Ciencia del derecho. Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen. Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes. (Real Academia Española, 2001).

Ley. En los países de Derecho escrito, pertenecientes al denominado sistema romano-germánico, la ley es la primera fuente formal del Derecho y, por consiguiente, el modo más importante en que se manifiestan las normas que regulan con carácter obligatorio la conducta humana social. (Acosta, López, Melgar, Morales - 2013)

Prueba. Es un instrumento que pretende mostrar o hacer patente la verdad o falsedad de un acto. (Taruffo, citado Alvarado, 2019).

Sentencia. Dictamen o parecer que alguien tiene o sigue. Dicho grave y sucinto que encierra doctrina o moralidad. Declaración del juicio y resolución del juez. Decisión de cualquier controversia o disputa extrajudicial, que da la persona a quien se ha hecho árbitro de ella para que la juzgue o componga. (Real Academia Española, 2001).

III. HIPOTESIS

3.1 General

El proceso judicial sobre la remuneración y beneficios sociales en el expediente N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de Chiclayo - Distrito Judicial de Lambayeque, Perú; presenta las siguientes características: los actos de los sujetos procesales si se realizan en el plazo establecido; los autos y sentencias revelan aplicación de la claridad; los medios probatorios si son pertinentes con la(s) pretensión(es) planteada(s) y la calificación jurídica de los hechos expuestos si es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s).

3.2 Específicos

- Los actos de los sujetos procesales si se realizan en el plazo establecido para el proceso.
- Los autos y sentencias emitidas en el proceso si revelan aplicación de la claridad.
- Los medios probatorios si son pertinentes con la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso.
- La calificación jurídica de los hechos expuestos si es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

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

Una investigación es **cuantitativa**: cuando 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 guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández,

Fernández & Baptista, 2010). En esta propuesta de investigación se evidencia el perfil cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación especificado, existe uso intenso de la teoría; porque, facilita la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

Asimismo, un estudio es **cualitativa**: cuando la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). El perfil cualitativo del trabajo, se evidencia en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección de datos; ambas actividades son necesarias para identificar los indicadores de la variable y se aplican simultáneamente. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que se revela en el desarrollo del proceso judicial, donde existe interacción de los sujetos procesales orientados a la solución de la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) se usó las bases teóricas de la investigación, las actividades centrales fueron: a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, para Hernández, Fernández y Baptista, (2010) la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta) “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores, por eso son perceptibles; para la determinación de los resultados, el acto de recolección de datos es concurrente (simultánea) con el acto del análisis (suceden a la vez), existe uso intenso de las bases teóricas y se aplica la interpretación (hermenéutica); asimismo, tres de los indicadores: cumplimiento de plazos; aplicación de la claridad y pertinencia de los medios probatorios; son condiciones cuya repetencia se puede detectar; mientras, que la calificación jurídica y las posibilidades de haberse realizado en forma idónea es única, sea que lo realice el

titular de la acción; la parte emplazada; inclusive, el juzgador cuando decide y, dependiendo de ello, se planteará la pretensión; se formulará la defensa o se adoptará la decisión que corresponda; respectivamente.

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

Un estudio es **exploratorio**: cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además, cuando la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto al objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Respecto al objeto de estudio, no se puede afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo; además, es un trabajo de naturaleza hermenéutica (interpretativa).

Un estudio es **descriptiva**: cuando 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 manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Al respecto, Mejía (2004) refiere: en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en ello, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se revela en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso laboral; concluido por sentencia; con interacción de ambas partes; con intervención de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos se aplica uso intenso de las bases teóricas y 3) las actividades son orientados por los objetivos específicos.

4.2 Diseño de la investigación

No experimental. Considerado no experimental, por cuanto el estudio fue realizado en su contexto natural; reflejando datos referentes a la evolución de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectiva. Considerado retrospectiva, en vista que la planificación y recolección de datos comprendió un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal. Considerado una investigación de diseño transversal, en la medida que la recolección de datos para determinar la variable, fue producto de un fenómeno cuya versión perteneció a un momento específico del desarrollo del tiempo (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Teniendo en cuenta lo antes descrito, y apoyándonos en las técnicas de la observación y análisis, el estudio se realizó en su estado normal en tiempo pasado. Los datos fueron recolectados conforme lo expresado en el expediente judicial producto del accionar humano con arreglo a ley (base documental de la investigación), toda vez que allí se encuentra el objeto de estudio especificado en un lugar y tiempo determinado (proceso judicial).

Por lo expuesto, el estudio fue no experimental, transversal y retrospectivo.

4.3 Unidad de análisis

En opinión de Centty, (2006): “Son los elementos en los que recae la obtención de información y deben de ser definidos con propiedad; es decir, precisar, a quién o a quiénes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (p.69).

También se dice:

Las unidades de análisis pueden escogerse aplicando los procedimientos

probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) 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 Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) que según Arias (1999) “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). expediente N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de Chiclayo - Distrito Judicial de Lambayeque, se trata de un proceso laboral ordinario, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con aplicación del principio de doble instancia y su pre existencia se acredita con las sentencias incorporadas como **anexo 1**. (En el cual se protege información sensible conforme se especifica en el anexo 3)

4.4. Definición y operacionalización de variables 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 de investigación la variable fue: las características del proceso judicial de reconocimiento de remuneraciones y beneficios sociales.

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) también expresaron que son indicadores de la variable: “son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores fueron los hechos reconocidos en el interior del proceso judicial y que fueron fundamentales en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p><i>Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p>	<p>Características</p> <p><i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del plazo en la realización de los actos procesales. • Aplicación de la claridad en las resoluciones: autos y sentencias. • Pertinencia entre los medios probatorios y la(s) pretensión(es) planteada(s). • Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) 	<p>Guía de observación</p>

4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplican las técnicas de la *observación y el análisis de contenido*. La primera, es entendida como el punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática; y el segundo, también, es un punto de partida de la lectura, y para que sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o evidente 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 judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento de recolección de datos es una **guía de observación**. Al respecto Arias (1999) indica: “(...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información” (p. 25). Asimismo, Campos y Lule (2012) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno (p. 56). El contenido y diseño es orientado por los objetivos específicos; es decir, para saber qué se quiere conocer, focalizado en el fenómeno o problema planteado. Se inserta como **anexo 2**.

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial es orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en lugares específicos del desarrollo procesal a efectos de identificar datos útiles para alcanzar los objetivos específicos trazados; para ello, se usa las bases teóricas.

4.6 Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis

Esta actividad se realiza por etapas. Las actividades de recolección y análisis prácticamente son concurrentes; al respecto Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008) exponen:

La recolección y análisis de datos, es por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas y son de la siguiente forma:

4.6.1. La primera etapa. Consistirá en el contacto inicial orientado a una actividad abierta y exploratoria para la recolección de datos, asegurando una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientándose en todo momento por los objetivos de la investigación y acompañada de una constante revisión y comprensión del caso.

4.6.2. Segunda etapa. Orientada por los objetivos y la revisión permanente de bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos; esta segunda etapa es considerada más sistemática y técnica para concretar la recolección de datos.

4.6.3. La tercera etapa. Siguiendo la misma línea de los objetivos y la revisión exhaustiva de bases teóricas, en esta tercera etapa se profundiza el análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, relacionando los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifiestan desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es, precisamente, recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyándose en las bases teóricas.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de recursos cognitivos, maneja la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilita la ubicación del observador; esta etapa concluye con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo

dominio es fundamental para interpretar los hallazgos. Finalmente, los datos se organizan en concordancia con los objetivos trazados generándose los resultados.

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 se usa el modelo básico suscrito por Campos (2010) al cual se agrega la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO JUDICIAL SOBRE RECONOCIMIENTO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL DE CHICLAYO - DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE - PERÚ. 2021

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre reconocimiento de remuneraciones y beneficios sociales en el expediente N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de Chiclayo - Distrito Judicial de Lambayeque, Perú. 2021?	Determinar las características del proceso judicial sobre reconocimiento de remuneraciones y beneficios sociales en el Expediente N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de Chiclayo - Distrito Judicial de Lambayeque, Perú. 2021	El proceso judicial sobre la remuneración y beneficios sociales en el expediente N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de Chiclayo - Distrito Judicial de Lambayeque, Perú evidencia las siguientes características: los actos de los sujetos procesales si se realizan en el plazo establecido; los autos y sentencias revelan aplicación de la claridad; los medios probatorios si son pertinentes con la(s) pretensión(es) planteada(s) y la calificación jurídica de los hechos expuestos si es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s).
Específicos	¿Los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido para el proceso?	Identificar si los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido para el proceso.	Los actos de los sujetos procesales si se realizan en el plazo establecido para el proceso.
	¿Los autos y sentencias emitidas en el proceso revelan aplicación de la claridad?	Identificar si los autos y sentencias emitidas en el proceso revelan aplicación de la claridad.	Los autos y sentencias emitidas en el proceso si revelan aplicación de la claridad.
	¿Los medios probatorios son pertinentes con la(s) con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso?	Identificar si los medios probatorios son pertinentes con la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso	Los medios probatorios si son pertinentes con la(s) pretensión(es) plateada(s) en el proceso
	¿La calificación jurídica de los hechos expuestos es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso?	Identificar si la calificación jurídica de los hechos es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso	La calificación jurídica de los hechos expuestos si es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso

4.8 Principios éticos

Como quiera que los datos requieren ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realiza dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad previstos en el marco constitucional (Abad y Morales, 2005).

Con este fin, el investigador(a) suscribe una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados, datos de la identidad de los sujetos del proceso, existentes en el expediente; es decir, protección de información sensible; lo cual no enerva la originalidad y veracidad del contenido del objeto de estudio, lo que se cautela es conformidad con el Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016). Para ello se suscribe un compromiso ético y no plagio: **anexo 3**.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1	
Del cumplimiento de los actos procesales	
En primera instancia	En segunda instancia
<p>De los actos del Juez</p> <p>-El auto admisorio, con fecha 23 de agosto de 2013. De conformidad con el Art. 17 Ley N° 29497 NLPT y en concordancia con el art. 424 y 425 del Código Procesal Civil, el plazo es de 5 días hábiles. El juez dentro del tiempo establecido cumple con emitir dentro del 5to día el auto admisorio. (1)</p> <p>- El siguiente acto es la Audiencia de Conciliación, con fecha 11 de julio de 2014. De conformidad con el Art. 42 y 43 de la Ley N° 29497 NLPT, cuyo plazo es de 20 a 30 días. Se lleva a cabo la audiencia única y cumple dentro del plazo.</p> <p>- Expedición de sentencia: realizada con fecha 03 de diciembre de 2014. De conformidad con el Art. 47 de la Ley N° 29497 NLPT, el plazo es de 05 días. El juez decide diferir el fallo y se cumple con dictar sentencia dentro de los 5 días.</p> <p>- Calificación de la apelación: De conformidad con el Art. 32 y 33 de la Ley N° 29497 NLPT, el plazo es de 5 días hábiles para remitir el expediente a segunda instancia El juez cumple con elevar el recurso dentro del plazo.</p> <p>De los actos del demandante</p> <p>- Presentación de demanda: Tratándose de un proceso laboral se tiene en cuenta lo establecido en el Art. 16, 17, 18 Ley N° 29497 NLPT y en aplicación supletoria el art. 424, 425 del Código Procesal Civil. El demandante interpone la presentación de su demanda con fecha 06 de agosto del 2013.</p>	<p>De los actos del órgano revisor</p> <p>- Señalamiento de audiencia de vista de la causa, con fecha 14 de diciembre de 2015. Teniendo como referencia el Art. 33 lit. a) de la Ley N° 29497 NLPT, cuyo plazo es de 05 días hábiles y se realizó dentro de los 5 días.</p> <p>- La audiencia de vista de la causa, dada con fecha 12 de abril de 2016. De conformidad con el Art. 33 lit. a) de la Ley N° 29497 NLPT, el plazo es de 20 a 30 días hábiles. Se cumple con realizar la audiencia programada.</p> <p>- Expedición de sentencia de vista, siendo con fecha 13 de abril de 2016. De conformidad con el Art. 33 de la Ley N° 29497 NLPT, cuyo plazo es de 05 días hábiles. Esta sentencia fue emitida dentro de 01 día después, cumpliendo así dentro del plazo establecido.</p>

<p>De los actos del demandado</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contestación de demanda; El demandado contesta la demanda con fecha 24 de julio de 2014. Teniendo como referencia el Art. 19 y 42 lit. c) Ley N° 29497 NLPT., la misma que otorga el plazo de entre 20 y 30 días hábiles para la contestación que se presenta en la misma audiencia de conciliación. Se cumple dentro del plazo. - Apelación de sentencia: realizada dentro de 5to día, contra la primera sentencia emitida de fecha 26 de junio de 2015. De acuerdo al Art. 32 Ley N° 29497 NLPT, se otorga el plazo de 05 días hábiles. Se cumple con el plazo establecido. 	
---	--

Fuente: El caso examinado.

- (1) El juez advierte la excesiva y recargada agenda judicial, e invita a las partes a su comprensión y al cumplimiento de los actos para y evitar excesivos retrasos.

Cuadro 2 Aplicación de la claridad en: las resoluciones judiciales	
<p>Auto admisorio</p>	<p>Toda persona tiene derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y cumpliendo con los requisitos que establece el artículo 16°, 17° y 18°, en congruencia con lo dispuesto por los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil, además de tener en cuenta la pretensión demandada es el Órgano Jurisdiccional – 1° Juzgado Laboral, el órgano competente para conocer su tramitación en aplicación del artículo 2° numeral 1) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo número 29497.</p> <p>Por tanto, es a través de la resolución Numero UNO se resuelve ADMITIR A TRAMITE la demanda a través de la vía de proceso ORDINARIO LABORAL, y citándose a las partes a audiencia de conciliación, dejando constancia de la recargada agenda del juzgado.</p>

<p>Auto de saneamiento</p>	<p>Después de admitida la demanda, es a través de la Resolución Número DOS que resuelve declarar inadmisibile el escrito de contestación en consecuencia, concediéndosele a la parte demandada un plazo de 05 días a efectos de que subsane las omisiones advertidas bajo apercibimiento de tener por no contestada la demandada.</p> <p>Luego es con la Resolución Número TRES que se advierte no ha cumplido con adjuntar las cédulas de notificación del escrito que se da cuenta, concediéndole el plazo de un día, para que junto al escrito deba adjuntarse sus respectivas cédulas de notificación.</p> <p>Posteriormente es con la Resolución Número CINCO, que se resuelve por tener apersonado a la demandada Entidad y por consiguiente contestada la demanda.</p>
<p>Sentencia de 1ra Instancia</p>	<p><u>PARTE EXPOSITIVA</u></p> <p>Teniendo en cuenta que la parte expositiva comprende la Introducción y la Postura de las partes, tenemos:</p> <p><i>INTRODUCCIÓN:</i></p> <p>Aquí se individualiza la sentencia emitida, a través del número de resolución, se identifica la (s) pretensión (es), se individualiza al demandante y demandado (s), así como los actos previos a la sentencia (trámite y contestación de demanda, audiencia de conciliación), y un contenido de lenguaje sencillo y claro para los usuarios, lenguaje que no excede ni abusa de tecnicismos, así queda evidenciado la claridad de la resolución, de la siguiente manera:</p> <p>PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO EXPEDIENTE : 05248-2013-0-1706-JR-LA-01 DEMANDANTE : “AAA” DEMANDADO : “BBB” MATERIA : NIVELACIÓN Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES. JUEZ : “JJJ” RESOLUCION NÚMERO SIETE, de fecha 03/12/2014</p> <p>PRETENSIÓN:</p> <p>La demanda interpuesta por don (ña) “AAA” contra “BBB”, sobre Nivelación y Reintegro de Remuneraciones, y beneficios sociales.</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN:</p> <p>La demandante señala que ingreso a laborar para la demandada desde el 01</p>

de agosto de 2000, suscribiendo contrato sujeto a modalidad por servicio específico, bajo el cargo de Recaudador, y desde 01 de noviembre de 2000, la modalidad contractual fue modificada a plazo indeterminado.

En aplicación del principio de primacía de la realidad, el demandante desempeñó el cargo de Jefe de Administración Local, y según el MOF del año 2010, paso a denominarse Administrador.

Argumenta, que existe una discriminación remunerativa, al percibir una remuneración inferior comparada con la que se le paga a otros servidores de la entidad que desempeñan el mismo cargo y funciones, no contando con un instrumento normativo que le permita establecer diferencias.

POSTURA DE LAS PARTES:

Aquí se evidencia de forma explícita la congruencia de la pretensión de la demanda, tanto de la demandante y del demandado, exponiendo los fundamentos facticos de forma clara y precisa, sin tecnicismos, evidenciándose una claridad en la resolución, de la siguiente manera:

ADMISORIO

Mediante Resolución Número UNO, de folios 251, que se admite a trámite la demanda vía Proceso Ordinario Laboral, y posteriormente citarse a las partes a audiencia de conciliación

CONTESTACION DE LA DEMANDA

Según fecha 24/07/2014, mediante Resolución Número CINCO, se resuelve por tener apersonado a la demandada (la Entidad) y por contestada la demanda, según escrito de folios 258 a 262, la misma que expresamente niega los hechos expuestos y solicita que sea declarada infundada.

FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

Apersonado el demandado al proceso y contestando la demanda, alega que: La demandante fue contratada teniendo en cuenta su nivel Técnico Operativo; asimismo que, la diferencia salarial entre ésta y el trabajador comparado, obedece a la aplicación del Acuerdo de Directorio de Sesión Extraordinaria de fecha 19/12/2006, a través de la cual, se acordó nivelar las remuneraciones a los trabajadores reincorporados por efecto de la Ley 27803.

Además, según acuerdo N° 02 de Directorio de sesión extraordinaria de fecha 28/12/2006, se dispuso que, ningún trabajador operativo debía ganar no menos de S/.900.00 Nuevos soles, lo cual fue cumplido por su representada, conforme planillas de remuneraciones.

TRAMITE PROCESAL

Mediante Resolución Número CINCO, se resuelve por tener apersonado a la demandada Entidad y por contestada la demanda, dándose por ofrecidos

los medios probatorios y se señala fecha para la audiencia única

En cuanto a la Etapa de Conciliatoria: No se arriba a una conciliación debido a la negativa del apoderado de la demandada de formular una propuesta conciliatoria, y mantienen sus posiciones.

En cuanto a la etapa de Fijación de Puntos Controvertidos: Se estableció como puntos controvertidos: (i) Determinar el derecho de la demandante a percibir reintegros remunerativos (Remuneración, CTS, Gratificación y Vacaciones) al alegar haber desempeñado la labor de Administrador, (ii) El derecho de la demandante a que se ordene la nivelación de sus remuneraciones en base a los montos percibidas por los servidores.

Así mismo, se admitieron y actuaron los medios probatorios consistentes en; las documentales presentadas por las partes procesales en la etapa postulatoria; la exhibicional de memorándum, informes de la demandada, de folios 182/192; cumplido todas las actuaciones procesales señaladas en la audiencia, se procedió a expedir sentencia.

PARTE CONSIDERATIVA

En este aspecto de la parte considerativa, destacamos la motivación de hechos y la motivación del derecho.

MOTIVACION DE HECHOS

Aquí se destacan los hechos probados y no probados, la coherencia de los hechos sin contradicciones, congruentes y concordantes, la fiabilidad de las pruebas, la valoración de pruebas que evidencian los hechos que sustentan la pretensión. Así tenemos:

Quinto: De la valoración de pruebas

(i) Conforme al contenido del Contrato de Gerencia General N° 487-2000 y del Contrato de Gerencia General N° 1163-2000 obrantes a folios 04 y 02 respectivamente, la demandada contrató a la recurrente para el desempeño de las funciones propias a un Recaudador en la Zonal Ferreñafe, corroborado con las boletas de pago de folios 07 a 89.

(ii) En mérito al contenido del Memorando N° 021-2000, Memorando N° 24-2001, Memorando N° 16-2001, entre otros memorando, obrantes de folios 139 a 151, se verifica que la demandada identificaba a la demandante como Administrador.

Sexto: De la valoración conjunta

De la valoración conjunta de los citados documentos, se llega a la conclusión que la demandante desde Agosto de 2000 ejerció en la práctica funciones propias de Jefe de Administración.

Sétimo: De la labor efectuada

Según Memorándum N° 579-2012, folios 182, de fecha 10/05/2012, por disposición de Gerencia General se encargó la Administración de Batangrande, de Posope Alto, funciones fueron realizadas de manera continua y permanente por la demandada.

Octavo: Inconsistencia en argumentos de la demandada

La demandada sostiene que contrató a la demandante teniendo en cuenta su nivel técnico operativo, sin embargo, en autos no se advierte la existencia de medios idóneos que le otorguen mayor sustento a su posición.

Además, no existe elemento probatorio que haga suponer al Juzgador, que los trabajadores comparados hayan tenido la condición de trabajadores repuestos por la Ley N° 27803.

Noveno: Aplicación del principio de Primacía de la Realidad

De lo evidenciado en la práctica y de documentos, informes y/o acuerdos, el Juez llega a la convicción y certeza que la demandante desde el mes de Agosto de 2000 a 14 de Mayo de 2007, ejerció labores de Jefe de Administración y no de Recaudador, posteriormente desde mayo de 2012 a la actualidad ejerció funciones de Administrador y no de Digitador.

MOTIVACION DEL DERECHO

Aquí se destacan las normas aplicadas conforme a los hechos presentados y las pretensiones señaladas, las razones por las cuales se aplican las normas, la legalidad, y la relación entre los hechos, las pruebas y leyes aplicables, las mismas que justifican la decisión, evidenciándose una claridad en la sentencia. Así tenemos:

Decimo: De la nivelación y reintegro de remuneraciones

A nivel de la Constitución Política del Estado, se expresa en sus artículos 23° y 24°, que nadie está obligado a prestar servicios sin retribución y que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

En el ordenamiento supra nacional, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos, numerales 2 y 3 de su art. 23° que “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” y “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Según el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y

Culturales, en su artículo 7º reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial “a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie”.

Además el Convenio N° 100 de la OIT refiere lo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, establecido en su art. 1º.

Décimo Primero: La remuneración en el contrato de trabajo.

La remuneración como elemento esencial de toda relación de trabajo, siendo justa y equitativa acorde al trabajo prestado, por tanto, obliga a todo empleador a no generar una diferenciación exenta de razonabilidad.

Décimo Segundo: De la remuneración básica

La demandante como se ha acreditado, ha desempeñado el cargo de Jefe de Administración, y conforme a la estructura remunerativa, existe diferencia al monto de la remuneración básica.

Décimo Tercero: A igual trabajo, igual remuneración (Reintegro)

Se evidencia la arbitrariedad en la asignación salarial, siendo inconstitucional, al haber incurrido en una vulneración a la igualdad de trato remunerativo en perjuicio de la demandante; cuyo reintegro deberá liquidarse tomando como base las remuneraciones percibidas por los trabajadores homólogos. Por tanto, la demandada deberá abonar al actor la suma de S/.103,497.11 Nuevos Soles hasta la verificación de la nivelación.

Décimo Cuarto: Del reintegro de Gratificaciones.

Al haberse estimado la pretensión de nivelación de remuneraciones y el reintegro del mismo; resulta justo el reintegro de Gratificaciones de Diciembre de 2000, Julio y Diciembre de los años 2000 a 2006, Julio 2007, así como de Julio de 2012 a la fecha de presentación de la demanda; por tanto, la demandada deberá abonar al actor la suma S/.17,853.30 Nuevos Soles, más intereses legales laborales.

Décimo Quinto: Del reintegro de CTS.

Al haberse estimado la pretensión de nivelación de remuneraciones y el reintegro del mismo; resulta justo el reintegro de los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (Ley de Compensación por Tiempo de Servicios - Decreto Supremo N° 001-97-TR), del período de Agosto de 2000 a 14 de Junio de 2007 y del mes de mayo de 2012 hasta la fecha de presentación de la demanda; por consiguiente, la demandada debe proceder a reintegrar la suma de S/.9,839.69 Nuevos Soles, más intereses financieros

a ser liquidados en etapa de ejecución de sentencia.

Décimo Sexto: Del reintegro de la Asignación Vacacional.

Al haberse estimado la pretensión de nivelación de remuneraciones y el reintegro del mismo; resulta justo el reintegro de la Asignación Vacacional, de Agosto de 2000 a 14 de Junio de 2007 y del mes de Mayo de 2012 hasta la fecha de presentación de la demanda. Debiendo reintegrar en favor del demandante la suma de S/.10,679.44 Nuevos Soles, más intereses legales laborales a ser liquidados en ejecución de sentencia.

Décimo Séptimo: Del pago de intereses legales.

De conformidad con el artículo 1° del Decreto Ley N° 25920, resulta amparable el pago del interés legal de carácter laboral, interés fijado por el BCRP. Debiendo devengarse a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.

Décimo Séptimo: Del pago de costos procesales.

De conformidad la Ley N° 29497 - Art. 31°, en concordancia con el Código Procesal Civil – Art. 412°, la demandada vencida debe ser condenada al pago de Costos Procesales.

PARTE RESOLUTIVA

En la decisión se evidencia una resolución que responde a las pretensiones oportunamente ejercitadas, no se extralimita, evitando pronunciarse más allá de lo solicitado, además de una relación congruente entre la parte expositiva y considerativa, evidenciado con ello una claridad de la resolución y la mención expresa de lo que se decide u ordena.

DECISIÓN

El Primer Juzgado Especializado en lo Laboral de Chiclayo decide, de conformidad con la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder Judicial; Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas pertinentes, declarar FUNDADA la demanda interpuesta sobre Nivelación, reintegro de remuneraciones y otros; en consecuencia, CUMPLA la demandada con:

- 1) NIVELAR la remuneración básica del actor como Administrador, según la parte considerativa expuesta.
- 2) PAGAR al accionante la suma de S/.132,029.85 (Ciento Treinta y Dos Mil Veintinueve con 85/100), por concepto de Reintegro de Remuneraciones, de Gratificaciones y de Asignación Vacacional.
- 3) REINTEGRAR al actor la suma de S/.9,839.69(Nueve Mil Ochocientos Treinta y nueve Nuevos soles con 69/100), por concepto de CTS mas intereses, depositándolos en la cuenta que el actor tiene por este concepto; y adicionalmente los costos procesales.

<p>Sentencia de 2da Instancia</p>	<p><u>PARTE EXPOSITIVA</u></p> <p>Teniendo en cuenta que la parte expositiva comprende la Introducción y la Postura de las partes, tenemos:</p> <p><i>INTRODUCCIÓN:</i></p> <p>Aquí se individualiza la sentencia emitida, el número de expediente, el número de resolución, fecha y lugar, el objeto del recurso, se identifica la (s) pretensión (es), se individualiza al demandante y demandado (s), así como así como el contenido que se tiene a la vista, evidenciando una claridad de la resolución que expresa la sala laboral, de la siguiente manera:</p> <p>SEGUNDA SALA LABORAL</p> <p>EXPEDIENTE : 5248-2013-0-1706-JP-LA-01</p> <p>MATERIA : NIVELACIÓN DE REUMNERACIONES</p> <p>DEMANDADO : “BBB”</p> <p>DEMANDANTE : “AAA”</p> <p>PONENTE : SR. PPP</p> <p>RESOLUCION NÚMERO DIEZ, de fecha 13/04/2016, Chiclayo.</p> <p>OBJETO DEL RECURSO:</p> <p>Apelación contra la sentencia contenida en la resolución número SIETE de fecha 03/12/2014, de folios 281 - 299, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por don (ña) “AAA” contra la “BBB” sobre Nivelación, reintegro de remuneraciones y otros beneficios.</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN:</p> <p>La demandada presenta recurso de apelación contra la sentencia, escrito trescientos tres a trescientos diez, con el propósito de revocar o se declare nula la sentencia de primera instancia, bajo los siguientes fundamentos y/o agravios:</p> <p>i) Que, la jurisprudencia es uniforme respecto a que el Juez al momento de la sentencia debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios.</p> <p>ii) Que, es importante que el A quo tenga en cuenta los siguientes hechos, es una empresa municipal de derecho privado que se rige por la Ley Orgánica de Municipalidades, no contemplando el uso abusivo y extra legal de algún derecho ya sea de nivel constitucional o legal.</p> <p>iii) De las documentales y hechos expuestos por el demandante en su escrito postulatorio, se acredita que éste ha realizado actividades dentro de la entidad a través de contratos por servicio específico y a plazo indeterminado, percibiendo una remuneración justa y equivalente a la labor que realizaba.</p> <p>iv) El Juez debe de analizar en los procesos de nivelación u homologación</p>
--	--

de remuneraciones lo siguiente: parámetros objetivos, cargo, funciones, responsabilidades, parámetros subjetivos, tiempo de servicio, experiencia laboral y nivel académico.

v) Respecto a la pretensión de reintegros remunerativos y beneficios sociales, al declarar infundada la pretensión de nivelación en razón que dichos beneficios y remuneraciones, estas se encontrarían ya pagados, el periodo demandado caducado y debidamente liquidado.

vi) Violación a la motivación de las resoluciones, al resolver el Juez y valorado de forma errónea y aislada, sin considerar la ponderación de una norma sobre otra y los argumentos esgrimidos en la audiencia de juzgamiento, al tener la empleadora la facultad exclusiva de dirección de personal y gestión de operación

POSTURA DE LAS PARTES:

Aquí se presenta de forma congruente los argumentos de las partes, el objeto de la impugnación, la evidente congruencia de fundamentos facticos y jurídicos que sustentan la impugnación, una claridad en el lenguaje sin excesos de tecnicismos ni argumentos retóricos.

EL DEMANDANTE COMO FUNDAMENTO DE SU PRETENSIÓN IMPUGNATIVA

Del cuarto considerando de la apelada, la demandante peticiona la Nivelación y Reintegro de Remuneraciones.

También, del octavo considerando de la apelada, al existir un contrato de trabajo y corroborada con los medios probatorios, tales como el contrato de Gerencia General N° 1163-2000, boletas de pago, informes y memorando, el demandante fue contratado como trabajador a plazo indeterminado desde el 01/11/2000, contratado para el desempeño de las funciones propias a un Recaudador en la Zonal Ferreñafe, sin embargo en la práctica ejerció funciones propias de Jefe de Administración, conforme se aprecia de la valoración conjunta de las pruebas que obran en autos.

LA DEMANDADA APELA LA SENTENCIA EN BASE A LAS SIGUIENTES CONSIDERACIONES

La demandada interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera, tras considerar que existen agravios y/o fundamentos, debiéndose revocar o anular dicha sentencia, bajo los argumentos siguientes:

i) El Juez no ha valorado de forma conjunta todos los medios probatorios al momento de la sentencia.

ii) Que, la demandada es una empresa municipal de derecho privado que se rige por la Ley Orgánica de Municipalidades, no contemplando el uso abusivo y extra legal de algún derecho ya sea de nivel constitucional o legal.

iii) De las documentales y hechos expuestos por el demandante, esta venia laborando en la entidad a través de contratos por servicio específico y a plazo indeterminado, percibiendo una remuneración justa a la labor realizada.

iv) El Juez debe de analizar parámetros en los procesos de nivelación u homologación de remuneraciones.

v) Respecto a la pretensión de reintegros remunerativos y beneficios sociales, al declarar infundada la pretensión de nivelación en razón que dichos beneficios y remuneraciones, estas se encontrarían ya pagados.

vi) Existencia de violación a la motivación de las resoluciones, al resolver el Juez y valorado de forma errónea y aislada los medios probatorios y la normas aplicables.

PARTE CONSIDERATIVA

En este aspecto de la parte considerativa, destacamos la motivación de hechos y la motivación del derecho por parte del superior.

MOTIVACION DE HECHOS

Aquí se destacan los hechos probados o improbados, la fiabilidad de las pruebas, la valoración conjunta de pruebas, la reglas de la sana crítica y máxima de la experiencia por parte del superior, evidenciando claridad de los hechos. Señalamos los siguientes apartados:

Primero: Del Principio Protector

Por este principio, el Estado garantiza el respeto a sus derechos fundamentales, el derecho a la igualdad, entre hombres y mujeres; en palabras de Plá Rodríguez “El derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades”.

Segundo: Del derecho de impugnación

Según la NLPT N° 29497, en su primera disposición complementaria, indica que, en lo no previsto por dicha ley son de aplicación supletoria las normas del CPC, por tanto, el art. 364 CPC, indica que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Sexto: De la demandada y su contestación de demanda

Se advierte que de la revisión de autos la demandada, en la contestación de la demanda no adjuntó anexos ni pruebas que sustenten su contradicción a la demanda, también no ha podido probar la no existencia del trato discriminatorio respecto al pago de remuneraciones, correspondiéndole la carga de la prueba (NLPT N° 29497, Art. 23 Num. 4)

MOTIVACION DEL DERECHO

Se destacan las normas aplicadas conforme a los hechos y pretensiones señaladas, las razones de interpretación de normas aplicables al proceso, las pruebas y leyes aplicables que justifican la decisión, evidenciándose una

claridad en la sentencia que emite la sala superior. Así tenemos:

Tercero: Del derecho de impugnación

Según NLPT N° 29497, en su art. 23 establece que la carga de la prueba, y en el artículo 23.1 a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos.

Cuarto: Del escrito de demanda

La demandante petitiona la Nivelación y Reintegro de Remuneraciones, que involucra remuneración y beneficios sociales, además de intereses legales, costas y costos del proceso.

Quinto: De la libre valoración de la prueba

Según NLPT N° 29497, en su art. 30 establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. Y según el CPC, art. 197, deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común.

Sétimo: De la actividad empresarial de la demandada

La empresa demandada pertenece a la actividad empresarial del Estado, es una empresa del Gobierno Local, regida por la Ley Orgánica de Municipalidades, ésta no se encuentra bajo el ámbito de FONAFE (Fondo Nacional de Funcionamiento de la Actividad Empresarial del Estado), por tanto, el patrimonio participativo es administrado en forma autónoma, pues tiene ingresos y recursos propios, sin que se encuentre acreditado que la demandada administre, directamente fondos o recursos provenientes del tesoro público.

Octavo: De la valoración conjunta de las pruebas

Si bien no existe controversia alguna en cuanto a la existencia de relación laboral entre las partes, los medios probatorios consistentes en el Contrato de Gerencia General N° 1163-2000, informes y memorandos, se desprende que la demandada contrató a la recurrente para el desempeño de las funciones propias a un Recaudador en la Zonal Ferreñafe, sin embargo en la práctica ejerció funciones propias de Jefe de Administración, conforme se aprecia de la valoración conjunta de las pruebas.

Noveno: Del Principio de Igualdad de trato

La Constitución Política en su artículo 26° inciso 1) consagra que la remuneración por el trabajo prestado constituye derecho fundamental; por tanto, la remuneración debe efectuarse respetando el Principio de Igualdad

de Trato o Igualdad de Oportunidades sin discriminación.

Adicionalmente, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en sus artículos 4° y 6° indican: el pago de la remuneración constituye la principal prestación a cargo del empleador en ejecución del contrato de trabajo.

Décimo: De la Casación N° 1435-2010 Piura

La Corte Suprema en la Casación N° 1435-2010 Piura, ha señalado: *“Sétimo: En armonía con el contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales correspondía a la Sala Laboral de Piura, - respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada - establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso, determinen: a) desde cuándo la actora desarrolló funciones ..., b) si el trabajador que se alude (...), resulta un parámetro válido para realizar algún punto comparativo con la demandante, c) si se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa la actora, explicando los parámetros objetivos (cargo, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (tiempo de servicios, experiencia profesional, nivel académico, entre otros) (...)”*

Décimo Primero: De los argumentos esgrimidos por la demandada

Para resolver el caso materia de Litis es necesario que se efectúe una comparación con un trabajador que tenga un record laboral similar; que se analicen parámetros válidos para realizar puntos comparativos con el mismo, que establezcan supuestos de discriminación salarial (parámetros objetivos como: a) cargo, b) funciones, c) responsabilidades; y parámetros subjetivos: a) tiempo de servicios, b) experiencia profesional, c) Nivel académico)

De lo anterior se observa que: el cargo ejercido ha sido de Administradora en Batán Grande y en Posope Alto, siendo que su homólogo a “XXX” también ha ostentado el cargo de Administrador en Pícsi y en Illímo. De los mismos documentos antes citados (contratos, informes y memorando) se verifica que las funciones y responsabilidades desempeñadas son las mismas. Respecto a la antigüedad de los trabajadores la demandada ingreso desde el 01/11/2000 y su homólogo ingreso desde el 02/01/2001, igual a plazo indeterminado. Respecto al nivel académico, especialización y capacitación de ambos trabajadores; la demandada no ha adjuntado la documentación respectiva que permita determinar una mayor calificación profesional por parte del trabajador homólogo.

Décimo Segundo: De la debida motivación

Existe una debida motivación al haberse determinado parámetros objetivos y subjetivos respecto a la homologación, y con ello el pago de las reintegros remunerativos y beneficios sociales. Conforme a la Constitución Política del

Estado, art. 23 y 24, referente al trabajo remunerado, equitativo y suficiente, siendo un derecho fundamental que de manera suficiente permita el desarrollo integral de la persona.

Décimo Tercero: De la congruencia de los medios probatorios

En la sentencia esgrimida se aprecia un análisis lógico, correcto y adecuado de las tesis propuestas por las partes y la respectiva valoración de los medios probatorios, que permiten la debida motivación.

PARTE RESOLUTIVA

Se evidencia un pronunciamiento de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, y confirma en segunda instancia la sentencia previamente emitida en todos sus extremos, existiendo una relación con la parte expositiva y considerativa, evidenciando una claridad en el lenguaje sin uso de tecnicismos.

RESUELVE:

Por tales consideraciones, los señores Jueces Superiores de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, CONFIRMARON la SENTENCIA contenida en la resolución número siete de fecha tres de diciembre del año dos mil catorce, de folios doscientos ochenta y uno a doscientos noventa y nueve, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por don (ña) “AAA” contra la “BBB” sobre Nivelación, reintegro de remuneraciones y otros; en consecuencia, CUMPLA la demandada con: 1) NIVELAR la remuneración básica del actor como Administrador, conforme a lo señalado la parte considerativa de la presente resolución. 2) PAGAR al accionante la suma de S/.132,029.85 (Ciento Treinta y Dos Mil Veintinueve con 85/100), por concepto de Reintegro de Remuneraciones, Reintegro de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y Reintegro de Asignación Vacacional; 3) REINTEGRAR al actor la suma de S/.9,839.69(Nueve Mil Ochocientos Treinta y nueve Nuevos soles con 69/100),por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, depositándolos en la cuenta que el actor tiene por este concepto; más intereses legales y financieros y los devolvieron.

Sres. Jueces de la Sala Superior.

Fuente: El caso examinado.

Cuadro 3		
De la pertinencia de los medios probatorios		
Denominación	Contenido	Hecho probado
<p>Contrato de Gerencia General N° 487-2000 S.A./GG.</p> <p>Contrato de Gerencia General N° 1163-2000</p>	<p>Contrato firmado por las partes (empleador y trabajador).</p>	<p>El vínculo laboral, contrato de trabajo que expresa que desempeñaría las funciones propias a un Recaudador en la Zonal Ferreñafe.</p> <p>Sin embargo desempeñaba funciones propias de un administrador.</p>
<p>Boletas de pago</p>	<p>La descripción de la entidad para la cual labora, el periodo de inicio de labores, el cargo de contratación y remuneración mensual percibida.</p>	<p>El vínculo laboral vigente por el periodo que desarrollo labores en la entidad demandada, y la remuneración diferenciada que percibía a comparación de su homólogo, que desempeñaba funciones similares de Administrador.</p>
<p>Memorando N° 021-2000</p> <p>Memorando N° 24-2001</p> <p>Memorando N° 16-2001</p> <p>Memorando N° 229-02</p> <p>Memorando N° 345-2003</p> <p>Memorando N° 011-2005</p> <p>Memorando N° 117-2003</p> <p>Memorando N° 187-2003</p> <p>Memorando N° 022-2005</p> <p>Memorando Circular N°039-2001</p> <p>Memorando Circular N° 044-2001</p> <p>Memorando Circular N° 017-2002</p> <p>Memorando N° 055-2003</p> <p>Memorando N° 004-2004</p>	<p>Los memorando dirigidos son para el personal administrador a cargo de una oficina administrativa, identificando así a la demandante.</p> <p>Estos memorando son emitidos desde el año 2000 hasta 2005</p>	<p>Conforme al Principio de Primacía de la realidad, se prueba que el trabajador se desempeñaba cumpliendo labores de un Administrador.</p>

Memorando N° 017-2004		
Memorándum N° 579-2012, de fecha 10/05/2012	Por disposición de Gerencia General a partir de la fecha se le encarga la Administración de Batangrande mientras dure la ausencia del titular	Se prueba que la demandante desarrolla funciones de Administrador de Batangrande.
Informes N° 203-2012. Informes N° 220-2012. Informes N° 247-2012 Informes N° 072-2013 Informes N° 100-2012 Informes N° 129-2013	Es designado también para que desarrollo funciones propias de Administrador en la ciudad de Posope Alto.	Se evidencia que la demandante no solo ejerció el cargo de Administrador en la ciudad de Batangrande, sino también, en la ciudad de Posope Alto; asimismo, se aprecia que las funciones fueron realizadas de manera continua y permanente, lo que desvirtúa la eventualidad sugerida por la demandada.

Fuente: El caso examinado.

Cuadro 4	
Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión(es) planteada(s)	
Descripción	Calificación Jurídica
<p>Hechos que originan la pretensión</p> <p>La demandante ingreso a laborar desde el 01/08/2000, a través de la suscripción de un contrato sujeto a modalidad por servicio específico, desempeñando el cargo de Recaudador; posteriormente con fecha 01 de noviembre de 2000, la modalidad contractual fue modificada a plazo indeterminado.</p>	<p>Pretensión:</p> <p>Nivelación y Reintegro de Remuneraciones, y beneficios sociales.</p> <p>Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Art. 4° y 6°, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p>
<p>Y en virtud a la aplicación del principio de</p>	<p>Declaración Universal de Derechos Humanos,</p>

<p>primacía de la realidad, la demandante desempeñó el cargo de Jefe de Administración Local, cargo que a la entrada en vigencia del Manual de Organización y Funciones del año 2010, paso a denominarse Administrador, no cumpliendo la demandada con abonarle la remuneración que corresponde, existiendo así una discriminación.</p>	<p>que establece en los numerales 2 y 3 de su artículo 23° que “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” y “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, (...)”.</p> <p>Constitución Política - Artículo 26° inciso 1), nos refiere que la remuneración debe efectuarse respetando el Principio de Igualdad de Trato o Igualdad de Oportunidades sin discriminación.</p>
<p>Argumenta, que actualmente percibe una remuneración inferior comparada con la que se le paga a otros servidores de la entidad que desempeñan el mismo cargo y funciones, no existiendo parámetros subjetivos ni objetivos que avalen dicha discriminación remunerativa.</p>	<p>Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Art. 4° y 6°, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p>Donde se expresa que el pago de la remuneración constituye la principal prestación a cargo del empleador en ejecución del contrato de trabajo.</p>

Fuente: El caso examinado.

5.2. Análisis de Resultados

5.2.1. Respecto al cumplimiento de plazos

Conforme se aprecia en el recojo de datos del cuadro número UNO, en el que corresponde la vía del Proceso Ordinario Laboral, se observa que dentro del proceso del Expediente N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01 Proceso Laboral, sobre “Reconocimiento de remuneraciones y otros beneficios, del primer juzgado laboral de Chiclayo, distrito judicial de Lambayeque”, se cumple el plazo del auto admisorio (resolución número UNO) y posteriormente los demás plazos, especialmente para que el juzgado pueda resolver, esto aun a pesar de la recargada agenda judicial que se expone y se invita a las partes a contribuir en el proceso; la cual lo podemos relacionar con lo expresado en los antecedentes de Molina y Terranova (2011), tesina presentada en la Escuela de Postgrado - Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, para optar el grado de maestría en Derecho Procesal, denominada: “*Principios constitucionales de celeridad procesal y plazo razonable en los juicios civiles*”. Concluye que: La prontitud procesal es aquella facultad legítima que mantiene todo ciudadano dentro del desarrollo del proceso, un proceso sin dilaciones indebidas ni retrasos injustos, con la finalidad que lo peticionado sea atendida dentro de un periodo justo. En conclusión viene ser un derecho primordial dentro de todo proceso, y las partes deben de ser competentes, contando con la cooperación y la asignación de los necesarios medios, para el logro de su fin.

Desde el punto de vista de la doctrina, según Palacios Lino (Argentina), citado por Ledesma (2015), refiere que: “tales lapsos se denominan plazos y su existencia responde a razones de seguridad y certeza, estos plazos deben de ser específicos y dentro de los cuales deben ejecutarse, caso contrario las partes carecen de toda certidumbre acerca de las exactas oportunidades en las que corresponda hacer valer las alegaciones y pruebas”.

El análisis deriva de la variable de estudio, respecto al cumplimiento de plazos,

aspectos que están presentes durante todas las etapas del desarrollo del proceso judicial, por tanto debe de existir una coherente y razonable aplicación de plazos dentro de cada acto procesal, en aplicación del principio de celeridad procesal, de acuerdo a las bases teóricas.

5.2.2. Respeto a la claridad en las resoluciones

Conforme se analiza del cuadro número DOS, el Juzgador expone su interpretación en cada resolución emitida, donde podemos identificar la claridad en resoluciones a través de un lenguaje sencillo, claro y de fácil comprensión, sin ambigüedades ni tecnicismos, emitiendo un mensaje entendible para el receptor o sujetos partes del proceso.

Podemos evidenciar que las resoluciones emitidas tienen un rango muy alto, observándose la aplicación de la calidad sobre el principio de congruencia, lo cual evidenciamos en los antecedentes de la tesis: Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago de Beneficios Sociales y otros, en el expediente N° 0363-2012-0-2501-SP- LA-01, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2016. Tuvo como objetivo: determinar la calidad de las sentencias en estudio. En lo que respecta a su metodología fue de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal (TINTA, 2016). Al final los resultados obtenidos mostraron que la parte expositiva, la considerativa y la resolutive de la sentencia de la primera instancia fueron: muy alta - muy baja - alta, y la sentencia de la segunda instancia fueron: muy alta - muy alta - muy alta.

Considerando también los comentarios de Ledesma (2015), expresa de acuerdo a la doctrina, existen tres clases de sentencias: Declarativas, de Condena y Constitutivas. Por ello, la importancia de reconocer que en las resoluciones las decisiones son racionales y razonables, debiendo contener un lenguaje y expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, evitando tecnicismos para su fácil comprensión y lectura.

La claridad de resoluciones implica un proceso de comunicación sencillo y de fácil comprensión donde el emisor hace conocer un mensaje de tipo legal al receptor, siendo este mensaje entendible por el receptor quien no necesariamente cuenta con una

instrucción en leyes.

5.2.3. Respeto de la pertinencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteada (s)

Conforme se aprecia en el recojo de datos del cuadro número TRES, respecto de la pertinencia de los medios probatorios dentro del proceso del Expediente N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01 Proceso Laboral, sobre “Reconocimiento de remuneraciones y otros beneficios, del primer juzgado laboral de Chiclayo, distrito judicial de Lambayeque”, está dado por los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se deriven o generan tales razones, así el juez define la autenticidad de la congruencia y pertinencia de los mencionados medios probatorios que están dirigidos a argumentar la pretensión y/o pretensiones, los mismos que han producido un convencimiento y se califica como muy alta en su calidad y sustento probatorio. Lo cual lo podemos relacionar con lo expresado en los antecedentes de la tesis titulada: *“La fijación de los puntos controvertidos, su importancia en los procesos regulados por el código procesal civil”*, para optar el Grado Segunda Especialidad en Derecho Procesal. “Pontificia Universidad Católica del Perú - Facultad de Derecho”. Lima – Perú; busca determinar lo que está en discusión en el proceso y sus alcances, mediante la fijación de “los puntos controvertidos” dentro de un proceso civil, donde estas son precisas y claras como garantía de las pretensiones para que sean estudiadas, examinadas **y junto con los medios probatorios se contribuya a producir certeza en el juzgador** y que se manifestará mediante su decisión final - sentencia o laudo arbitral - acorde a la base de derecho y de actos de defensa por los involucrados. (HIDALGO, 2018). También al establecer de forma clara y apropiada los “puntos controvertidos”, permitirá originar una mayor seguridad y promover la correcta motivación protegida en nuestra “Constitución Política”.

En coherencia con las bases teóricas de la investigación, se destaca la perspectiva de Hinostroza (1998): La prueba puede ser concebida estrictamente como las razones objetivas que conducen al Juez a adquirir certeza cierta sobre los hechos. Esta característica destaca en el ámbito del proceso. Como también se expone en la jurisprudencia citada por Ledesma (2015) en Comentarios al Código Procesal Civil - Art. 197, se expresa lo siguiente: (...) las pruebas presentadas por el juez deberán ser

estudiadas en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas; no pudiendo ser tomada ninguna de ellas en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto; (...) solo teniendo la visión integral de los medios probatorios, se podrá sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso (...) (Exp. N° 160-96, Quinta Sala Civil, Corte Superior de Justicia, Hinostroza Minguez, Alberto, Jurisprudencia en Derecho Probatorio, Gaceta Jurídica 2000, pp. 142-143)

Así es de precisar que los medios probatorios están establecido en el Código Procesal Civil, en su artículo 188° nos señala de forma expresa lo siguiente: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”

5.2.4. Respeto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión (es) planteada (s).

Conforme se analiza del cuadro número CUATRO, la remuneración y los beneficios laborales son los derechos y/o compensaciones adicionales a los cuales vuestra legislación les otorga a los trabajadores, teniendo como objetivo cubrir sus necesidades e incentivar su labor. Conforme a la Síntesis de la Legislación Laboral, aprobado por Resolución Ministerial N° 322-2009-TR de fecha 06 de noviembre de 2009, se destacan los beneficios laborales siguientes: La asignación familiar, el seguro social de salud, la gratificación legales y bonificaciones, la compensación por tiempo de servicios, las licencias, las vacaciones y descanses remunerados, participación en las utilidades, entre otros.

Así mismo, al amparo del artículo 4 de la LPCL, la cual señala que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. En consecuencia, la falta de documento o el incumplimiento de requisitos resultan imputables al empleador, debido a su responsabilidad de conducir la relación laboral conforme a los parámetros legales.

De acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – LPCL, nos señala en su artículo 6, lo siguiente: “Constituye remuneración para todo efecto legal el

íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

De lo anterior y en conformidad con La Declaración Universal de Derechos Humanos, refiere en numerales 2 y 3, del artículo 23º que: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” y “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Por tanto, evidenciando la existencia de un contrato de trabajo producto de la unión de dos voluntades: una colectiva (la empresa o entidad empleadora) y otra individual (el trabajador); que tiene como finalidad la conformación de una relación obligatoria, naciendo con ello un vínculo de tipo laboral, en la cual se da una relación de intercambio, donde existen prestaciones y contraprestaciones, tanto por parte del trabajador como del empleador.

VI. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de investigación referido al proceso judicial sobre reconocimiento de remuneraciones y beneficios sociales, conforme a las bases teóricas y el expediente analizado, se concluye que:

1. En este trabajo se determinó las características del proceso judicial sobre reconocimiento de remuneraciones y beneficios sociales, según el Expediente N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de Chiclayo - Distrito Judicial de Lambayeque, Perú. 2021, respecto del cumplimiento de plazos, la claridad de las resoluciones, congruencia de los medios probatorios y la idoneidad y correcta calificación jurídica.
2. En el presente trabajo se identificó el cumplimiento de plazos, establecidos de acuerdo a los parámetros normativos, que corresponden a proceso ordinario laboral según el Expediente N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de Chiclayo - Distrito Judicial de Lambayeque, Perú. 2021.
3. Sobre la aplicación de la claridad en las resoluciones, fueron emitidas de forma precisa y entendible, permitiendo a los sujetos procesales, en especial a los no letrados en derecho, su fácil lectura y comprensión, resoluciones con un alto rango.
4. De la pertinencia de los medios probatorios, se verificó que el juez si cumplió con evaluar todos los medios probatorios, siendo congruentes y evaluados, tales como: contrato de trabajo, las boletas de pago, memorandos e informes; los mismos que fueron admitidos por estar en relación con las pretensiones plantadas, resultando ser idóneas, permitiendo acreditar los hechos.
5. Finalmente, se evidencio la idoneidad y correcta calificación jurídica, por consiguiente el correcto reconocimiento de remuneraciones y beneficios sociales (CTS, Gratificación, entre otros); remuneraciones y beneficios laborales que vuestra legislación otorga a los trabajadores, teniendo como objetivo cubrir sus necesidades e incentivar su labor, conforme lo establecido

en la Síntesis de la Legislación Laboral, aprobado por Resolución Ministerial N° 322-2009-TR y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - LPCL.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. & Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: Gaceta Jurídica (2005). *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Alvarado, C. (2019), *La Prueba en el Proceso Laboral*, Gaceta Jurídica, Primera Edición, Abril 2019, Lima, Perú.
- Alvarado, J. (2017), Tesis titulada: *El impacto laboral de los programas de incentivos en acciones en el Perú. Una propuesta de regulación normativa en el ordenamiento peruano*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8518/ALVARADO_PRENTICE_EL_IMPACTO_LABORAL_DE_LOS_PROGRAMAS_DE_INCENTIVOS_EN_ACCIONES_EN_EL_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Arturo, A. (2018), *La justicia en México es un desastre, ¿Cómo reconstruirla?*. Recuperado de:
<https://www.nytimes.com/es/2018/07/11/espanol/opinion/opinion-arturo-angel-mexico-impunidad-crisis-justicia.html>
- Avendaño, T. (2017), *Brasil, el país en el que los jueces tomaron el poder*. Recuperado de:
https://elpais.com/internacional/2017/07/15/america/1500148296_237219.html

- Braceras, N. y Carretero, C. (2017), *La claridad y precisión de las resoluciones judiciales: de la tendencia a la exigencia*. Revista del Consejo General Abogacía Española. Edición N° 103 - Mayo. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/20529/Revista%20Abogac%c3%ada%20espa%c3%b1ola%20103.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabanillas - Grupo Avanza Consulting – Abogados, *Artículo Derecho Laboral en Brasil*. Recuperado de: <http://www.abogadosenbrasil.com/asesoramiento-legal-brasil/derecho-laboral-en-brasil/>
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Carrión, J. (2007). Tratado de derecho procesal civil. T: I. Primera reimpresión. Lima, Perú: GRIJLEY
- Cavani, R. (2017), *¿Qué es la Resolución Judicial?*, Revista IUS ET VERITAS N° 55, PUCP, Diciembre 2017, Recuperado de: <file:///C:/Users/Max/Downloads/19762-Texto%20del%20art%C3%ADculo-78562-2-10-20181106.pdf>
- Cavero, C (2017), Tesis de Maestría “*La administración de justicia y la seguridad jurídica en el país*”. Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Escuela de Posgrado.
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Chanamé O. Raúl (2009). *Comentarios a la Constitución*, Jurista Editores, Cuarta Edición, Lima, Marzo 2009.

Chanamé, R. (2015), *La Constitución Comentada Tomo I y II*, Editora y Distribuidora Ediciones Legales EIRL. Perú.

Chino, M. y Eláez, R. (2018), Tesis titulado: *Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las Mypes en el distrito del Cusco y el empleo digno*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco – Perú.
Recuperado de:
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/3906/253T20180344_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jurista Editores (2014). *Código Civil y Código Procesal Civil*. Edición Abril. Lima, Perú.

Constitución de la República Federativa del Brasil – 1988, recuperado de:
<http://www.eurosur.org/constituciones/co22-2.htm>

Constitución Política del Perú de 1993. Publicada el 30 de diciembre de 1993 en El Peruano.

Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la Protección del Salario. Recuperado de:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095

Convenio N° 100 de la OIT - *Convenio sobre igualdad de remuneración*. Fecha 01 de febrero de 1960.

Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (4ta. Edición). Buenos Aires: IB de F. Montevideo

D. Leg. N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.

Daza, D. Martín, R. Sosa, J. y Vargas, Y. (2013), Trabajo titulado: *Análisis del impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión humana*. Universidad Sergio Arboleda, Bogotá – Colombia. Recuperado de: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/981/Analisis%20del%20impacto%20de%20la%20compensacion%20y%20beneficios%20en%20procesos.%20gestion%20humana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Declaración Universal de Derechos Humanos - DUDH (1948), Asamblea General de las Naciones Unidas en París, París. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Diario La Tercera (2015), *Igualdad y administración de la justicia*. Recuperado de: <https://www.latercera.com/noticia/igualdad-y-administracion-de-la-justicia/>

Escobar, S. (2019), *El mal gobierno del Poder Judicial*. Recuperado de: <https://www.elmostrador.cl/destacado/2019/03/11/el-mal-gobierno-del-poder-judicial-en-chile/>

Enciclopedia Jurídica (2020), *Proceso*, recuperado de: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/proceso/proceso.htm>

Expediente Judicial N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; Segundo Juzgado Laboral, Chiclayo, Distrito Judicial de Lambayeque, Perú.

Fernández, G. (1991), *La Naturaleza Jurídica de los Intereses: Punto de conexión*

entre Derecho y Economía. Artículo de Dialnet, recuperado de:
file:///C:/Users/Max/Downloads/Dialnet-
LaNaturalezaJuridicaDeLosIntereses-5084824.pdf

Gaceta Jurídica (2005). *La Constitución Comentada – Análisis artículo por artículo*, Gaceta Jurídica S.A., Primera Edición, Tomo I y II, Lima, Diciembre 2005.

Acosta, C., López, J., Melgar, K. Morales, S. (2013). *Diccionario Civil*, Gaceta Jurídica S.A., Primera Edición, Lima, Enero 2013.

Gutiérrez L. Francisco; Vázquez C. María José; Vallés F. José de la Universidad de Sevilla (2016), *Eficiencia de la administración de justicia en España y en sus comunidades autónomas*. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5696489.pdf>

Gutiérrez, W. (2015), *Informe La Justicia en el Perú, cinco grandes problemas*. Gaceta Jurídica. Perú. Noviembre 2015.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill - 5ta. Edición. México.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill - 6ta. Edición. México.

Hinojosa, A. (2012). *Derecho Procesal Civil. Proceso de Conocimiento*. T. VII. Lima: Jurista Editores

Hinojosa, A. (1998). *La prueba en el proceso civil*. (1ra. Edición). Lima: Gaceta Jurídica

Hinojosa, C. (2014) tesis doctoral titulado: *Impacto de la remuneración mínima en el desarrollo socio-económico de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Chachapoyas, año 2012*. Universidad Nacional de Trujillo - Escuela de Posgrado. Trujillo. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4812/TESIS%20DOCTORAL%20CARLOS%20HINOJOSA%20SALAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, 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

INFOBAE América. (2015). *Los 10 países de América en los que menos se confía en la Justicia*. El Barómetro de las Américas. Proyecto de Opinión Pública de América Latina (LAPOP). Recuperado de: <http://www.infobae.com/2015/01/31/1624039-los-10-paises-america-los-que-menos-se-confia-la-justicia/>

Castillo, M (2019). *Código Civil y Código Procesal Civil*. Cuarta Edición. Perú.

Landa, C. (2017), *Los derechos fundamentales*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Primera Edición, marzo 2017, Lima – Perú.

Langer, M (2017), *La Justicia alemana en crisis por falta de jueces y fiscales*, recuperado de: <https://www.dw.com/es/la-justicia-alemana-en-crisis-por-falta-de-jueces-y-fiscales/a-39936773>

Ledesma, M. (2015), *Comentarios al Código Procesal Civil - Tomo I, II y III*, Gaceta Jurídica, Quinta Edición, Noviembre 2015, Lima, Perú.

Linde Paniagua, Enrique (2015), *La Administración de Justicia en España: las claves*

de su crisis. Recuperado de: <https://www.revistadelibros.com/discusion/la-administracion-de-justicia-en-espana-las-claves-de-su-crisis>

Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>

Molina, J. y Terranova, M. (2011), “*Principios constitucionales de celeridad procesal y plazo razonable en los juicios civiles*”. Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/186/3/T-UCSG-POS-MDP-3.pdf>

Monroy, J. (1992) “*Conceptos elementales del Proceso Civil*”, en El Peruano, Lima, Perú.

Muñoz, S. (2017) “*La claridad de los textos es un deber para el jurista*”, Madrid. Recuperado de: https://elpais.com/politica/2017/01/24/actualidad/1485287452_141787.html

Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497, publicada el 15 de enero de 2010 en El Peruano.

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

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado de:

<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/PACTO-INTERNACIONAL-DE-DERECHOS-ECONOMICOS.pdf>

Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales (1966).
Recuperado de:
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Principios y Derechos fundamentales de la OIT.

Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo: *Retos y oportunidades – Conferencia Internacional de Trabajo, 106° Reunión 2017*, recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_549969.pdf

Priori, G. (2019), *El proceso y la tutela de los derechos*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Primera Edición, Julio 2019, Lima – Perú.

Puntriano, C. Valderrama, L. y Gonzales, L. (2019), *Los contratos de trabajo*, Gaceta Jurídica, Primera Edición, Noviembre 2019, Lima, Perú.

Real Academia Española (2020), *Diccionario de Lengua Española – Administración de Justicia*. Versión Electrónica. Recuperado de:
<https://dej.rae.es/lema/administraci%C3%B3n-de-justicia>

Rivas, L. (2018), *Los jueces en Francia, cada vez más políticos*. Recuperado de:
<https://mundo.sputniknews.com/firmas/201809241082204909-democracia-en-europa/>

Rodríguez, J. (2018). *Manual Práctico del Proceso Laboral*, Perú. Motivensa Editora Jurídica.

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú

STC N° 0282-2004-AA/TC

Expediente N° N-593-97, Primera Sala Civil.

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Quinta edición. México. LIMUSA

Taruffo, M. (2002). *La prueba de los hechos*. Madrid: Trotta

Ticona, V. (1994). *Código Procesal Civil. Comentarios, material de estudio y doctrina*. (2da Edición). Arequipa: Universidad Nacional de Arequipa.

Ticona, V. (1996) *Análisis y Comentarios al Código Procesal Civil*. Editorial San Marcos, 4 ° ed. Revisado y aumentado, Lima, Perú.

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2019), *Laboralista Peruano*, recuperado de: <https://gestion.pe/peru/politica/demandas-laborales-suben-cuarto-segundo-lugar-total-reclamos-judiciales-261995-noticia/?ref=gesr>

Vinatea, L. y Toyama, J. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Soluciones Laborales, Lima, Perú.

Vinatea, L. y Toyama, J. (2013). *Guía Laboral*. Gaceta Juridica, Lima, Perú.

Anexos

Anexo 1. Sentencias expedidas en el proceso examinado (Para acreditar que el proceso que se examina si existe)

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y el Compromiso Climático”

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO

EXPEDIENTE : **05248-2013-0-1706-JR-LA-01**
DEMANDANTE : **“AAA”**
DEMANDADO : **“BBB”**
MATERIA : **NIVELACIÓN Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES.**
JUEZ : **“JJJ”**
ESPECIALISTA : **“EEE”**

RESOLUCION NÚMERO SIETE

Chiclayo, tres de diciembre del año dos mil catorce.-

ASUNTO:

Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por don (ña) “AAA” contra “BBB”, sobre Nivelación y Reintegro de Remuneraciones, en la que se solicita lo siguiente:

- I. Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales del periodo de agosto de 2000 al 14 de junio de 2007.
- II. Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales del periodo mayo de 2012 a la fecha.
- III. Nivelación de su remuneración básica.
- IV. Intereses legales, costas y costos del proceso.

FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:

Expone la parte demandante como fundamentos de su pretensión, lo siguiente:

1. Señala, que ingresó a laborar en la entidad demandada, el 01 de agosto de 2000, a través de la suscripción de un contrato sujeto a modalidad por servicio específico, desempeñando el cargo de Recaudador; asimismo indica que, con fecha 01 de noviembre de 2000, la modalidad contractual fue modificada a plazo indeterminado.
2. Alega, que en virtud a la aplicación del principio de primacía de la realidad, desempeñó el cargo de Jefe de Administración Local, cargo que a la entrada en vigencia del Manual de Organización y Funciones del año 2010, paso a denominarse Administrador.
3. Sostiene, que no obstante haber desarrollado las funciones y obligaciones inherentes al cargo y habiendo sido felicitada por la Oficina de Recursos Humanos, tras evaluarse su desempeño laboral como Bueno y Muy Bueno, la demandada no ha cumplido con abonarle la remuneración que corresponde.
4. Argumenta, que actualmente percibe una remuneración inferior comparada con la que se le paga a otros servidores de la entidad que desempeñan el mismo cargo y funciones, no existiendo parámetros subjetivos ni objetivos que avalen dicha discriminación remunerativa.
5. Afirma, que la discriminación remunerativa, es manifiesta respecto a la remuneración básica percibida por la Servidora “X” y “Y”.
6. Refiere, que la demandada no cuenta con un instrumento normativo que le permita establecer diferencias entre un servidor y otro por tiempo de servicios, funciones, capacitación u otros criterios.

ADMISIÓN DE DEMANDA

Por Resolución Número UNO, de folios 251, se admite a trámite la demanda vía Proceso Ordinario Laboral, citándose a las partes a audiencia de conciliación.

AUDIENCIA DE CONCILIACION

Se llevó a cabo en el día y hora programada con asistencia del demandante y su

Abogado defensor; así como del apoderado y abogado de la parte demandada. Acto seguido el señor Juez invitó a las partes a conciliar sus pretensiones promoviendo el diálogo de conformidad con los artículos 12° y 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, quienes después de las liberaciones del caso no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno. Ante ello el Juzgador procedió a precisar las pretensiones materia de juicio, las mismas que constan en la grabación correspondiente. En ese estado el señor Juez requirió a la parte demandada la presentación del escrito de contestación de demanda y sus anexos, emitiéndose en este acto la Resolución Número Dos que resuelve declarar inadmisibile el escrito de contestación en consecuencia, se le concedió a la parte demandada un plazo de 05 días a efectos de que subsane las omisiones advertidas bajo apercibimiento de tener por no contestada la demandada. Finalmente, se citó a las partes para que concurren al local del Juzgado a efecto de llevarse a cabo la Audiencia de Juzgamiento en fecha próxima.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

En la oportunidad establecida por ley, la demandada cumplió con contestar la demanda en los términos de su escrito de folios 258 a 262, negando expresamente los hechos expuestos, solicitando que sea declarada infundada en mérito a los fundamentos que seguidamente se exponen:

7. Refiere, que la recurrente fue contratada teniendo en cuenta su nivel Técnico Operativo; asimismo que, la diferencia salarial entre ésta y el trabajador comparado, obedece a la aplicación del Acuerdo de Directorio de Sesión Extraordinaria de fecha 19 de diciembre de 2006, a través de la cual, se acordó nivelar las remuneraciones a los trabajadores reincorporados por efecto de la Ley 27803.
8. Indica, que a través de acuerdo N° 02 de Directorio de sesión extraordinaria de fecha 28 de diciembre de 2006, se dispuso que , ningún trabajador operativo debía ganar no menos de S/.900.00 Nuevos soles, lo cual fue cumplido por su representada, conforme planillas de remuneraciones.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

La Audiencia de Juzgamiento se llevó a cabo en el día y hora programada con

asistencia del demandante y de su abogado defensor, así como la asistencia del apoderado y abogado defensor de la parte demandada, registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos, habiéndose cumplido con dejar constancia en acta la identificación de las personas que participaron. Acto seguido, se dio inicio al desarrollo del Juzgamiento, dándose en primer lugar la confrontación de posiciones registrándose las expresadas por la parte demandante y demandada, luego se enunciaron los medios probatorios admitidos tanto de la parte demandante como de la parte demandada. Finalmente, el señor Juez solicitó a las partes expresen sus alegatos, los mismos que quedan registrados en el sistema de audio y video, comunicando el Juzgador su decisión de diferir el fallo de la sentencia, citando a los justiciables para que concurran al Juzgado a los efectos de su notificación.

ANÁLISIS DE LA CONTROVERSIA:

PRIMERO: Conforme al artículo 138° de la Constitución, los jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional el análisis debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los particulares.

SEGUNDO: De conformidad con el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (*aplicable supletoriamente al Proceso Laboral conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*), el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. A su vez, en su artículo 23°, se establece la carga de la prueba y en el artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, se señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de resaltarse, que a nivel de reglas

especiales de distribución de la carga probatoria, se contempla en su artículo 23.4 que 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.*

TERCERO: En autos, no existe controversia sobre la existencia de un contrato de trabajo entre las partes procesales, teniendo la demandante, a la fecha, vínculo laboral vigente en la condición de trabajadora permanente (*plazo indeterminado*) conforme Contrato de Gerencia General N° 1163-2000-EPSEL S.A./ GG obrante a folios 02 a 03, percibiendo como sueldo básico actual, la suma de S/, 1,753.00 Nuevos soles según boleta de pago de folios 100, correspondiente al mes de mayo de 2013. Así, los extremos materia de controversia están referido a dilucidar dos situaciones: **(i)** El derecho de la demandante a percibir reintegros remunerativos al alegar haber desempeñado la labor de Administrador en el periodo de Agosto de 2000 a 14 de junio de 2007 y de mayo de 2012 a la actualidad, tomando como referencia la remuneración percibida por los servidores “X” y “Y”; **(ii)** El derecho de la demandante a que se ordene la nivelación de sus remuneraciones en base a los montos percibidas por los servidores antes nombrados.

CUARTO: Así, la teoría del caso esbozada por la parte actora encuentra sustento en la existencia de un trato discriminatorio respecto al monto de su remuneración básica, en tanto que, la demandada no cumple con pagar su remuneración básica que viene pagando a otros trabajadores, no obstante desempeñar el mismo cargo de Jefe de Administración Local y Administrador, como es el caso de los servidores, “X” y “Y”, quienes además cuentan con el mismo nivel académico, experiencia y otros con relación a la recurrente. Por su parte, la demandada, contradiciendo la pretensión instaurada, sostiene que las diferencias entre las remuneraciones del accionante y las de los trabajadores homólogos, no obedece a razones o actos de discriminación, sino, a una circunstancia objetiva real que tiene relación directa con el nivel de Técnico Operativo por el cual fue contratada la demandante; y con la aplicación del Acuerdo de Directorio de sesión extraordinaria de fecha 19 de Diciembre de 2006, de nivelación de las remuneraciones de los trabajadores reincorporados por efecto de la Ley N° 27803.

De la labor efectuada durante el 01 de agosto de 2000 al 14 de junio de 2007:

QUINTO: Bajo ese contexto, a través de las pruebas documentales anexadas en el escrito de demanda se puede extraer la siguiente información: (i) Conforme al contenido del Contrato de Gerencia General N° 487-2000-EPSEL S.A./GG y del Contrato de Gerencia General N° 1163-2000-EPSEL obrantes a folios 04 y 02 respectivamente, se desprende que la demandada contrató a la recurrente para el desempeño de las funciones propias a un Recaudador en la Zonal Ferreñafe, corroborado con las boletas de pago de folios 07 a 89; (ii) En mérito al contenido del *Memorando N° 021-2000-EPSEL S.A.GG/JZF, Memorando N° 24-2001-EPSELS.A.GG/JZF, Memorando N° 16-2001-EPSEL S.A.GG/JZF, Memorando N° 229-02-EPSEL S.A/JZF, Memorando N° 345-2003-EPSEL S.A.GG/JZF, Memorando N° 011-2005-EPSEL S.A.OZF/DAC, Memorando N° 117-2003-EPSEL S.A.JZF, Memorando N° 187-2003-EPSEL S.A., Memorando N° 022-2005-EPSEL S.A., Memorando Circular N°039 -2001-EPSEL S.A., Memorando Circular N° 044-2001-EPSEL S.A.GG/JZF, Memorando Circular N° 017-2002-EPSEL S.A.GG/JZF, Memorando N° 055-2003-EPSEL S.A.GG/JZF, Memorando N° 004-2004-EPSEL S.A.GO/JZF, Memorando N° 017-2004-EPSEL S.A.GO/OZF*, obrantes de folios 139 a 151, se verifica que la demandada identificaba a la demandante como Administrador.

SEXTO: De la valoración conjunta de los citados documentos, se llega a la conclusión que la demandante desde Agosto de 2000 ejerció en la práctica funciones propias de Jefe de Administración, ello conforme se desprende de los documentos cursados por su empleador, así como de los Memorándum circulares cursados por el Jefe Zonal.

De la labor efectuada desde mayo de 2012 a la actualidad:

SÉTIMO: En autos obra el Memorándum N° 579-2012-EPSEL S.A.GG(véase folios182), de fecha 10 de mayo de 2012, en el que a la letra indica lo siguiente: “*Por disposición de Gerencia General a partir de la fecha se le Encarga la Administración de Batangrande mientras dure la ausencia del titular*”. Del mismo modo, del contenido de los *Informes N° 203-2012-EPSEL.SA., Informes N° 220-2012-EPSEL.SA, Informes N° 247-2012-EPSEL.SA, Informes N° 072-2013-EPSEL.SA., Informes N° 100-2012-EPSEL.S.A, Informes N° 129-2013-EPSEL.S.A* y siguientes obrantes de folios 182 a 192, se evidencia que la demandante no solo ejerció el cargo en la ciudad

de Batangrande, sino también, en la ciudad de Posope Alto; asimismo, se aprecia que las funciones fueron realizadas de manera continua y permanente, lo que desvirtúa la eventualidad sugerida por la demandada.

OCTAVO: A mayor abundamiento, teniendo en cuenta lo precisado en el último párrafo del Artículo 23 de la Ley N° 29497 – *Nueva Ley Procesal del Trabajo* –, concordante con el artículo 276 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, del análisis conjunto de los medios de prueba, fluyen los siguientes indicios: **a)** La inconsistencia de los argumentos de defensa de la demandada, en tanto que, por un lado sostiene que contrató a la demandante teniendo en cuenta su nivel técnico operativo, sin embargo, en autos no se advierte la existencia de medios idóneos que le otorguen mayor sustento a su posición, por el contrario tal argumento no se condice a la labor efectuada por la demandante conforme se ha corroborado anteriormente, labor que además ha sido considerada por la demandada a través del Cuadro de Asignación de Personal, obrante a folios 136 a 138, en el grupo ocupacional de Profesional; **b)** El argumento de la demandada, relacionado con la aplicación de Acuerdo de Directorio en sesión extraordinaria de fecha 19 de Diciembre de 2006, sobre nivelación de remuneraciones de trabajadores reincorporados por efecto de la Ley N° 27803, no resulta compatible toda vez que, no existe elemento probatorio que haga suponer a este Juzgador, que los trabajadores comparados hayan tenido la condición de trabajadores repuestos por aplicación de la Ley N° 27803.

NOVENO: En ese sentido, a la luz del análisis conjunto de los hechos anteriormente descritos, debidamente acreditados con los medios probatorios obrantes en autos y en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, que implica que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, esta Judicatura llega a la convicción y certeza que la demandante desde el mes de Agosto de 2000 a 14 de Mayo de 2007, ejerció labores de Jefe de Administración y no de Recaudador, y desde mayo de 2012 a la actualidad ejerció funciones de Administrador y no de Digitador.

De la nivelación y reintegro de remuneraciones:

DÉCIMO: La Constitución Política del Estado, establece en sus artículos 23° y 24°, que nadie está obligado a prestar servicios sin retribución y que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. La remuneración, por el trabajo prestado, constituye un derecho fundamental que encuentra su origen en el ordenamiento supra nacional, como lo es la Declaración Universal de Derechos Humanos, que establece en los numerales 2 y 3 de su artículo 23° que “ *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*” y “*Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social*”. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo 7° ha señalado que los Estados Partes en dicho Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial “*a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie*”. Asimismo, el numeral 2° de los Principios y Derechos fundamentales de la OIT establece que sus miembros, entre ellos el Estado Peruano, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. En ese orden, el Convenio N° 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, establece en su artículo 1° que a los efectos del presente Convenio: a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

DÉCIMO PRIMERO: De las normas supranacionales antes citadas, se consagra a la remuneración como elemento esencial de toda relación de trabajo, encontrándose proscrita la discriminación en la remuneración, en tanto que, se impone el otorgamiento de una remuneración justa y equitativa acorde al trabajo prestado, es

decir, se debe resaltar su naturaleza contraprestativa tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo. Por ello, la igualdad de oportunidades como premisa fundamental en el ámbito laboral, obliga a todo empleador ya sea el Estado o un particular, a no generar una diferenciación exenta de razonabilidad y por ende, se torne en arbitraria.

DÉCIMO SEGUNDO: Así, de las boletas de pago de remuneraciones de fojas 06 a 119 correspondiente a la parte demandante, así como de las boletas de pago correspondientes a la trabajadora “X” obrantes de folios 120 a 129 y de las boletas de pago del trabajador “Y” de folios 130 a 134, se tiene lo siguiente: **(i)** La accionante ha desempeñado el cargo de Jefe de Administración durante el periodo de Agosto de 2000 a 14 de Junio de 2007, cargo ejercido también por la trabajadora “X”; sucede lo mismo respecto al trabajador “Y”, toda vez que, ambos laboraron por el periodo de Mayo de 2012 a la actualidad en el cargo de Administrador; **(ii)** La estructura remunerativa del actor respecto a los demás trabajadores homólogos, está compuesta por el haber básico y otros conceptos remunerativos; **(iii)** Existe diferencia en cuanto al monto de la remuneración básica entre los trabajadores citados.

DÉCIMO TERCERO: En esa línea, se encuentra plenamente acreditado que, la desproporción y tratamiento diferenciado entre la remuneración básica del demandante y la asignada a los trabajadores homólogos, lo cual no ha podido ser justificada razonable y objetivamente por la demandada, incumpliendo con la carga probatoria prevista en el Artículo 23.1 y 23.4 inciso b) de la Ley N° 29497, resultando evidente la arbitrariedad en la asignación salarial que a todas luces es inconstitucional al haber incurrido en una vulneración a la igualdad de trato remunerativo en perjuicio del actor, transgrediendo el Principio de “*A igual trabajo, igual remuneración*”, pese a tener las mismas condiciones para gozarlo y exigirlo, asistiéndole el derecho a percibir una remuneración acorde a la labor desarrollada y responsabilidad asumida. Por tanto, la pretensión del accionante sobre nivelación de remuneración básica resulta amparable, cuyo reintegro deberá liquidarse tomando como base las remuneraciones percibidas por los trabajadores homólogos, y en los meses en que no exista información sobre las remuneraciones percibidas por el actor y el trabajador homólogo, se tomará como referencia las remuneraciones consignadas en la liquidación que forma parte de la demandada, en tanto que la demandada no ha cuestionado las mismas. Siendo así, el reintegro de remuneraciones peticionado por el actor del periodo Agosto de 2000 a 14

de Junio de 2007 y del mes de Mayo de 2012 hasta la actualidad, se determina en base al siguiente cuadro:

Mes	Haber Básico Homólogo	Haber Básico Demandante	Reintegro
ago-00	1226.17	500	726.17
sep-00	1226.17	500	726.17
oct-00	1226.17	500	726.17
nov-00	1226.17	500	726.17
dic-00	1226.17	500	726.17
ene-01	1226.17	500	726.17
feb-01	1226.17	500	726.17
mar-01	1226.17	500	726.17
abr-01	1226.17	500	726.17
may-01	1226.17	500	726.17
jun-01	1226.17	500	726.17
jul-01	1226.17	500	726.17
ago-01	1226.17	500	726.17
sep-01	1226.17	500	726.17
oct-01	1226.17	500	726.17
nov-01	1226.17	500	726.17
dic-01	1226.17	500	726.17
ene-02	1526.17	500	1,026.17
feb-02	1526.17	500	1,026.17
mar-02	1526.17	500	1,026.17
abr-02	1526.17	500	1,026.17
may-02	1526.17	500	1,026.17
jun-02	1526.17	500	1,026.17
jul-02	1526.17	500	1,026.17
ago-02	1526.17	500	1,026.17
sep-02	1526.17	500	1,026.17
oct-02	1526.17	500	1,026.17
nov-02	1526.17	500	1,026.17
dic-02	1526.17	500	1,026.17
ene-03	1526.17	500	1,026.17
feb-03	1526.17	500	1,026.17
mar-03	1526.17	500	1,026.17
abr-03	1526.17	500	1,026.17
may-03	1526.17	500	1,026.17

jun-03	1526.17	500	1,026.17
jul-03	1526.17	500	1,026.17
ago-03	1631.17	500	1,131.17
sep-03	1631.17	500	1,131.17
oct-03	1631.17	500	1,131.17
nov-03	1631.17	500	1,131.17
dic-03	1631.17	500	1,131.17
ene-04	1631.17	500	1,131.17
feb-04	1631.17	500	1,131.17
mar-04	1631.17	500	1,131.17
abr-04	1631.17	500	1,131.17
may-04	1631.17	500	1,131.17
jun-04	1631.17	500	1,131.17
jul-04	1631.17	500	1,131.17
ago-04	1631.17	500	1,131.17
sep-04	1631.17	500	1,131.17
oct-04	1631.17	500	1,131.17
nov-04	1631.17	500	1,131.17
dic-04	1631.17	500	1,131.17
ene-05	1631.17	500	1,131.17
feb-05	1631.17	500	1,131.17
mar-05	1631.17	500	1,131.17
abr-05	1631.17	500	1,131.17
may-05	1631.17	500	1,131.17
jun-05	1631.17	500	1,131.17
jul-05	1631.17	500	1,131.17
ago-05	1631.17	500	1,131.17
set-05	1631.17	500	1,131.17
oct-05	1631.17	500	1,131.17
nov-05	1631.17	500	1,131.17
dic-05	1631.17	500	1,131.17
ene-06	1631.17	500	1,131.17
feb-06	1631.17	500	1,131.17
mar-06	1631.17	500	1,131.17
abr-06	1631.17	500	1,131.17
may-06	1631.17	605	1,026.17
jun-06	1631.17	605	1,026.17
jul-06	1631.17	655	976.17
ago-06	1631.17	655	976.17
set-06	1681.17	655	1,026.17
oct-06	1681.17	655	1,026.17

nov-06	1681.17	655	1,026.17
dic-06	1681.17	655	1,026.17
ene-07	1681.17	993	688.17
feb-07	1681.17	993	688.17
mar-07	1681.17	993	688.17
abr-07	1681.17	993	688.17
may-07	1681.17	993	688.17
jun-07	1681.17	993	688.17
may-12	3051	1633	1,418.00
jun-12	3051	1633	1,418.00
jul-12	3051	1633	1,418.00
ago-12	3051	1633	1,418.00
sep-12	3051	1633	1,418.00
oct-12	3051	1633	1,418.00
nov-12	3051	1753	1,298.00
dic-12	3051	1753	1,298.00
ene-13	3051	1753	1,298.00
feb-13	3051	1753	1,298.00
mar-13	3051	1753	1,298.00
abr-13	3171	1753	1,418.00
may-13	3171	1753	1,418.00
jun-13	3171	1753	1,418.00
jul-13	3171	1753	1,418.00
ago-13	3171	1753	1,418.00
		TOTAL	103,497.11

Consecuentemente, por concepto de Reintegro de Remuneraciones Básicas del período Agosto de 2000 a 14 de Junio de 2007 y del mes de Mayo de 2012 hasta la fecha de presentación de la demanda (*Agosto de 2013*), la demandada deberá abonar al actor la suma de **S/.103,497.11 Nuevos Soles**. Ello, sin perjuicio, de continuar su abono en forma mensual, conforme al monto nivelado de la Remuneración Básica y de ampliarse la cuantía del monto adeudado en ejecución de sentencia hasta la verificación de la nivelación.

Del reintegro de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad:

DÉCIMO CUARTO: En función de haberse estimado la pretensión de nivelación de remuneraciones y amparado el extremo de reintegro de remuneraciones; también

resulta atendible el reintegro de Gratificaciones de Diciembre de 2000, Julio y Diciembre de los años 2000 a 2006, Julio 2007, así como de Julio de 2012 a la fecha de presentación de la demanda, pues, resulta evidente que las gratificaciones le fueron otorgadas al actor considerando una remuneración básica diminuta, lo cual va en contra del mandato expreso contenido en el Artículo 2 de la Ley N° 27735, al disponer que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Precisa la indicada norma legal que se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Siendo así, corresponde cuantificar el reintegro peticionado, conforme al siguiente cuadro:

PERIODO	Meses Laborados	GRATIFICACIÓN
dic-00	4	484.11
jul-01	6	726.17
dic-01	6	726.17
jul-02	6	1,026.17
dic-02	6	1,026.17
jul-03	6	1,026.17
dic-03	6	1,131.17
jul-04	6	1,131.17
dic-04	6	1,131.17
jul-05	6	1,131.17
dic-05	6	1,131.17
jul-06	6	976.17
dic-06	6	1,026.17
jul-07	5	573.48
jul-12	6	1,418.00
dic-12	6	1,298.00
jul-13	6	1,418.00
	TOTAL	17,380.63

Así, el adeudo por concepto de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es de **S/.17,853.30 Nuevos Soles**, más intereses legales laborales a liquidarse en etapa de ejecución de sentencia; sin perjuicio, de continuar su abono en forma mensual, conforme al monto nivelado de la Remuneración Básica y de ampliarse la cuantía del monto adeudado en ejecución de sentencia hasta la verificación de la nivelación.

Del Reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios:

DÉCIMO QUINTO: El actor solicita el **reintegro de los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios** del período de Agosto de 2000 a 14 de Junio de 2007 y del mes de mayo de 2012 hasta la fecha de presentación de la demanda, alegando haber sido liquidadas con remuneraciones básicas diminutas y que deben ser liquidadas con la remuneración mensual nivelada. Al respecto, debe indicarse que la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR establece en los artículos 9°, 10°, 15°, 16° y 18°, las reglas para determinar la remuneración computable y en el artículo 21° regula que los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios se efectúan semestralmente. En los considerandos precedentes se ha determinado que el actor tiene derecho a una mayor remuneración básica; entonces la pretensión resulta amparable, ya que, es evidente que el depósito de Compensación por Tiempo de Servicios le fue efectuado en forma diminuta y el reintegro debe otorgarse en función del reintegro reconocido en la remuneración básica y en el reintegro de gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad; dejando constancia que de este último concepto debe tomarse un sexto del reintegro, en tanto que, conforme al artículo 18° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 001-97-TR), las gratificaciones se integran a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo; ello sin dejar de anotar que conforme al artículo 9° del antes citado cuerpo legal, la remuneración básica forma parte de la remuneración computable. Bajo las prescripciones legales citadas el reintegro a favor del demandante se establece de la siguiente manera:

Depósitos Semestrales

PERIODO	Meses	Remuneración	Promedio	Monto	Monto a
---------	-------	--------------	----------	-------	---------

		(Reintegro)	Gratificación	C.T.S.	Depositar
01-08-00 al 31-10-00	3	726.17	121.03	847.20	211.80
01-11-00 al 31-12-00	2	726.17	121.03	847.20	141.20
				TOTAL	353.00

Depósitos Mensuales

PERIODO	Meses	Reintegro de Remuneración	Gratificación	C.T.S.	Depositar
Del 01-01-01 al 31-01-01	1	726.17		726.17	60.49
Del 01-02-01 al 28-02-01	1	726.17		726.17	60.49
Del 01-03-01 al 31-03-01	1	726.17		726.17	60.49
Del 01-04-01 al 30-04-01	1	726.17		726.17	60.49
Del 01-05-01 al 31-05-01	1	726.17		726.17	60.49
Del 01-06-01 al 30-06-01	1	726.17		726.17	60.49
Del 01-07-01 al 31-07-01	1	726.17	726.17	1452.34	120.98
Del 01-08-01 al 31-08-01	1	726.17		726.17	60.49
Del 01-09-01 al 30-09-01	1	726.17		726.17	60.49
Del 01-10-01 al 30-10-01	1	726.17		726.17	60.49
Del 01-11-01 al 30-11-01	1	726.17		726.17	60.49
Del 01-12-01 al 31-12-01	1	726.17	726.17	1452.34	120.98
Del 01-01-02 al 31-01-02	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-02-02 al 28-02-02	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-03-02 al 31-03-02	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-04-02 al 30-04-02	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-05-02 al 31-05-02	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-06-02 al 30-06-02	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-07-02 al 31-07-02	1	1026.17	1026.17	2052.34	170.96
Del 01-08-02 al 31-08-02	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-09-02 al 30-09-02	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-10-02 al 30-10-02	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-11-02 al 30-11-02	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-12-02 al 31-12-02	1	1026.17	1026.17	2052.34	170.96
Del 01-01-03 al 31-01-03	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-02-03 al 28-02-03	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-03-03 al 31-03-03	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-04-03 al 30-04-03	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-05-03 al 31-05-03	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-06-03 al 30-06-03	1	1026.17		1026.17	85.48
Del 01-07-03 al 31-07-03	1	1026.17	1026.17	2052.34	170.96
Del 01-08-03 al 31-08-03	1	1131.17		1131.17	94.23
Del 01-09-03 al 30-09-03	1	1131.17		1131.17	94.23
Del 01-10-03 al 30-10-03	1	1131.17		1131.17	94.23
Del 01-11-03 al 30-11-03	1	1131.17		1131.17	94.23
Del 01-12-03 al 31-12-03	1	1131.17	1131.17	2262.34	188.45
Del 01-01-04 al 31-01-04	1	1131.17		1131.17	94.23

Del 01-02-04 al 28-02-04	1	1131.17		1131.17	94.23
Del 01-03-04 al 31-03-04	1	1131.17		1131.17	94.23
Del 01-04-04 al 30-04-04	1	1131.17		1131.17	94.23
Del 01-05-04 al 31-05-04	1	1131.17		1131.17	94.23
Del 01-06-04 al 30-06-04	1	1131.17		1131.17	94.23
Del 01-07-04 al 31-07-04	1	1131.17	1131.17	2262.34	188.45
Del 01-08-04 al 31-08-04	1	1131.17		1131.17	94.23
				TOTAL	4,140.82

Depósitos Semestrales

PERIODO	Meses	Remuneración	Promedio	Monto	Monto a
		(Promedio)	Gratificación	C.T.S.	Depositar
Del 01-09-04 al 31-10-04	2	1131.17	188.53	1319.70	219.95
Del 01-11-04 al 30-04-05	6	1131.17	188.53	1319.70	659.85
Del 01-05-05 al 31-10-05	6	1131.17	188.53	1319.70	659.85
Del 01-11-05 al 30-04-06	6	1131.17	188.53	1319.70	659.85
Del 01-05-06 al 31-10-06	6	1026.17	171.03	1197.20	598.60
Del 01-11-06 al 30-04-07	6	688.17	114.70	802.87	401.43
Del 01-05-07 al 14-06-07	1 mes 14 días	688.17	114.70	802.87	98.13
Del 11-05-12 al 31-10-12	5 meses 20 días	1418.00	0.00	1418.00	669.61
Del 01-11-12 al 30-04-13	6	1418.00	236.33	1654.33	827.17
Del 01-05-13 al 31-08-13	4	1418.00	236.33	1654.33	551.44
				TOTAL	5,345.88

Consecuentemente, la demandada debe proceder a reintegrar el depósito de Compensación por Tiempo de Servicios del actor, por el período Agosto de 2000 a 14 de Junio de 2007 y del mes de mayo de 2012 hasta la actualidad, la suma de **S/9,839.69 Nuevos Soles**, más intereses financieros a ser liquidados en etapa de ejecución de sentencia. Sin perjuicio, de ampliarse la cuantía del monto adeudado en ejecución de sentencia hasta la verificación de la nivelación ordenada en autos.

Del Reintegro de la Asignación Vacacional:

DÉCIMO SEXTO: Igualmente, al haber sido abonada la Asignación Vacacional actor con base a remuneraciones básicas diminutas siempre en el periodo del Agosto de 2000 a 14 de Junio de centty y del mes de Mayo de 2012 hasta la fecha de presentación de la demanda, conforme es de verse de las boletas de pago de fojas 26, 53, 64, 77, 82, 94 y 107, le asiste el derecho al reintegro correspondiente; entonces la pretensión resulta amparable, cuya cuantificación es conforme al siguiente cuadro:

AÑO	Asignación Vacacional Pagada	Asignación Vacacional Nivelada	Reintegro
2001	375.00	1226.17	851.17
2002	375.00	1526.17	1151.17
2003	375.00	1631.17	1256.17
2004	375.00	1631.17	1256.17
2005	375.00	1631.17	1256.17
2006	375.00	1631.17	1256.17
2007	744.75	1681.17	936.42
2012	1633.00	3051.00	1418.00
2013	1753.00	3051.00	1298.00
		TOTAL	10679.44

El monto a reintegrar en favor del demandante por concepto de Asignación Vacacional es de **S/.10,679.44 Nuevos Soles**, más intereses legales laborales a ser liquidados en ejecución de sentencia. Sin perjuicio, de ampliarse la cuantía del monto adeudado en ejecución de sentencia hasta la verificación de la nivelación ordenada en autos.

DÉCIMO SÉTIMO: El actor ha demandado el pago de intereses legales y este extremo resulta amparable, ya que, de conformidad con el artículo 1° del Decreto Ley N° 25920, el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. Según lo dispuesto por el artículo 3° de la norma citada, los intereses se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño.

DÉCIMO OCTAVO: Conforme al artículo 31° de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 412° del Código Procesal Civil, resultando la demandada vencida debe ser condenada al pago de Costos Procesales.

DECISIÓN:

Por estos fundamentos y consideraciones, al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder Judicial; Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas pertinentes, Administrando Justicia a nombre de la Nación, el Primer Juzgado Especializado en lo Laboral de Chiclayo declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por don(ña) "AAA" contra la "BBB" sobre Nivelación, reintegro de remuneraciones y otros; en consecuencia, **CUMPLA** la demandada con: **1) NIVELAR** la remuneración básica del actor como Administrador, conforme a lo señalado la parte considerativa de la presente resolución. **2) PAGAR** al accionante la suma de **S/.132,029.85** (Ciento Treinta y Dos Mil Veintinueve con 85/100), por concepto de Reintegro de Remuneraciones, Reintegro de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y Reintegro de Asignación Vacacional; **3) REINTEGRAR** al actor la suma de **S/.9,839.69** (Nueve Mil Ochocientos Treinta y nueve Nuevos soles con 69/100), por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, depositándolos en la cuenta que el actor tiene por este concepto; más intereses legales y financieros. Con costos procesales. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución. Archívese los de la materia. **HAGASE SABER.**

SEGUNDA SALA LABORAL

EXPEDIENTE : 5248-2013-0-1706-JP-LA-01
MATERIA : NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES
DEMANDADO : “BBB”
DEMANDANTE : “AAA”
PONENTE : SR. PPP

RESOLUCIÓN NÚMERO: DIEZ.-
Chiclayo, trece de abril del dos mil dieciséis.-

VISTOS; por los propios fundamentos de la recurrida; y,
CONSIDERANDO; además.-

OBJETO DEL RECURSO

Viene en **apelación** la sentencia contenida en la resolución número siete de fecha tres de diciembre del año dos mil catorce, de folios doscientos ochenta y uno a doscientos noventa y nueve, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por don (ña) “AAA” contra la “BBB” sobre Nivelación, reintegro de remuneraciones y otros; en consecuencia, CUMPLA la demandada con: **1) NIVELAR** la remuneración básica del actor como Administrador, conforme a lo señalado la parte considerativa de la presente resolución. **2) PAGAR** al accionante la suma de S/.132,029.85 (Ciento Treinta y Dos Mil Veintinueve con 85/100), por concepto de Reintegro de Remuneraciones, Reintegro de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y Reintegro de Asignación Vacacional; **3) REINTEGRAR** al actor la suma de S/.9,839.69 (Nueve Mil Ochocientos Treinta y nueve Nuevos soles con 69/100), por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, depositándolos en la cuenta que el actor tiene por este concepto; más intereses legales y financieros.

PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS:

La parte demandada mediante su apoderado judicial ha presentado recurso de apelación contra la sentencia, conforme al escrito de trescientos tres a trescientos diez, con el propósito que se revoque o se declare nula la sentencia de primera instancia, y sostiene como agravios: **i) Que**, la jurisprudencia es uniforme respecto a que el Juez al momento de la sentencia debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios, tal y como lo ordena el artículo 197° del Código Procesal Civil, en el sentido expuesto,

se debe tener en cuenta las fases o etapas de la valoración de la prueba, percepciones, representación o reconstrucción y el razonamiento. Para la aplicación de este razonamiento legal a la sentencia dictada en el proceso y que es materia de impugnación, el Juez no ha valorado en forma razonada: a) Los fundamentos de los alegatos formulados contra la demanda; b) La presentación de los medios probatorios anexos a ellos; c) Los medios probatorios expuestos en la audiencia oral; d) Los criterios de evaluación dispuestos por las sentencias casatorias, los cuales son de cumplimiento obligatorio.

ii) Que, es importante que el A quo tenga en cuenta los siguientes hechos en cuanto a lo señalado en la parte considerativa de la sentencia, de acuerdo con los estatutos sociales de “BBB”; es una empresa municipal de derecho privado que se rige por la Ley Orgánica de Municipalidades. Ninguna norma legal vigente contempla el uso abusivo y extra legal de algún derecho ya sea de nivel constitucional o legal, es mas de manera expresa lo condenan y proscriben, no siendo legal por tanto legalizar acciones ilegales sin pretexto de garantizar derechos constitucionales pues ello sería atentar contra el estado de Derecho que la propia Constitución garantiza. **iii)** Conforme se acredita con las documentales y hechos expuestos por el demandante en su escrito postulatorio, éste ha realizado actividades dentro de la entidad a través de contratos por servicio específico y a plazo indeterminado, siendo la remuneración mensual que percibía, justa y equivalente a la labor que realizaba; conforme los contratos celebrados, los cuales reúnen cabalmente los elementos de un acto jurídico; específicamente sobre la manifestación de voluntades cuanto a la aceptación y ratificación de sus cláusulas (principio y derecho a la libertad contractual). **iv)** Que, el criterio de evaluación respecto a los procesos de nivelación con causa comparativo ha sido modificado por la jurisprudencia, a la actualidad se rige un nivel de análisis más minucioso; efecto de las sentencias Casatorias Laborales emitidas por la Sala Constitucional y social Permanentes de la Corte Superior de Justicia, durante la expedición de las sentencias, el Juez debe de analizar en los procesos de nivelación u homologación de remuneraciones lo siguiente: parámetros objetivos, cargo, funciones, responsabilidades, parámetros subjetivos, tiempo de servicio, experiencia laboral y nivel académico. **v)** Que, con respecto a la pretensión de reintegros remunerativos y beneficios sociales debo precisar que al declarar infundada la pretensión de nivelación en razón que dichos beneficios y remuneraciones han sido ya pagados encontrándose

el periodo demandado caducado y debidamente liquidado, los mismos devienen en improcedentes por la cual la judicatura debe efectuar un análisis minucioso, extensivo y sistemático para efectos de una debida motivación de los parámetros objetivos y subjetivos. vi) Violación a la motivación de las resoluciones, al respecto debo precisar que el Juzgador al momento de resolver a valorado errónea y aisladamente, respecto el fondo del proceso que desarrolla a partir del TERCER hasta el DÉCIMO OCTAVO, sin tener en cuenta las documentales presentadas por las partes y no motivando si se ha vulnerado el contenido esencial de los derechos reclamados en sede judicial por el actor, ello teniendo en consideración que los derechos laborales no son absolutos, más aún si existen normas como la Ley N° 28411 y la R.S. 015-98-EF, la cual otorga exclusivamente la facultad a “BBB” para evaluar al personal y señalar la remuneración de los servidores en virtud del principio de discrecionalidad. La posición de mi representada, es que se ha debido motivar la sentencia teniendo en consideración la ponderación de un norma sobre otra y teniendo en consideración los argumentos esgrimidos en la audiencia de juzgamiento; toda vez que el Ad quo sustenta su fallo, tomando como argumento únicamente la naturaleza tuitiva del derecho laboral, la cual tampoco es absoluta, máxime si “BBB”., como empleadora tiene la facultad exclusiva de dirección de personal y gestión de operación, es decir las relaciones laborales entre “BBB” y el demandante se rigen por el Reglamento Interno de Trabajo, el mismo que se encuentra aprobado por la autoridad administrativa de trabajo y aparece publicado en la página Web de “BBB”; siendo de público conocimiento. En el artículo 12 del citado reglamento, se puede apreciar de manera taxativa lo siguiente: Capítulo I: Facultades de la Empresa. Artículo 13.- Facultades de la empresa para con los trabajadores (...). Conforme lo establece del Reglamento Interno de Trabajo, por el vínculo laboral que existe entre la empleadora “BBB” con el demandante, ésta tiene facultades para con el trabajador, entre ellas las de programar o modificar las horas de trabajo, turnos y horarios así como variar según sus necesidades las descripciones de trabajo y obligaciones de cada posición o función dentro de la empresa. Es facultad también introducir cambios o modificar turnos, días y horas de trabajo e incluso el encargo provisional de funciones de mayor responsabilidad sin que se afecte la categoría y remuneración.

FUDAMENTOS DE LA SENTENCIA DE VISTA

Primero.- De manera preliminar, debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo se inspira en Principios que nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión, ya que se trata de derechos que son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores como personas y ciudadanos, de manera efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos en general, si el Estado no se preocupa por la suerte del hombres y mujeres que son parte de una relación laboral; siendo personas se les debe garantizar el respeto a sus derechos fundamentales. Entre los principios destaca el Principio Protector, que es el criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. El fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del Derecho del Trabajo, históricamente el derecho de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, incluso las más abusivas e inicuas. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. En palabras de Plá Rodríguez *“El derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades¹”*.

Segundo.- Conforme a la Primera disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, en lo no previsto por dicha ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo 364 de dicho cuerpo de leyes, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *“Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior”²*. *“El Juez superior tiene la facultad de poder*

¹PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones de Palma. Buenos Aires, 1998. 3era edición. Pág. 63.

²Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574

*revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum devolutum quantum appellatum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”.*³

Tercero.- El presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley N° 29497, Nueva Ley procesal del trabajo, y el artículo 23 de este novísimo cuerpo procesal laboral establece la carga de la prueba, y en el artículo 23.1 a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga de probatoria, entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que quede acreditada la prestación de servicios.

Cuarto.- Según fluye de su escrito de demanda, el petitorio consiste en la Nivelación y Reintegro de Remuneraciones, en la que se solicita lo siguiente: i) Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales del periodo de agosto de dos mil al catorce de junio del dos mil siete. ii) Reintegro de remuneraciones y beneficios sociales del periodo mayo del dos mil doce a la fecha. iii) Nivelación de su remuneración básica. Intereses legales, costas y costos del proceso.

Quinto.- Bajo la inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, lo que concuerda a plenitud con el artículo 197° del Código Procesal Civil que agrega la obligación del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que “(...)la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un

³ Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201; p. 7905

convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”⁴.

Sexto.- Respecto al primer punto de apelación, donde la empresa emplazada señala que el Juez no ha valorado en forma razonada: a) Los fundamentos de los alegatos formulados contra la demanda; b) La presentación de los medios probatorios anexos a ellos; c) Los medios probatorios expuestos en la audiencia oral; d) Los criterios de evaluación dispuestos por las sentencias casatorias, los cuales son de cumplimiento obligatorio; sin embargo, de la revisión de autos se advierte que la demandada, tanto en la contestación de la demanda (folios doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y dos) no adjuntó anexos ni pruebas que sustenten su contradicción a la demanda, así como en la audiencia de juzgamiento, pues en la etapa de la actuación probatoria se acogió al principio de adquisición procesal ofreciendo las mismas pruebas de la parte accionante, y además incumplió con la exhibición solicitada por el Ad quo, tal como se puede apreciar en el Acta de Registro de Audiencia de Juzgamiento (folios doscientos setenta y ocho a doscientos ochenta). Es menester precisar que en presente caso, la empresa emplazada no ha podido probar la no existencia del trato discriminatorio respecto al pago de remuneraciones de la accionante respecto a su homólogo (“YYY”), máxime que a ésta le correspondía la carga de la prueba, acorde al numeral 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la carga de la prueba u onus probandoya corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice. En tal sentido, al no haber aportado prueba alguna sobre el particular de manera oportuna, pese a la exigencia del citado artículo de la norma procesal antes señalada, debe desestimarse los argumentos y agravios de su apelación.

Sétimo.- Que, debe tenerse en cuenta para efectos de la presente resolución que si bien la empresa demandada “BBB” pertenece a la actividad empresarial del Estado, ésta no se encuentra bajo el ámbito de FONAFE (Fondo Nacional de Funcionamiento de la Actividad Empresarial del Estado, es una empresa de Derecho Público adscrita al sector Economía y Finanzas encargada de normar y dirigir la actividad empresarial del Estado); tomando en cuenta que la demandada es una empresa del Gobierno Local, regida por la Ley Orgánica de Municipalidades, y como tal, se rige por las normas de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la

⁴ Casación N° 2558-2001-Puno; El Peruano 01-04-2002

Contraloría General de la República; sin embargo, en lo referido al aspecto económico empresarial, atiende a su objeto social y finalidad, que es la prestación de servicios públicos; a tal fin, está constituida bajo la modalidad de Sociedad Anónima, acorde a lo establecido en la Ley N° 26886, con capital que está representado por acciones nominativas e integrado por aporte de los accionistas (Municipalidades), cuyo patrimonio participativo es administrado en forma autónoma, pues tiene ingresos y recursos propios, sin que se encuentre acreditado que la demandada administre, directamente fondos o recursos provenientes del tesoro público.

Octavo.- Es de señalar que en el caso de autos, no existe controversia alguna en cuanto a la existencia de relación laboral entre los justiciables, dado que se encuentra admitida por la demandada, y corroborada con los medios probatorios consistentes en el Contrato de Gerencia General N° 1163-2000-EPSEL S.A. de folio dos a tres, y las boletas de pago de remuneraciones de folios tres a ciento diecinueve; por lo que está determinado que el demandante fue contratado como trabajador a plazo indeterminado desde el uno de noviembre del dos mil; además, se desprende que la demandada contrató a la recurrente para el desempeño de las funciones propias a un Recaudador en la Zonal Ferreñafe, sin embargo en la práctica ejerció funciones propias de Jefe de Administración, conforme se aprecia de la valoración conjunta de las pruebas que obran en autos (en mérito al contenido del *Memorando N° 021-2000-EPSEL S.A.GG/JZF*, *Memorando N° 24-2001-EPSELS.A.GG/JZF*, *Memorando N° 16-2001-EPSEL S.A.GG/JZF*, *Memorando N° 229-02-EPSEL S.A/JZF*, *Memorando N° 345-2003-EPSEL S.A.GG/JZF*, *Memorando N° 011-2005-EPSEL S.A.OZF/DAC*, *Memorando N° 117-2003-EPSEL S.A.JZF*, *Memorando N° 187-2003-EPSEL S.A.*, *Memorando N° 022-2005-EPSEL S.A.*, *Memorando Circular N°039 -2001-EPSEL S.A.*, *Memorando Circular N° 044-2001-EPSEL S.A.GG/JZF*, *Memorando Circular N° 017-2002-EPSEL S.A.GG/JZF*, *Memorando N° 055-2003-EPSEL S.A.GG/JZF*, *Memorando N° 004-2004-EPSEL S.A.GO/JZF*, *Memorando N° 017-2004-EPSEL S.A.GO/OZF*, obrantes de folios ciento treinta y nueve a ciento cincuenta y uno). Que, además, debe tomarse en consideración que las normas que regulan el Derecho del Trabajo son eminentemente de orden público y que su aplicación no puede ser debilitada por convenios entre las partes, por estar dirigida a proteger al trabajador vinculado a un empleador mediante una relación manifiestamente desigual en el

ámbito económico, refuerza la protección a los trabajadores evitando contra estos la comisión de actos destinados a desconocer sus derechos laborales.

Noveno.- Que, ante la alegación de la demandada de haberse venido pagando la remuneración fijada contractualmente con el actor, es que conviene señalar que si bien la remuneración es una prestación esencial del contrato de trabajo y la determinación de su monto corresponde, en principio, al acuerdo entre empleador y trabajador, o en defecto de ello el empleador -en uso de su facultad directriz- interviene formulando las estipulaciones del contrato de trabajo, entre ellas el monto de la remuneración; también es cierto que el otorgamiento de la remuneración debe efectuarse respetando el Principio de Igualdad de Trato o Igualdad de Oportunidades sin discriminación, que consagra nuestra Constitución Política en su artículo 26° inciso 1) Que la remuneración por el trabajo prestado constituye derecho fundamental consagrado por la Constitución Política en su artículo 23° y el pago de la remuneración constituye la principal prestación a cargo del empleador en ejecución del contrato de trabajo, conforme a los artículos 4° y 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Décimo.- Respecto a la nivelación de remuneraciones, la Corte Suprema en la Casación N° 1435-2010 Piura, ha señalado: *“Sétimo: En armonía con el contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales correspondía a la Sala Laboral de Piura, -respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada- establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso, determinen: a) desde cuándo la actora desarrolló funciones de limpieza pública, como alude en la demanda; b) si el trabajador que se alude en el Informe de Planillas de fojas noventa y ocho, resulta un parámetro válido para realizar algún punto comparativo con la demandante; y, c) si se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa la actora, explicando los parámetros objetivos (cargo, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (tiempo de servicios, experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir este extremo de la controversia, toda vez que la sentencia de primera instancia, en el décimo segundo considerando, no justifica, ni realiza este análisis comparativo, para*

establecer como homólogo de la demandante al servidor, don "ZZZ" (parámetro de comparación), al existir diferencias de tiempo de servicios y la posibilidad de ejercicio de cargos diversos durante las relaciones laborales, lo que impide la verificación y motivación al respecto."

Décimo Primero.-.- En ese orden de ideas, respecto a los argumentos esgrimidos por la parte demandada debemos señalar que: 1°) Para resolver el caso materia de Litis, resulta necesario que se efectuó una comparación con un trabajador con fecha de ingreso simultánea a la del actor, es decir que tenga un record laboral similar así como que haya realizado igual cargo en cada oportunidad que se realice dicha comparación, pues es obvio que la diferencia de fecha de ingreso y la diferencia de cargos ejercidos resultan elementos objetivos que influyen necesariamente en la diferencia de remuneraciones. 2°) Siendo ello así, cabe recalcar que en la recurrida, en efecto, se ha procedido a analizar que el trabajador con el que se compara la actora ("XXX") es un parámetro válido para realizar puntos comparativos con el mismo, ya que **se ha establecido que hay supuestos de discriminación salarial, explicando los parámetros objetivos**, esto es: a) cargo; b) funciones; y, c) responsabilidades; así como los parámetros subjetivos: a) tiempo de servicios; b) experiencia profesional; y, c) Nivel académico; puesto que: **2.1) Tanto a folios siete a noventa y nueve** –boletas de pago de la actora- como **a folios ciento treinta y nueve a ciento noventa y dos**, -memorándum circulares cursados por el Jefe Zonal de la empresa demandada que dirige a la actora-, se observa que el cargo que ha ejercido la actora ha sido la de Administradora en Batán Grande y en Posope Alto, como se puede apreciar en los folios antes citados, siendo que su homólogo "XXX" también ha ostentado el cargo de Administrador en Picsi y en Illímo, según Boletas obrante **a folios ciento treinta a ciento treinta y cuatro. 2.2)** De los mismos documentos antes citados, y de su valoración conjunta de los mismos, se llega a la conclusión que la demandante desde Agosto del dos mil, ejerció en la práctica funciones propias de Jefe de Administración -ello conforme se desprende de los documentos cursados por su empleador, así como de los Memorándum circulares cursados por el Jefe Zonal- verificándose que las funciones y responsabilidades que ambos desempeñan son las mismas, como se puede apreciar de las copias de la parte pertinente del Manual de Organización y Funciones (MOF) de la empresa "BBB", que obran a folios ciento noventa y tres a dos mil trece.

2.3) Respecto a la antigüedad de los trabajadores se aprecia que la fecha de ingreso de la actora, como trabajadora a plazo indeterminado es desde el uno de noviembre del dos mil, (ver folios dos a folio tres), mientras que la fecha del trabajador homólogo es el dos de enero del dos mil uno, siendo éste también un trabajador a plazo indeterminado (ver folio ciento treinta), es decir que incluso la fecha de ingreso de la actora es anterior. Consecuentemente no se podría alegar mayor experiencia personal en el cargo desempeñado. **2.4)** Respecto al nivel académico, especialización y capacitación de ambos trabajadores; se debe de dejar sentado que la demandada no ha adjuntado la documentación respectiva que permita determinar una mayor calificación profesional por parte del trabajador homólogo. **3º)** Por todo ello lo alegado por la parte demandada en este extremo de su apelación carece de asidero fáctico y no enervan en absoluto lo decidido por el Juez A quo respecto a que se determinó que hay una discriminación salarial.

Décimo Segundo.- Ha quedado determinado que existe una debida motivación de los parámetros objetivos y subjetivos respecto a la homologación, y con ello el pago de las reintegros remunerativos y beneficios sociales. Asimismo, en cuanto a la nivelación de remuneración básica de la actora, cabe resaltar que la remuneración por su importancia social y económica y por estar destinada a la subsistencia del trabajador y su familia, por su carácter alimentario, la legislación y la doctrina han instrumentado un conjunto de medidas que aseguren su recepción por el titular de ella, es decir por la trabajadora; medidas que tienen como fundamento legal, como se ha venido señalando, pues en el precepto constitucional establecido en el artículo 23 de nuestra Constitución Política que consagra que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento y la señalada por el artículo 24 de la misma, al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar materia y espiritual. Tal, como sostiene el Tribunal Constitucional: "*(...) la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador. Debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio - derecho a la igualdad y la dignidad, amen que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana. Así tenemos*

*como consecuencias de este derecho: adquirir una pensión en base a los aportes o contribuciones a la seguridad social, servicio de cálculo para efectos de beneficios sociales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones truncas, o en su caso, ser calculable para la indemnización por despido arbitrario y otros beneficios sociales.” Por último cabe mencionar, que el *ius variandi* del empleador es limitada, por tanto la empresa demandada no puede valerse de ésta para afectar derechos fundamentales del trabajador, los mismos que han sido desarrollados a lo largo de la presente sentencia.*

Décimo Tercero.- Por otro lado, del examen de la recurrida se aprecia que ésta tiene un análisis lógico, correcto y adecuado de las tesis propuestas por ambas partes y la respectiva valoración de los medios probatorios aportados. Esto es que satisface la exigencia de la debida motivación de las resoluciones, prescrita en el artículo 139° inciso 5) de nuestra Constitución Política.

Por tales consideraciones, los señores Jueces Superiores de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, **CONFIRMANRON** la **SENTENCIA** contenida en la resolución número siete de fecha tres de diciembre del año dos mil catorce, de folios doscientos ochenta y uno a doscientos noventa y uve, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por don (ña) “AAA” contra la “BBB” sobre Nivelación, reintegro de remuneraciones y otros; en consecuencia, **CUMPLA** la demandada con: **1) NIVELAR** la remuneración básica del actor como Administrador, conforme a lo señalado la parte considerativa de la presente resolución. **2) PAGAR** al accionante la suma de S/.132,029.85 (Ciento Treinta y Dos Mil Veintinueve con 85/100), por concepto de Reintegro de Remuneraciones, Reintegro de Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y Reintegro de Asignación Vacacional; **3) REINTEGRAR** al actor la suma de S/.9,839.69(Nueve Mil Ochocientos Treinta y nueve Nuevos soles con 69/100),por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, depositándolos en la cuenta que el actor tiene por este concepto; más intereses legales y financieros **y los devolvieron.-**

Sres.

PPP,

TTT,
PPP.

Anexo 2. Instrumento de Recolección de Datos

GUIA DE OBSERVACION

OBJETO DE ESTUDIO: EL PROCESO JUDICIAL

Cuadro 1 Del cumplimiento de los actos procesales	
En primera instancia	En segunda instancia
De los actos del Juez - - - De los actos del demandante - - - De los actos del demandado - - -	De los actos del órgano revisor - - - -

Cuadro 2 Aplicación de la claridad en: las resoluciones judiciales	
Auto admisorio	(Describir sucintamente de modo entendible)
Auto de saneamiento	(Describir sucintamente de modo entendible)
Sentencia de 1ra. Instancia	Parte expositiva

	<p>Parte considerativa</p> <p>Parte resolutive</p>
<p>Sentencia de 2da. Instancia</p>	<p>Parte expositiva</p> <p>Parte considerativa</p> <p>Parte resolutive</p>

<p>Cuadro 3 De la pertinencia de los medios probatorios</p>		
Denominación	Contenido	Hecho probado
Nombre específico	Síntesis descriptivo del contenido del medio probatorio	Anotar el hecho que se probó con dicho documento
Nombre específico	Síntesis descriptivo del contenido del medio probatorio	Anotar el hecho que se probó con dicho documento
Nombre específico	Síntesis descriptivo del contenido del medio probatorio	Anotar el hecho que se probó con dicho documento

Cuadro 4 Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión(es) planteada(s)	
Descripción sintética de los hechos del cual se originó la pretensión – demanda.	Nombre de la pretensión y la norma sustantiva que la fundamenta

Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CARACTERIZACION DEL PROCESO JUDICIAL SOBRE RECONOCIMIENTO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 05248-2013-0-1706-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL DE CHICLAYO - DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE. PERÚ. 2021.** Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional 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, cumplo con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc, que permiten individualizar 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 que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento. Trujillo, noviembre 2021.*

Bernal Palma Max Denis

Código de estudiante: 2606181113

DNI N° 43532919

Código Orcid: 0000-0003-2755-1219



Anexo 4: Cronograma de actividades

ANEXO N° 4

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2021															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				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	X														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación		X	X	X	X											
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X											
5	Mejora del marco teórico y Metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Datos					X	X										
7	Recolección de datos					X	X										
8	Presentación de Resultados					X	X	X	X								
9	Análisis e Interpretación de los Resultados							X	X								
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X				
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X	X		
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X	X	X	

13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	X	X
14	Redacción de artículo científico																X	X

Anexo 5. Presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.50	200	100.00
• Fotocopias	0.10	200	20.00
• Empastado	30.00	1	30.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	13.00	1 millar	13.00
• Lapiceros	5.00	4	20.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			283.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			100.00
Sub total			100.00
Total de presupuesto desembolsable			383.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			1035.00

BERNAL PALMA MAX - EXPEDIENTE REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo