



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

METODO DE CASO JURIDICO

**“LA NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS POR CONVENIOS
COLECTIVOS – CASACIÓN LABORAL N°1880-2018-ANCASH”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO:

AUTOR:

Bach. RUIZ LÓPEZ, WILDER

ASESOR:

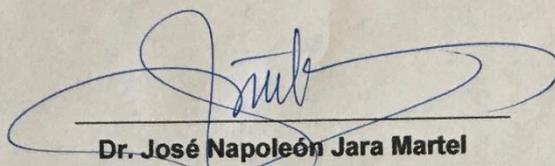
Mag. ARISTO WILBERT, MERCADO ARBIETO

San Juan Bautista – Loreto – Maynas -Perú

2023

PAGINA DE APROBACIÓN

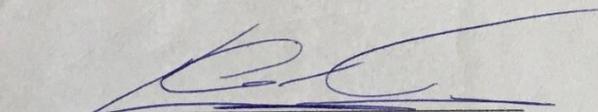
Trabajo de suficiencia profesional (Método de Caso Jurídico) sustentado en acto Público el día 07 de julio del año 2023, en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



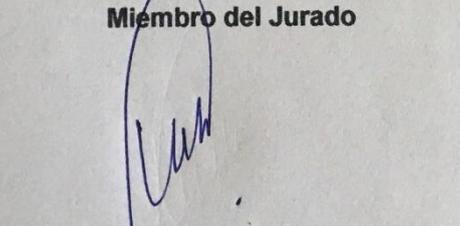
Dr. José Napoleón Jara Martel
Presidente del Jurado



Mg. Thamer López Macedo
Miembro del Jurado



Mg. Néstor Armando Fernández Hernández
Miembro del Jurado



Mg. Aristo Wilbert Mercado Arbieto
Asesor

DEDICATORIA

A mis padres, mi esposa e hija que con su apoyo incondicional llegaron siempre a creer en la capacidad que tengo para terminar esta carrera que me apasiona.

Wilder Ruiz López

AGRADECIMIENTO

Agradecido con Dios, por la salud y la vida, a mis maestros que me inculcaron los valores éticos y profesional que todo profesional debe tener para un buen andar en la vida, a mis hermanos que con su apoyo moral estuvieron orientándome siempre.

Wilder Ruiz López.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 287 del 30 de junio de 2023, la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Trabajo de Suficiencia Profesional a los Señores:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| • Dr. Jose Napoleon Jara Martel | Presidente |
| • Mag. Thamer Lopez Macedo | Miembro |
| • Nestor Armando Fernandez Hernandez | Miembro |

Como Asesor: **Mag. Aristo Wilber Mercado Arbieto**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 18:30 horas del día **Viernes 07 de julio del 2023** en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional - Análisis de Método del Caso: "**LA NIVELACION DE REMUNERACIONES Y OTROS POR CONVENIOS COLECTIVOS - CASACION LABORAL N° 1880-2018-ANCASH**".

Presentado por el sustentante:

WILDER RUIZ LOPEZ

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogado**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas, las mismas que fueron respondidas de forma: *Especialmente Satisfactoria*

El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es:

Aprobaron por mayoría

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.

[Firma]
Dr. Jose Napoleon Jara Martel
Presidente

[Firma]
Mag. Thamer Lopez Macedo
Miembro

[Firma]
Mag. Nestor Armando Fernandez Hernandez
Miembro

CALIFICACIÓN: Aprobado (a) Excelencia : 19 - 20
 Aprobado (a) Unanimidad : 16 - 18
 Aprobado (a) Mayoría : 13 - 15
 Desaprobado (a) : 00 - 12

Contáctanos: Iquitos - Perú
 065 - 26 1088 / 065 - 26 2240
 Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

 Filial Tarapoto - Perú
 42 - 58 5638 / 42 - 58 5640
 Leoncio Prado 1070 / Martines de Compagnon 933

 Universidad Científica del Perú
 www.ucp.edu.pe

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El Vicerrector de Investigación e Innovación
de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**"LA NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS POR CONVENIOS
COLECTIVOS – CASACIÓN LABORAL N°1880-2018-ANCASH"**

Del alumno: **WILDER RUIZ LÓPEZ**, de la Facultad de Derecho y Ciencias
Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio,
con un porcentaje de **8% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que
estime conveniente.

San Juan, 12 de Junio del 2023.



Dr. Álvaro Tresierra Ayala
VICERRECTOR DE INV. E INNOVACIÓN-UCP

C18A/01-a
212-2023

Document Information

Analyzed document	ucp_derecho_2023_tsp_wilberuz_v2.pdf (D170390436)
Submitted	2023-06-12 15:10:00
Submitted by	Comisión Antiplagio
Submitter email	revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Similarity	8%
Analysis address	revision.antiplagio.ucp@analysis.turnitn.com

Sources included in the report

SA	Universidad Científica del Perú / UCP_DERECHO_2023_TSP_RUTHAYACHI_YGORVARGAS_V2 (1).pdf Document UCP_DERECHO_2023_TSP_RUTHAYACHI_YGORVARGAS_V2 (1).pdf (D168467932) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.turnitn.com	88	23
SA	Universidad Científica del Perú / UCP_DERECHO_2022_TSP_RUTHAYACHI_GORVARGAS_V1.pdf Document UCP_DERECHO_2022_TSP_RUTHAYACHI_GORVARGAS_V1.pdf (D147829281) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.turnitn.com	88	22
SA	Universidad Científica del Perú / ucp_derecho_2022_tesis_calestelabinto_sharonperez_v1.pdf Document ucp_derecho_2022_tesis_calestelabinto_sharonperez_v1.pdf (D051847563) Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.turnitn.com	88	1
W	URL: https://pderecho.pe/siete-parametros-objetivos-comparacion- Fetched: 2023-06-12 15:11:00	88	7
SA	Tesis modificada Sheridan Isaac Pajuelo Vera (2).docx Document Tesis modificada Sheridan Isaac Pajuelo Vera (2).docx (D127216008)	88	1

Entire Document

42%	MATCHING BLOCK 1/54	SA	UCP_DERECHO_2023_TSP_RUTHAYACHI_YGORVARGAS_V2 ... (D168467932)
1 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL METODO DE CASO JURIDICO "LA NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS POR CONVENIOS COLECTIVOS - CASACIÓN LABORAL Nº1880-2018-ANCASH" PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO: AUTOR: Bach.			
42%	MATCHING BLOCK 2/54	SA	UCP_DERECHO_2022_TSP_RUTHAYACHI_GORVARGAS_V1.pdf (D147829281)
1 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL METODO DE CASO JURIDICO "LA NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS POR CONVENIOS COLECTIVOS - CASACIÓN LABORAL Nº1880-2018-ANCASH" PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO: AUTOR: Bach.			

RUIZ LÓPEZ, WILDER ASESOR: Mag. ARISTO WILBERT, MERCADO ARBITRO

RESUMEN

El presente análisis jurídico, es la casación emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, las materias en discusión que se advierten, es primero si es correcto no desestimar la pretensión accesoria cuando la principal ha sido desestimada, segundo sobre la aplicación del artículo 29 de la Ley 29497, criterios que se hallan contenidos en la Casación N°1880-2018-ANCASH; la demanda es la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio Sociedad Anónima - HIDRANDINA S.A, interpone el recurso extraordinario con la finalidad de revocar la decisión expedida por el Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash dado que se ha determinado dar la razón al demandante y se ordenó aceptar la pretensión referente al pago de los convenios colectivos de los años 2008, 2009, 2011 y 2012 y beneficios colaterales; no aceptándose la pretensión en relación a la nivelación de remuneración. El **Objetivo** es determinar si la casación N°1880-2018-CASH, cuentan con argumento jurídico para desestimar la pretensión casatoria de la parte demandada, y la aplicación del artículo 29 de la Ley 29497. El **Material** estudiado es la casación **y Método**, utilizado desde el primer momento es el análisis documental, teniendo una muestra compacta, a través del método descriptivo, y el diseño no experimental ex post facto. **Resultado**, de acuerdo a lo establecido en la casación se declara INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio Sociedad Anónima - HIDRANDINA S.A, de fecha 09 de noviembre de 2017, de fojas 370 a 386; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha 19 de octubre de 2017, de fojas 365 y 362.

PALABRAS CLAVES

Debida motivación, Principios Laborales, Convenios Colectivos, Beneficios Sociales, Tutela Jurisdiccional, Presunción Legal, Igualdad Remunerativa.

SUMMARY

This legal analysis is the appeal issued by the Second Chamber of Transitory Constitutional and Social Law of the Supreme Court of Justice of the Republic, the matters under discussion that are noted, it is first if it is correct not to dismiss the accessory claim when the main has been dismissed, second on the application of article 29 of Law 294997, criteria that are contained in Appeal No. 1880-2018-ANCASH; the claim is the Regional Public Electricity Service Company Electronorte Medio Sociedad Anónima - HIDRANDINA S.A, files an extraordinary appeal in order to revoke the decision issued by the Permanent Labor Chamber of the Superior Court of Justice of Ancash since it has been determined

to give the reason to the plaintiff and it was ordered to accept the claim regarding the payment of the collective agreements of the years 2008, 2009, 2011 and 2012 and collateral benefits; not accepting the claim in relation to the leveling of remuneration. The objective is to determine if the appeal No. 1880-2018-CASH, have a legal argument to dismiss the appeal claim of the defendant, and the application of article 29 of Law 294997. The Material studied is the appeal and Method, used from the first moment it is the documentary analysis, having a compact sample, through the descriptive method, and the non-experimental design ex post facto. Result, in accordance with the provisions of the appeal, the appeal filed by the defendant the Regional Public Electricity Service Company Electronorte Medio Sociedad Anónima - HIDRANDINA S.A, dated November 9, 2017, on pages 370 to 386, is declared UNFOUNDED; consequently, they DID NOT MARRY the Hearing Judgment dated October 19, 2017, on pages 365 and 362.

KEYWORDS

Due motivation, Labor Principles, Collective Agreements, Social Benefits, Juris

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO.....	10
CAPÍTULO I.....	13
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO II	16
2.1. MARCO REFERENCIAL.....	16
2.1.1. Antecedentes de la Investigación.	16
2.1.2. Evolución Normativa	25
2.1.3. DEFINICIONES TEORICAS.....	31
2.1.4 LA REMUNERACION EN EL PERU.....	33
2.1.4.1 Derecho del trabajador respecto a la remuneración	33
2.1.4.2 El goce de remuneración es un derecho irrenunciable.....	33
2.1.4.3 El carácter contraprestativo de la remuneración.....	34
2.1.4.4 El impuesto a la renta de quinta categoría	34
2.1.4.5 Aportes a la seguridad social en pensiones	35
2.1.5 La convención colectiva de trabajo en la legislación peruana	36
2.1.5.1 Noción	36
2.1.5.2 Naturaleza	36
2.1.5.3 Naturaleza vinculante de la convención colectiva.....	37
2.1.5.4 Formalidad	37
2.1.5.5 Características de la convención colectiva.....	37
2.1.6 Acumulación Procesal	39
2.1.7 El petitorio implícito	41
2.1.8 Principio de igualdad y no discriminación desde el punto de vista laboral y constitucional.....	42
2.1.9 El ius variandi del empleador y la discriminación remunerativa en las empresas el sector privado	44
2.1.9.1 El ius Variandi.....	44
2.1.9.2 La Discriminación Remunerativa	45
2.1.10 La prueba en el proceso laboral.....	48

2.1.10.1	Noción de Prueba	48
2.1.10.2	Medios de prueba	49
2.1.10.3	Finalidad de la Prueba.....	49
2.1.10.4	La Valoración de la Prueba	50
2.1.11	Motivación de la Sentencia	51
2.1.12	Beneficios sociales	52
2.1.12.1	Importancia de los beneficios sociales	52
2.1.12.2	Características de los beneficios sociales	53
2.1.12.3	Dimensiones de los beneficios sociales	53
2.1.13	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	55
2.1.13.1	Remuneración.....	55
2.1.13.2	Gratificación.....	55
2.1.13.3	Contrato de Trabajo.....	55
2.1.13.4	Satisfacción Laboral.....	56
2.1.13.5	Homologación de Remuneración.....	56
2.1.13.6	Beneficio Social	56
2.1.13.7	Pretensión Autónoma	56
2.1.13.8	Pretensión principal.	57
2.1.13.9	Pretensión Accesoría	57
2.1.14	Presunción Legal	58
2.1.14.1	La Presunción Procesal y sus Impactos	60
2.1.14.2	Las Presunciones Procesales como Facultad del Juez	62
2.1.14.3	Presunción juris et de jure o juris tantum	63
2.1.15	Principios Laborales	65
2.1.15.1	Principios laborales sustantivos:.....	65
2.1.15.2	Principios laborales Adjetivos (Procesales)	66
2.1.16	Principio “iura novit curia”	68
2.1.16.1	<i>El iura novit curia en la doctrina</i>	68
2.1.16.2	<i>El iura novit curia en la en la jurisprudencia</i>	70
2.1.17	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	72
2.1.17.1	FORMULACION DEL PROBLEMA	72
	Problema general	72
	Problema específico	72
2.1.17.2	OBJETIVOS	72
	Objetivo general	72

Objetivo específico	72
2.1.18 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA.....	73
2.1.19 VARIABLES	73
2.1.20 SUPUESTOS	73
Supuesto general	73
Supuesto específico	73
CAPÍTULO III	75
METODOLOGIA	75
3.1 MÉTODO DE INVESTIGACION	75
3.2 DISEÑO.....	75
3.3 MUESTRA.....	76
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	76
3.4.1 ANÁLISIS DE DOCUMENTOS	76
3.4.2 FICHAJE DE MATERIALES ESCRITOS.....	76
3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	77
3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO	77
3.7 PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA	77
CAPITULO IV.....	78
4.1 RESULTADOS.....	78
CAPÍTULO V.....	74
4.1 DISCUSIÓN.....	74
CAPÍTULO VI.....	77
6.1 CONCLUSIONES	77
CAPÍTULO VII.....	79
7.1 RECOMENDACIONES	79
CAPÍTULO VIII.....	81
8.1 BIBLIOGRAFIA.....	81
CAPÍTULO XI.....	84
ANEXO N°01 MATRIZ DE CONSISTENCIA	85
ANEXO N°02 PROYECTO LEY.....	87
1. ANALISIS COSTO BENEFICIO	87
2. IMPACTO EN LA LEGILSACION NACIONAL	88
3. PROPUESTA NORMATIVA.....	88
ANEXO N° 03.....	90
CASACION	90

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación, objeto de estudio es la casación Laboral N° 1880-2018 ANCASH, primero nos referimos a la interposición del recurso de Casación contra la decisión de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, en segundo término, analizamos la decisión de la Corte de Casación. La Sala resolvió la apelación interpuesta contra la sentencia de primera instancia que declaro fundada la demanda; decisión que nace de la demanda, interpuesta por el demandante señor Víctor Oscar López Celmi, de fecha diecinueve de enero de dos mil diecisiete, el cual contiene como pretensión principal la nivelación de remuneraciones desde el uno de agosto de dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis y pago de utilidades desde el dos mil ocho hasta el dos mil doce, y como pretensión accesoria el pago de convenios colectivos desde el uno de agosto de dos mil ocho a diciembre de dos mil dieciséis, reintegro de beneficios sociales: vacaciones, gratificaciones, compensación de tiempo de servicios desde el uno de agosto de dos mil ocho hasta diciembre de dos mil dieciséis; reconocimiento de beneficios colaterales acordados en los convenios colectivos desde el año dos mil ocho hasta el dos mil doce; pago de asignación por educación desde el uno de agosto de dos mil ocho hasta el dos mil dieciséis; pago de asignación por esposa o conviviente desde el uno de agosto de dos mil ocho hasta el dos mil dieciséis; asignación por hijos desde el uno de agosto de dos mil ocho hasta el dieciséis; pago de quinquenio desde el uno de agosto de dos mil ocho hasta el dos mil dieciséis; pago de riesgo eléctrico desde el uno de agosto de dos mil ocho a diciembre de dos mil dieciséis; reconocimiento de pago por cierre de pliego desde el año dos mil ocho hasta el dos mil trece. Por los argumentos expuestos se ha declarado fundada la demanda en parte respecto del pago de beneficios colectivos y beneficios colaterales, y no se aceptó la pretensión respecto a la nivelación de remuneración; respecto de los argumentos establecidos en la sentencia de

primera instancia tenemos; i) Por el principio del *Iura Novit Curia*, se demanda como pretensión accesoria a la pretensión principal de nivelación de remuneraciones, el pago de convenios colectivos y de beneficios colaterales, sin embargo, la acumulación ha sido erróneamente realizada y procede aplicar correctamente la norma, y ser analizadas como pretensiones autónomas, ii) Sobre la nivelación de remuneraciones, respecto al trabajador Juan Macedo Castillo, existen diversos criterios objetivos de diferenciación, siendo infundado este extremo, iii) Respecto a las utilidades, existe la declaración anual del impuesto a la renta, pero por omisión de exhibición de la demandada, no hay información de los días laborados por cada trabajador, del número de trabajadores y del monto de la remuneración de los trabajadores, por lo que procede a la presunción judicial del artículo 29 de la NLPT, por su conducta obstructiva, iv) Acerca del pago de convenios colectivos, procede al análisis y otorgamiento de diversos beneficios de los convenios colectivos de los años 2008, 2009, 2011 y 2012. Respecto a los convenios colectivos de los años 2013 al 2016 no obra documentos que acrediten convenios colectivos, sin embargo, a pesar de que no se haya firmado convenio para los años 2013 al 2016, las condiciones económicas y de trabajo establecidas en el convenio colectivo suscrito el año 2012 se mantienen permanentes en los años sucesivos; con respecto a los argumentos de la Sala Laboral Permanente tenemos; procedió a confirmar la Sentencia apelada, expresando fundamentalmente sobre la pretensión accesoria, en el décimo quinto, se desarrolla un análisis correcto respecto al pago de convenios colectivos. Sobre el pago de las utilidades en base al artículo 29° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, si bien se exhibe la declaración anual del impuesto a la renta, el incumplimiento de presentar toda la documentación necesaria para calcular y emitir pronunciamiento respecto a este extremo, es de responsabilidad de la demandada; en ese sentido la demandada formuló recurso de casación dado la disconformidad de la sentencia de segunda instancia y solicita que sea revocada.

En el caso materia de análisis, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, realizara un análisis en concreto respecto si se ha incurrido en las infracciones normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú e Infracción

normativa del artículo 29° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, si es correcto resolver y dar por fundado la pretensión que se señaló como accesoria en la demanda luego de desestimar la pretensión principal, sobre la base que si bien estaba redactado bajo esta forma por las características de lo solicitado se determinó que eran pretensiones autónomas por lo tanto si era posible amparar tal pretensión.

En el **planteamiento del problema**, se formulan las siguientes interrogantes: ¿Cuándo el juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, concordante a lo establecido en la Casación N°1880-2018-ANCHASH? ¿Es posible desestimar la pretensión accesoria cuando la principal ha sido desestimada? ¿Cuáles son los supuestos en los cuales el juez debe valorar para establecer la nivelación de remuneraciones y otros por convenios colectivos?

El **objetivo general** es determinar cuándo un juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso y como **objetivos específicos** consisten en determinar de qué manera es posible desestimar la pretensión accesoria cuando la principal ha sido desestimada y determinar cuáles son los supuestos en los cuales el juez debe valorar para establecer la nivelación de remuneraciones y otros por convenio colectivo.

Hecho el análisis se ha procedido a enunciar las conclusiones, y las recomendaciones en la que se encuentra la propuesta legislativa para la ampliación del artículo 29 de la Ley 29497

CAPÍTULO II

2.1. MARCO REFERENCIAL

2.1.1. Antecedentes de la Investigación.

A través de los procesos laborales, conforme a lo señalado por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, se resuelven conflictos jurídicos que se originan en ocasión de la prestación de servicios personales de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, así como encubrimientos de relaciones de trabajo, por ejemplo, mediante contratos de locación de servicios. Tales conflictos jurídicos pueden ser estos individuales, plurales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación afectiva de los servicios. Para ello se requiere de mecanismos que permitan sustentar adecuadamente una posición con relación a la pretensión o los puntos controvertidos que se desarrollan en el proceso, por tal razón fundamental que el litigante o abogado patrocinante haga uso no solo de sus capacidades argumentativas orales sino también escritas (TARAZONA PINEDO, 2020, pág. 05).

Desde la noche de los tiempos, la importancia del trabajo en la historia está más allá de cualquier duda. El trabajo está presente a lo largo de toda nuestra existencia, por lo que es válido decir que “el trabajo estructura nuestras vidas”; en ese sentido han existido diferentes formas de valorar el trabajo. Desde preceptos dogmáticos a referencias académicas se ha intentado entender, o justificar, la forma como se instaura el trabajo. Así, se ha pontificado su papel como mecanismo fatídico de subsistencia individual, pues ha sido dicho que nos ganaremos el pan con el sudor de la frente, o que este será causa de la riqueza de las sociedades, en tanto este se organiza bajo un impulso egoísta. Como fuere, el trabajo ha sido el elemento de socialización de la humanidad a lo largo de la historia, pues también ha sido dicho que el trabajo ha creado al propio ser humano y que en realidad “la historia de la humanidad, es la historia del trabajo”.

Dada pues la importancia del trabajo y su valoración en la historia, no tendría por qué ser diferente el estudio de su regulación normativa a través de la historia. Más aún, cuando la forma concreta como se estructuran las sociedades se refleja a través de normas, cuya historia merece ser estudiada. En el caso peruano, la sociología y la historia son las que más se han aproximado a la reflexión de la evolución del trabajo. La historia del Perú está íntimamente ligada al elemento trabajo. Sin embargo, este no ha sido valorado con la misma intensidad a lo largo de nuestra historia. En el Perú antiguo hubo una valoración muy positiva del trabajo, sobre todo el prestado colectivamente. De alguna manera aquello ha pervivido pero transformado en una suerte de cultura de la “laboriosidad andina”, muy ligado al mundo de la informalidad actualmente, donde se valora más la promesa de ascenso social en base al trabajo y no la garantía de derechos durante el trabajo. Mientras en la Colonia existió, por el contrario, cierto desprecio a las labores manuales y un doble estándar proveniente de las mismas autoridades al momento de cumplir las regulaciones laborales, algo que incluiremos, como veremos más adelante, en lo que denominaremos nuestra “herencia colonial”. Si a ello le sumamos nuestra tortuosa incorporación al sistema-mundo capitalista desde la periferia en el Perú republicano, donde pervivían en un mismo espacio formas de organización del trabajo de “economía de enclave” capitalistas junto con lastres precapitalistas, tendremos los rasgos generales que han ido modelando nuestro actual sistema de relaciones laborales, la forma de sus conflictos y su regulación. En el Perú antiguo el trabajo y la forma cómo este se ordenaba tuvieron un rol central; reconocen la importancia de la fuerza del trabajo como el recurso rentable fundamental en la construcción y ordenamiento señala que, ante la ausencia de dinero como medio de intercambio, la configuración política económica del Tawantinsuyu se realizó en base a tres recursos rentables: la posesión de las tierras, la ganadería estatal y la fuerza del trabajo, la cual tuvo en la mitad a su mejor exponente. Esta importancia del trabajo se refleja incluso en los mitos y leyendas, como en la recreada por Garcilaso de la Vega sobre Manco Cápac y Mama Ocllo, en donde se reconocía a ellos como los “padres creadores”, “no solo por habernos procreado –como en el caso de la tradición judeocristiana, sino también por habernos enseñado a trabajar” ; o la leyenda de los hermanos Ayar, donde se reconocía también el papel del trabajo, pues estos deambularon por la tierra

sagrada del valle del Cusco hasta que llegaron a una tierra fértil factible para trabajarla y entonces se asentaron. (MOTTA VILLEGAS , 2018, págs. 08-10)

Cuando una persona realiza las mismas funciones que las de sus compañeros, pero percibe una remuneración menor se ve desmotivado, insatisfecho, siente que no tiene un trato justo, que no existe equidad salarial. Pagar menos a los colaboradores por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor puede ser percibido como una forma de discriminación en el empleo; la remuneración es una de las prácticas de recursos humanos, es necesario que toda organización tenga establecida una política de remuneraciones como reconocimiento al buen desempeño de los trabajadores, con criterios objetivos, claros y conocidos por todos los miembros de la organización, fijando rangos de remuneraciones proporcionales para cada categoría (RAMOS ARAGÓN , s.f., pág. 19).

Las características protectoras de la norma no han obstruido la consolidación de derechos, libertades o facultades que posee el empleador para dirigir, controlar, contratar y estipular condiciones de trabajo, tales como determinar la remuneración que se abonará a los empleados por el cumplimiento de su labor, no obstante, debiendo respetar el principio de igualdad y no discriminación consagrada en nuestra Constitución Política. Que, dentro de las facultades que posee el empleador se encuentra la posibilidad de establecer diferencias remunerativas entre sus trabajadores, las cuales deben ser sustentadas en base a criterios objetivos y subjetivos; beneficio que en muchas ocasiones se desnaturaliza debido al mal uso y abuso de esta discrecionalidad; aprovechando para establecer privilegios desmedidos a trabajadores no merecedores o calificados para ser beneficiados con la diferencia remunerativa positiva; lo cual evidentemente genera una colisión de intereses. Dentro de las facultades o libertades que posee el empleador para contratar, posee además la facultad de determinar la remuneración de los empleados que brindan servicios en su empresa, sin embargo dicha libertad no es absoluta, pues posee límites fijados por el mismo Derecho Laboral, el cual surge como medio protector que pretende equilibrar las relaciones laborales entre trabajador y empleador, dado que el poder económico que posee este último lo sitúa como la parte dominante de esta relación. Que, a fin de respetar el principio de igualdad y no discriminación, se

entiende que a igual trabajo igual remuneración, sin embargo, dicha aseveración no es cumplida a cabalidad en la realidad peruana.

Existen casos en que la diferencia remunerativa puede estar sustentada en base a criterios objetivos o subjetivos (funciones, nivel, formación profesional, tiempo de servicios, aptitudes, desempeño, entre otros), siendo una diferencia que no necesariamente vulnera el principio de igualdad y justicia, que es dar a cada quien lo que le corresponde; sin embargo existen también casos, en los cuales tomando como base esta libertad se establecen privilegios desmedidos para algunos trabajadores que no necesariamente son merecedores de esta diferencia remunerativa. El derecho subjetivo a obtener un trato igual pretende evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias, en tal sentido lo que se prohíbe al empleador es la arbitrariedad, y no así la diferencia razonable; sin embargo, se considera que la utilización de criterios subjetivos se ha desnaturalizado y han sido tomados por el empleador como medios de justificación y respaldo de acciones desmedidas en el establecimiento de remuneraciones, que se justifican en su libertad contractual. Que, en algunas situaciones sin duda alguna se está vulnerando derechos fundamentales del trabajador, quien en el afán de asegurar su respeto se ve en la necesidad de acudir al establecimiento de un Proceso de Homologación de remuneraciones, que en suma para ver reconocido su derecho toma un largo camino, en el cual no solo se limita a exponer su demanda, a fundamentarla y obtener medios probatorios, sino a contraponer lo expresado por su empleador, causando de manera lógica una incomodidad con su entorno laboral, más aún si hablamos de un trabajador en actividad. Asimismo en un proceso de homologación de remuneraciones dentro de los fundamentos de la demanda, el trabajador no solo expone la desigualdad en el trato, sino que se ve obligado a establecer el objetivo de homologación, llámese el trabajador con el cual considera que debe ser homologado, debiendo obtener data de difícil alcance, tales como boletas de pago del sujeto de referencia, datos de tiempo de servicios, información académica etc; lo cual en suma hace mucho más difícil el desarrollo del proceso que garantice el reconocimiento de un derecho existente. Ante ello se menciona que debe existir una escala salarial establecida tanto en el sector público como privado o en todo caso por empresa (en el caso privado) previamente evaluada

y autorizada, con criterios objetivos válidos para situaciones o labores comunes; considerando que si el empleador deseara recurrir a una diferencia razonable esta tenga que ser sustentada ante la entidad administrativa del trabajo quien previa evaluación determine si dicha solicitud vulnera o no el principio de igualdad y determine su procedencia. Con dicho procedimiento estaríamos evitando la necesidad de recurrir a un Proceso Judicial para homologación de remuneraciones, reduciendo en gran medida la carga procesal en la que se ven inmersos nuestros Juzgados Laborales a la fecha. Establecer un proceso de evaluación previa ante la aplicación de la libertad remunerativa no es como muchos considerarían una limitación de la libertad contractual del empleador que emana del Derecho Civil (por cuanto la misma no se estaría restringiendo o limitando sino reglamentando y fiscalizando); es más bien una forma de resguardo del derecho laboral y sus principios; por cuanto no estamos restringiendo el ejercicio de dicha libertad, solo se busca garantizar que en su aplicación las diferencias sean sustentadas de forma razonable; objetivo con el cual se gestó el uso de esta libertad, cuya desnaturalización y ejercicio arbitrario nos ha llevado hasta este punto. (LÓPEZ CASTREJON , 2017, págs. 13-14)

Casaciones vinculadas al tema

Resolución emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. (Casación Laboral N° 16927-2013 LIMA)

Pretensión:

Reintegro de Remuneraciones, Beneficios Sociales y otro.

Antecedentes:

Se tiene presente el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, de fecha dieciocho de setiembre de dos mil trece, contra la sentencia de vista de fecha veinte de mayo de dos mil trece, emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, que confirmó la sentencia apelada de fecha veintitrés de marzo de dos mil doce, que declaró fundada en parte la demanda, y ordenó a la demandada que cumpla con pagar a favor del demandante, la suma de

S/.71,628.35 (setenta y un mil seiscientos veintiocho y 35/100 nuevos soles) y proceda a la nivelación del sueldo básico del actor a partir del mes de noviembre de dos mil cuatro, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia e intereses financieros, que se calcularán a la fecha de pago, con costas y costos; en los seguidos por don Wilfredo Bazán Ramírez contra la empresa recurrente, sobre Reintegro de Remuneraciones, Beneficios Sociales y otro.

La demanda que da origen al presente proceso; fue estimada de forma parcial, a través del pronunciamiento recaído en la sentencia de primera instancia, de fojas novecientos trece, de fecha veintitrés de marzo de dos mil doce, que declaró **fundada en parte la demanda**, ordenando a la demandada, el pago de S/.71, 628.35 (setenta y un mil seiscientos veintiocho con 35/100 nuevos soles) por concepto de los reintegros precitados, más los intereses legales, costas y costos a liquidarse en ejecución de sentencia y; la nivelación del sueldo básico del actor a partir del mes de noviembre de dos mil cuatro. Posterior a ello la presente Resolución apelada, que fue **confirmada** por la sentencia de vista, de fecha veinte de mayo de dos mil trece. En dicho contexto, se observa de la resolución emitida por la Sala superior, que las pretensiones de reintegro de remuneraciones, beneficios sociales y, la nivelación del sueldo básico del actor otorgadas por el A-quo a través de la sentencia de primera instancia, ha sido confirmada por el Colegiado superior, sustentando su razonamiento en: i) el desempeño del cargo de “Analista I”, por parte del demandante y el homólogo sugerido, determinando que pese a que existe similitud, mantienen una diferencia de remuneraciones; y ii) Habría quedado acreditado con la Guía Referencial de Homologación y la hoja de funciones principales que, el accionante ostenta la misma categoría y realiza las mismas funciones que el trabajador sugerido, correspondiendo la carga de la prueba de que las funciones son diferentes a la demandada, quien debió adjuntar los medios probatorios pertinentes.

Fundamento de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República:

En dicha línea argumentativa, de la ratio decidendi del colegiado, expuesta en el acápite precedente, se observa que la Sala de mérito, no realiza un análisis

aplicando parámetros objetivos de comparación entre el demandante y el homólogo ofrecido, en los cuales se evalúen entre otros factores: i) la empresa proveniente, ii) la trayectoria laboral, iii) las funciones realizadas, iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, vi) la responsabilidad atribuida, vii) la experiencia y el bagaje profesional; a efectos de contrastar fehacientemente si en el caso de autos, ha acaecido algún supuesto de discriminación salarial que vulnere el principio derecho de igualdad, más aún si un empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos. En tal sentido, la Sala de mérito, incurre en un vicio en la justificación externa 5 de la motivación de la sentencia de vista cuestionada, al omitir una fundamentación suficiente sobre la sustentación de la premisa referente a la existencia de discriminación salarial.

Siendo ello así, se evidencia que el Colegiado Superior no ha emitido un pronunciamiento debidamente motivado respecto a las pretensiones demandadas, lo que constituye un defecto insubsanable de motivación en la expedición del pronunciamiento jurisdiccional, verificándose de esa manera que el recurso de casación interpuesto por la demandada deviene en fundado, debido que no se ha cumplido con los estándares mínimos de motivación de una sentencia judicial, infringiendo los preceptos del artículo 139 incisos 3) y 5) de la Constitución Política vigente, lo cual determina su nulidad, a efectos que la Sala Superior emita nuevo pronunciamiento, subsanando las omisiones advertidas; careciendo de objeto examinar el argumento de fondo de las causales materiales denunciadas, de conformidad con el tercer párrafo numeral 1 del artículo 396 del Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 29364, de aplicación supletoria.

Importancia:

La importancia del presente recurso es que guarda relación con el presente trabajo de investigación dado que en ambos con respecto al tema de la nivelación de la remuneración.

Decisión:

Por dichas consideraciones declararon fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada telefónica del Perú sociedad anónima abierta, nula la sentencia de vista, dispusieron que el colegiado superior emita nueva sentencia. (Parámetros Objetivos de Comparación para la Homologación de Remuneraciones, 2013)

Tesis

En su tesis, para optar el optar título profesional de abogada, titulada “LA DISCRECIONALIDAD DEL EMPLEADOR EN LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES EN LA EMPRESA PRIVADA.”

Su objetivo general es:

Determinar si la discrecionalidad que posee el empleador para la determinación de remuneraciones en la empresa vulnera derechos fundamentales del trabajador.

Sus objetivos específicos son:

Conocer el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración.

Conocer los criterios objetivos y subjetivos que sustentan la diferencia razonable en la determinación de remuneraciones.

Analizar la aplicación de la diferencia remunerativa y sus medios de justificación tanto en el sector público como privado.

Establecer una ponderación entre la libertad contractual del empleador y el principio de igualdad remunerativa.

Conocer el proceso judicial de homologación de remuneraciones, así como determinar los criterios del Tribunal Constitucional y Corte Suprema sobre el tema.

Establecer los lineamientos para la determinación de una escala remunerativa según sector y/o empresa.

Proponer un procedimiento de fiscalización y monitoreo para el ejercicio de la libertad de determinación remunerativa que posee el empleador.

Pertinencia de la investigación:

El trabajo que presentamos es pertinente por que aborda las ideas respecto al tema materia de investigación, los cuales están referidos a la facultad del Juez para sacar conclusiones a partir de la conducta procesal de las partes, y determinar el pago de las remuneraciones reclamadas, a pesar que ella se hayan establecidos pretensiones principales y accesorias los cuales no trasladaron a abordar temas de motivación de resoluciones.

Se concluye que, el derecho a la remuneración está protegido constitucionalmente, siendo su contenido esencial: El acceso, la no privación arbitraria, la prioridad sobre el pago de las demás obligaciones, la equidad en su otorgamiento, la suficiencia. El derecho a la remuneración no tiene carácter absoluto, sin embargo, cualquier limitación que se imponga debe respetar el contenido esencial constitucionalmente protegido; en el cual señala como una de las aristas a la equidad en su otorgamiento; prohibiendo la desigualdad o discriminación no permitida. Se ha podido determinar, en base a la información obtenida, que muchos empleadores no conocen los límites a su discrecionalidad (empirismos aplicativos) al momento de determinar los montos remunerativos de sus trabajadores, por tal motivo no se basan en los criterios válidos señalados en la jurisprudencia para dicho sustento. Que, en base a la jurisprudencia revisada se ha determinado que la diferencia remunerativa entre un trabajador y su homólogo, que se base en los siguientes factores objetivos de diferenciación: i) empresa proveniente, ii) trayectoria laboral, iii) funciones realizadas, iv) antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, v) nivel académico alcanzado y capacitación profesional, vi) responsabilidad atribuida, vii) experiencia y bagaje profesional; no puede constituir un acto de discriminación o de vulneración del principio de igualdad, porque estaría esta diferencia justificada en cuestiones objetivas válidas de diferenciación. Que, la inobservancia de la aplicación de dichos criterios por parte del empleador al momento de determinar la remuneración de un empleado, vulnera el derecho de igualdad y no discriminación de los demás trabajadores análogos. Que, las empresas que no poseen escalas remunerativas definidas son entes más vulnerables para la

comisión de actos que vulneren el derecho a la igualdad y no discriminación laboral. La existencia de diferencias remunerativas no sustentadas y socializadas en los centros de labores genera malestar en los trabajadores, mellando el buen clima laboral y provocando mayor incidencia de procesos laborales por homologación de remuneraciones e incluso por actos de hostilización (en referencia a lo señalado en el artículo 30 de la LPCL incisos a y b). (LÓPEZ CASTREJON, 2017, págs. 13-14)

2.1.2. Evolución Normativa

En la Ley N° 26772, del 26 de marzo del año 1997:

Disponen que las Ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Esta ley también nos habla sobre el acceso a empleos y también a centros de formación educativa como colegios, universidades, etc. Así mismo indica que cualquier requisito que derive en alguna alteración de la igualdad de oportunidades o en el trato en las personas, basado en motivos de sexo, religión, raza, opinión, origen social u otros, se considerará como un acto de discriminación. En el extremo de la igualdad en referencia al trabajo, se indica que el empleador tiene la obligación de informar a sus trabajadores de la política salarial del centro de trabajo, siendo que hombres y mujeres deben ser tratados de igual manera. Cabe resaltar que, ante cualquier conducta discriminatoria, esta será sancionada por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo respectivamente.

En la Ley N° 288983, del 15 de marzo del año 2007:

El objeto de la presente Ley es establecer el marco normativo para garantizar a hombres y mujeres el ejercicio de sus derechos a la igualdad el ejercicio de los derechos de igualdad, no permitiendo la discriminación en ningún aspecto de su vida. Asimismo, se hace una explicación del concepto de discriminación, entendiéndose por tal a todo tipo de distinción basada en sexo con el fin de menoscabar los derechos de las personas sobre la base de la igualdad de la mujer y el hombre. Explicando que el estado promueve y garantiza la igualdad

de oportunidades, debe adoptar medidas para acelerar la igualdad entre hombres y mujeres; así también, promover el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones escritas o documentos que se elaboren en cualquier instancia a nivel nacional. A pesar de que esta Ley no habla específicamente de la igualdad laboral, ello no quita que sí esté enfocada en ese aspecto puntual también, pues habla de la igualdad de acceder a todo tipo de oportunidades entre hombres y mujeres haciendo alusión a que los hombres y mujeres tienen derecho a percibir los mismos beneficios sin importar la condición referente al sexo que cada uno tenga.

En la Ley N° 30709 y su Reglamento, del 26 de diciembre del 2017:

Ésta Ley busca asegurar el respeto y cumplimiento del Principio de Igual remuneración por Trabajo de igual valor, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que dicho principio no se limita en la aplicación a los casos en que se realice trabajos iguales o similares, sino también en los casos de trabajos distintos, pero con valor similar, sobre lo último nos dice que lo que se analiza es el valor del puesto y no la persona que lo ocupa, y la especialista Pizarro (2018) nos dice que ello es un gran avance, lo cual a exigir que las empresas realicen una valoración adecuada a sus puestos de trabajo. La Ley se encuentra respaldada por mandato constitucional de Igualdad de Oportunidades, así como por la Ley N° 28983, en el que se establecen los parámetros de igual ingreso por trabajo de igual valor. A desarrolla en base a 6 artículos, dentro de los cuales se desarrolla como objetivo la prohibición de la discriminación remunerativa en razón del sexo, para el cual plantea como una solución el establecimiento de categorías, funciones y remuneraciones, sobre la última será fijada sin contenido discriminatorio, las cuales van a permitir la ejecución del Principio destacado por la Ley. Dentro de sus Segunda Disposición Complementaria Final, se regulan que la entidad encargada de la fiscalización del cumplimiento de la Ley será la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y las gerencias regionales de trabajo acorde a sus competencias. Asimismo, la especialista Mónica Pizarro, quien nos refiere que la presente Ley no solamente beneficiará a las mujeres, sino a todos los trabajadores que se encuentren afectados con la percepción de sus remuneraciones de forma desigual respecto de sus semejantes. Señala que de

la presente disposición se desprenden tres obligaciones, la cuales son: El establecimiento de pagar remuneraciones iguales por trabajo de igual labor; segundo, que las empresas deberán contar con una política remunerativa y como tercera obligación se tiene el informar de dicha política a los trabajadores, entendiéndose que las remuneraciones establecidas en la política remunerativa deberán estar determinadas en las categorías establecidas.

En la Constitución Política del Perú 1993:

a) Artículo 2.2: Que indica que tenemos derecho a la igualdad ante la ley, por ende, nadie debe ser discriminado por motivo de raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, etc. Nadie puede usar alguna de estas acciones para menoscabar los derechos fundamentales de las personas e impedir se pueda gozar del derecho de todas las personas a la igualdad de trato y oportunidades

b) Artículo 23: que indica que nadie está obligado a prestar algún tipo de trabajo sin que se le otorgue una retribución que se equipare al esfuerzo y al trabajo realizado.

c) Artículo 24: indica que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y para su familia un bienestar suficiente material. El pago de esta retribución y los beneficios sociales del trabajador son la prioridad del empleador.

d) Artículo 26.1: este artículo habla sobre los principios que regulan la relación laboral, indica que deben respetarse los principios de igualdad de oportunidades sin que se produzca ningún tipo de discriminación.

e) Art. 103 donde habla sobre la igualdad.

Respecto a los Beneficios Sociales:

Reglamento de la ley N° 4916 del 28-01-1924

Este antecedente legislativo ya no está vigente, pero sin lugar a dudas ilustra el contenido del concepto de “Beneficio Social”, pues este término se usa prácticamente desde el inicio del Derecho de trabajo en nuestro país.

El reglamento de la Ley N° 4916. La norma reguló la CTS en su fase primigenia y el seguro de vida, que según la definición reglamentaria tenían la calidad de “beneficios”, a los que los usos y costumbres plasmados en la legislación, jurisprudencia y también en la doctrina, se le agregó el calificativo de “sociales”; es decir: “Beneficios Sociales”. Ahora bien, este artículo, publicado en el Diario Oficial el Peruano, menciona algo que debemos recalcar por su relevancia con el tema investigado, indica “todas las demás normas que las leyes vigentes estipulan a favor de trabajadores, tienen la calidad de derechos o beneficios, a los que debe agregarse el calificativo de sociales, que obviamente tienen una naturaleza distinta a la remuneración, que se abona al trabajador como contraprestación de su labor”.

La Ley N° 4916 fue derogada por la Ley N° 26513 en 1995, quedando sin efecto su reglamento. Sin embargo, es indudable que hace 22 años, se encontraban plenamente regulados en el Perú a favor de los trabajadores derechos o Beneficios Sociales como la Compensación por Tiempo de Servicios y el Seguro de Vida.

El Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, publicado el 11 de mayo de 1991:

Es importante resaltar, para efectos de esta investigación, las consideraciones que refiere el citado decreto, en el cual indica: “Que, el Congreso de la República, mediante Ley N° 25327, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar por Decretos Legislativos, sobre las materias vinculadas con el fomento del empleo y, entre ellas, las destinadas a la consolidación de los Beneficios Sociales actualmente vigentes”. Como se puede apreciar la ley N° 25327 facultó al Poder Ejecutivo la competencia de emitir Decretos Legislativos en temas concernientes al fomento del empleo, entre otros temas. En este punto, no debemos dejar pasar por alto, que hace 25 años, las autoridades peruanas, presentaban de alguna manera el interés de instituir a los Beneficios Sociales en ámbitos legales, como la misma ley indica como uno de sus objetivos en su

artículo 1° inciso 2 punto c) “consolidar normativamente los Beneficios Sociales actualmente existentes”.

Es de esta manera que la ley de consolidación de Beneficios Sociales establece que los Beneficios Sociales son tres:

- a) El seguro de vida (también conocido como Vida – Ley
- b) La bonificación por tiempo de servicios (derogada mediante Ley N° 26513 del 28 de Julio de 1995)
- c) La compensación por tiempo de servicios (CTS).

Decreto Legislativo N° 713, norma que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, publicada el 08 de noviembre de 1991:

Establece en su segundo considerando textualmente lo siguiente: “las normas constitucionales y la legislación laboral nacional consagran entre otros Beneficios Sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas”. Según lo expuesto aparte del Seguro de vida, la compensación por tiempo de servicios y la bonificación por tiempo de servicios serian también Beneficios Sociales la remuneración por descanso semanal, los feriados no laborables y las vacaciones.

Decreto Legislativo N° 856, norma de desarrollo constitucional que precisa los alcances y prioridades de los créditos laborales, publicada el 04 de octubre de 1996:

Establece en el primer párrafo del artículo 1 lo siguiente: “constituyen créditos laborales las remuneraciones, la compensación por tiempo de servicios, las indemnizaciones y en general los beneficios establecidos por la ley que se adeudan a los trabajadores”.

- a) Esta norma menciona hasta cuatro figuras:
- b) Las remuneraciones
- c) La compensación por tiempo de servicios
- d) las indemnizaciones

e) los “beneficios establecidos por ley”.

De lo señalado por el presente Decreto Legislativo podemos concluir que tanto la compensación por tiempo de servicios como las indemnizaciones constituyen parte de los beneficios establecidos por ley, los cuales, siguiendo el texto constitucional, se diferencian de las remuneraciones. Por lo tanto, la presente norma denomina a estos términos (remuneraciones y beneficios establecidos por ley) bajo la categoría de créditos laborales.

Ley N° 25129 del 06 de diciembre de 1989 “los trabajadores de actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10 % del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar, y Decreto Supremo N° 003-90-TR:

Nuestra legislación ha dispuesto otorgar a aquellos trabajadores con carga familiar u monto dinerario a fin de solventar, de alguna manera, los gastos que le puede acarrear dicha situación. La normativa acotada establece que este beneficio será aplicable a aquellos trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, el cual es de naturaleza y carácter remunerativo.

Puede observarse entonces que la asignación familiar es un beneficio social que apunta a beneficiar a ciertos trabajadores que, por tener hijos menores de edad o mayores de edad cursando estudios superiores, puedan obtener en virtud de este mandato legal una ayuda en la manutención de los gastos familiares.

Ley N° 27735 del 28 de mayo del 2002 “Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad”, y Decreto Supremo N° 005-2002- TR:

El artículo 1 Objeto y campo de aplicación “La presente ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de las fiestas patrias y la otra con ocasión de la Navidad”. Asimismo, el presente artículo hace la siguiente mención “este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador”, dándole el calificativo de beneficio social. Bajo este orden de ideas y asumiendo lo que nuestra legislación laboral peruana establece, los Beneficios Sociales serían

únicamente los siguientes: la compensación por tiempo de servicios, el seguro vida ley, la participación de utilidades, descanso semanal remunerado, los feriados no laborables, las vacaciones anuales pagadas, la asignación familiar y las gratificaciones legales. Sin embargo, como veremos más adelante, en el estudio de nuestra doctrina y jurisprudencia peruana existen otro tipo de Beneficios Sociales que también se debe considerar.

En la actual Constitución Política del Perú:

Por su parte, el segundo párrafo del Artículo 24 de Constitución Política de 1993 establece que el pago de la remuneración y de los Beneficios Sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Con ello se diferencia constitucionalmente el concepto de remuneración del concepto de Beneficios Sociales. En todos los casos el otorgamiento o pago de Beneficios Sociales tiene un denominador común: que cuando se otorgan al trabajador, pasan a formar parte de su patrimonio de manera definitiva, no existiendo la posibilidad de devolución al empleador, naturalmente si es que han sido abonados de acuerdo con su fuente (ley, convenio, decisión unilateral, costumbre) y no son consecuencia de error u otra situación excepcional.

Ahora bien, de acuerdo a los aspectos doctrinarios señalados, debemos concluir que nuestra legislación laboral vigente, diferencia los términos de “remuneración” y “Beneficios Sociales” en más de una ocasión, de los cuales se refiere a la remuneración en un concepto cuyo alcance nos delimita y diferencia de otros ingresos que perciben los trabajadores a consecuencia de la prestación de sus servicios. Sin embargo, esto no sucede con los Beneficios Sociales, resultándonos un término ambiguo y presto a diversas interpretaciones según doctrina y ley, siendo difícil lograr determinar los elementos y la naturaleza remunerativa de los conceptos que su interpretación comprende. (PAREDES SILVA, 2017, pág. 70)

2.1.3. DEFINICIONES TEORICAS.

Débora Olenka Castillo La Rosa en su investigación titulada “La aplicación de las causas de excepción a la regla de igualdad de trato salarial en las sentencias de homologación salarial”, llegó a las siguientes conclusiones:

Que las causas de excepción a la regla de igualdad en el trato salarial en las sentencias de Homologación Salarial, son aplicadas solo cuando es alegado y debidamente acreditado de manera objetiva por los empleadores mediante medios de prueba idóneos que permitan establecer que existe una causa objetiva y razonable que justifique el trato diferenciado en materia remunerativa entre sus trabajadores. Asimismo, se tiene que sobre el otorgamiento de las mejoras salariales los Magistrados refieren que para ello se debe utilizar la figura de los “complementos remunerativos”, toda vez que los empleadores incurren en error al establecer los incrementos remunerativos a determinados trabajadores en sus remuneraciones básicas, hecho que ocasiona recelos entre los trabajadores a quienes no se les incrementa sus remuneraciones, lo cual desencadena una serie de demandas por reintegro de remuneración. También debe quedar claro que el derecho a la Igualdad consiste en exigir un trato igual frente a aquellos que se encuentren en igualdad de condiciones, caso contrario sí se podrá exigir un trato diferenciado ya que el principio de igualdad no lo impide. (CASTILLO LA ROSA, 2018, pág. 76)

Franclin Joel Rivera carhuas en su investigación titulada “Las remuneraciones y su relación con los beneficios sociales”, llegó a las siguientes conclusiones:

Las remuneraciones inciden en los beneficios de los trabajadores de las empresas industriales, por lo que, las remuneraciones, las cuales son estipuladas en el contrato de trabajo, serán la base para todo cálculo de cualquier beneficio social que la empresa tenga que pagar hacia un trabajador, siendo de manera obligatoria el pago de los beneficios sociales hacia un trabajador siempre y cuando este cumpla la periodicidad mayor a un mes de haber laborado. Las remuneraciones inciden en el cálculo de las vacaciones de los trabajadores de las empresas industriales, puesto que las vacaciones como cualquier otro beneficio social tendrán que ser pagadas por el empleador de manera obligatoria cuando el trabajador haya laborado más de un año, donde los días de descanso son un mes, y por otro lado, cuando el trabajador cese y haya laborado más de un mes, el pago es de manera obligatoria ya que se encuentra avalado bajo la normativa laboral de nuestro país. (UGAZ PAREJA, 2019, pág. 68)

2.1.4 LA REMUNERACION EN EL PERU

2.1.4.1 Derecho del trabajador respecto a la remuneración

El artículo 24 de la Constitución Política del Perú dice que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

2.1.4.2 El goce de remuneración es un derecho irrenunciable

El trabajador goza de manera irrestricta de los derechos que le asigna la Constitución y la Ley, por estar concebidos dentro de un marco de protección, dada su posición naturalmente débil en la relación laboral. La remuneración está protegida por el principio de irrenunciabilidad de derechos, que es de orden público. No puede el trabajador dejar de percibirla aun cuando ello pueda obedecer a una decisión propia, tanto menos si proviene de su empleador. Está prohibido el trabajo forzoso, todo trabajador debe ser remunerado. La prohibición contenida en la Constitución Política del Estado, apunta a impedir que el trabajador se deshaga en su perjuicio de los derechos reconocidos por ella y por la ley. La renuncia al goce de remuneración, o a otro derecho laboral que también se encuentre protegido por el principio de irrenunciabilidad de derechos, es un acto nulo y no tendrá efecto jurídico alguno.

2.1.4.3 El carácter contraprestativo de la remuneración

La remuneración es la contraprestación que, como consecuencia de la labor desplegada por el trabajador, debe otorgarle el empleador. Si se quiere, es la razón de ser de la remuneración. Quedan excluidas, por lo tanto, las sumas de dinero otorgadas a título de liberalidad no sujetas al cumplimiento de una condición, o las sumas graciosas, o las que nada se relacionan con la ejecución propia de sus funciones. Cabe precisar que, la remuneración no es propiamente una consecuencia de la mera existencia del contrato de trabajo, sino, antes bien, de las prestaciones que surgen de éste. A saber, la inasistencia injustificada a un día de labor conlleva que el trabajador pierde el derecho a gozar de la remuneración por ese día, muy a pesar que el contrato de trabajo permanezca vigente, como que en efecto lo está. Lo mismo cuando el vínculo se encuentra vigente pero suspendido de manera perfecta, como licencias sin goce de haber, ejercicio del derecho de huelga. Constituyen excepciones los supuestos de suspensión imperfecta, en los que igualmente el trabajador percibe remuneración, aunque no exista prestación efectiva de labores, como licencia sindical, descanso vacacional.

2.1.4.4 El impuesto a la renta de quinta categoría

Uno de los principales tributos laborales es el impuesto a la renta de quinta categoría. Este impuesto grava los ingresos por servicios subordinados o dependientes. Las rentas de quinta categoría se imputan bajo el criterio de lo percibido, es decir, se entiende que la renta ha sido obtenida cuando se encuentra a disposición del beneficiario, aun cuando éste no las haya cobrado, en efectivo o en especie.

La remuneración que percibe un trabajador y la renta que genera son dos conceptos distintos que se encuentran regulados en ámbitos diferentes. El primero de ellos se encuentra definido por lo dispuesto en las normas laborales y el segundo, solamente tiene efectos para el ámbito tributario. Sobre este último, el artículo 34 de la Ley del Impuesto a la Renta establece que constituye renta de quinta categoría todos aquellos ingresos que el trabajador recibe por la prestación de servicios personales. Dada esta diferenciación, podemos concluir que la renta de quinta categoría no se encuentra conformada únicamente por

aquellos montos que califican como remuneración en el ámbito laboral, el concepto de renta resulta más amplio, pues también califican como tal, conceptos excluidos de la definición de remuneración, como son los regulados por los artículos 19 y 20 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

Están afectos al impuesto a la renta de quinta categoría, los sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales, que incluye las remuneraciones principales y variables en dinero y en especie; la remuneración vacacional, las gratificaciones legales, la asignación familiar, la asignación por educación, las gratificaciones extraordinarias, la movilidad otorgada al trabajador supeditada a la asistencia al centro de trabajo, aguinaldos navideños, bonificaciones por productividad, participación en las utilidades, entre otros.

2.1.4.5 Aportes a la seguridad social en pensiones

2.1.4.5.1 Sistema Nacional de Pensiones

La tasa de aportación al Sistema Nacional de Pensiones equivale al 13% de la remuneración del trabajador. Se consideran remuneraciones asegurables sobre las que se efectuará la retención, las remuneraciones fijas y permanentes que se otorguen al trabajador, así como las gratificaciones que se otorguen en periodos regulares y estables en el tiempo, las cuales son incluidas en la planilla de pago de remuneraciones. También, las remuneraciones en especie y los subsidios a cargo de ESSALUD. No se consideran remuneraciones asegurables los conceptos no remunerativos establecidos en el TUO de la Ley de CTS.

- Sistema Privado de Pensiones

El Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), está conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las cuales administran los fondos de pensiones bajo la modalidad de cuentas individuales de capitalización y otorgan obligatoriamente a sus afiliados, las

prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. Los aportes obligatorios y voluntarios de los trabajadores dependientes deben ser declarados, retenidos y pagados por el empleador a la AFP a la que se encuentre afiliado el trabajador. El pago puede ser hecho a través de la institución financiera o de otra naturaleza que designe la AFP. (RAMOS ARAGÓN, 2018, págs. 36-37)

2.1.5 La convención colectiva de trabajo en la legislación peruana

2.1.5.1 *Noción*

Es el acuerdo que regula las condiciones de trabajo, y remuneraciones, remuneraciones y productividad y demás concernientes entre trabajadores y empleadores, lo que implica una mayor amplitud y siempre en función de la relación laboral. La celebración del convenio colectivo implica la concurrencia de la voluntad de ambas partes, referido siempre a cuestiones de trabajo, la misma que delimita su contenido. puede darse el caso de una aparente voluntad sustitutoria cuando en el caso por ejemplo del TUO de la LRCT que, en la etapa arbitral, el tribunal arbitral adopta una de las dos propuestas finales proporcionada por las partes estimándose que ella es la que fue aceptada como convención colectiva de trabajo La convención colectiva busca y debe materializar el equilibrio del elemento vinculante, que implica el interés de los empleados y de los contratantes, su finalidad, es el equilibrio de su objeto.

2.1.5.2 *Naturaleza*

El convenio colectivo tiene la naturaleza de regla legal según reconoce la constitución política y las leyes especiales. artículo 54 de la constitución de 1979 le reconoció fuerza de ley; la constitución vigente en su artículo 28, inciso 2, le reconoce fuerza vinculante.

Cualquiera sea su naturaleza deberá tenerse en cuenta:

Que el desconocimiento del convenio no sea pretexto de su acatamiento.

Que sus derechos son irrenunciables.

Que su incumplimiento previo informe a la inspección de trabajo puede ser

castigado.

2.1.5.3 Naturaleza vinculante de la convención colectiva de trabajo

A Las partes que celebran el convenio, o los individuos que en cuyo nombre se realizó empleados que se hallan dentro de un contorno de representación, así como la parte empresarial, y a quienes les sea adaptable. A los empleados que se añadan después a la firma del convenio: en cuyo caso para tener efectos universales, debe haberse celebrado el convenio en caso de pluralismo sindical con la organización más representativa, en caso de tratarse de una sola organización sindical, el trabajador que ingrese a laborar con posterioridad tendrá derecho a los benéficos pactados No obliga a los empleados de dirección de confianza, por razones de vinculación con su empleador.

2.1.5.4 Formalidad

La formación de El convenio colectivo, como se desprende de la ley, presupone para la validez del acto cubierto por la forma escrita un requisito ad solemnitatem y no ad probationem, una formalidad que permite expresar su propósito, para lo cual tiene el conocimiento necesario, todos necesitan trabajadores que trabajen en el negocio, así como los nuevos trabajadores que ingresan después de su suscripción, igual mente es importante en el caso que la empresa varié de propietario ; la formalidad escrita , implica que el convenio colectivo cumpla con su objetivo como fuente .

2.1.5.5 Características de la convención colectiva

Según el artículo 43 de la LRCT el convenio colectivo tiene las siguientes características.

a) El pacto colectivo tiene el efecto de modificar los contratos individuales de trabajo del personal del cual resulta aplicable, siendo los previstos en la convención colectiva, en el caso de contradicción entre la convención colectiva y el contrato individuales preferirá la primera, salvo que el acuerdo individual reconociera mayores derechos.

b) Es evidente que los derechos reconocidos por el convenio colectivo rigen desde la fecha de vigencia de este, que por lo general coincide con la caducidad de su antecesor. esta regla no resulta de estricta aplicación tratándose de condiciones de trabajo, ya que las mismas que rigen desde la fecha de suscripción del convenio o del laudo arbitral que soluciona la negociación colectiva, siendo por naturaleza de esta clase de beneficios no es posible su reintegro.

c) La convención colectiva rige por el periodo que acuerden las partes. y si las partes no se ponen de acuerdo su vigencia será de un año.

d) La norma considera que las cláusulas del convenio continuarán rigiendo aun cuando el convenio colectivo que las estableció ya no rija, hasta que otro convenio las modifique. Se admite, pues, que los derechos derivados de un pacto colectivo tienen carácter permanente, salvo pacto diferente.

e) La convención colectiva mantiene su vigencia hasta el vencimiento de su plazo, aun cuando se produzca un cambio de empleador por cualquier motivo tal como sería la fusión, traspaso, venta, cambio de giro de negocio o situaciones parecidas. Si se hubieran pactado condiciones de trabajo de carácter permanente, el nuevo empleador no podrá variarlas unilateralmente. f) La convención colectiva tiene carácter de un acto jurídico sujeto formal, pues exige que se celebre por escrito y en triplicado, por lo que si el acuerdo no consta por escrito deviene en nulo. En cuanto a la presentación de la convención colectiva ante la autoridad de trabajo, esta formalidad solo tiene por objeto su registro y archivo, pero no su aprobación, pues dicha autoridad carece de tal atribución. (SILVA LATORRE, 2021, págs. 35-36)

2.1.6 Acumulación Procesal

Desde una perspectiva teórica y didáctica, una relación jurídica procesal clásica, unitaria y elemental, supone la presencia de dos partes, en cada parte una sola persona y, finalmente, de una sola pretensión procesal. Claro, la teoría no coincide con la realidad; una relación procesal simplificada aparece pocas veces en el mundo real, en donde es mucho más común advertir la presencia de varias relaciones jurídicas procesales al interior de un mismo proceso. La descripción de estas relaciones jurídicas complejas corresponde a una institución del proceso denominada acumulación, institución procesal que consiste en la reunión de más de una pretensión.

La posibilidad de llevar adelante un *simultaneus processus* está prevista en todos los ordenamientos procesales, normalmente, por las mismas razones. Sin embargo, ellas dependen del tipo de tutela jurisdiccional que esté en juego. Así si lo que se pretende es una tutela jurisdiccional declarativa normalmente su ratio se encontrará o en la pura economía procesal o, en la mayoría de supuestos, en el de tratar de evitar decisiones contradictorias respecto de controversias de alguna manera conexas. La pretensión es aquel pedido que solicita el demandante en el marco de un proceso judicial. Cuando son varias las pretensiones formuladas es posible acumularlas siempre y cuando exista conexidad, es decir, elementos comunes o afines entre ellas. ¿Cómo se determina la conexidad entre las pretensiones? Los criterios son elaborados por la doctrina y la jurisprudencia. (COCA GUZMÁN S., 2021)

Dentro del análisis de la Corte Suprema manifiesta: En la demanda se solicitó como pretensiones accesorias de la pretensión principal de nivelación de remuneraciones el pago por convenio colectivo, reconocimiento del pago por incidencias de convenios colectivos y reconocimiento de pago de los beneficios colaterales, al haberse declarado en autos infundado la pretensión principal de nivelación de remuneraciones, las pretensiones accesorias ligadas a esta debieron ser desestimadas también en aplicación en contrario sensu del artículo 87° del Código Procesal Civil.

El mencionado artículo 87 menciona. - Acumulación objetiva originaria:

La acumulación objetiva originaria puede ser subordinada, alternativa o accesoria. Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada; es alternativa cuando el demandado elige cuál de las pretensiones va a cumplir; y es accesoria cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás.

Si el demandado no elige la pretensión alternativa a ejecutarse, lo hará el demandante.

Si no se demandan pretensiones accesorias, sólo pueden acumularse éstas hasta antes del saneamiento procesal. Cuando la accesoriedad está expresamente prevista por la ley, se consideran tácitamente integradas a la demanda.

Un proceso con pluralidad de objetos se puede producir o inicialmente, o sea desde la demanda (fenómeno que se llama “acumulación originaria”). Además de la conexión entre las diversas pretensiones (subjetiva u objetiva), todo ordenamiento establece una serie de requisitos de orden procesal que deben ser cumplidos tanto para la acumulación inicial como para la sucesiva. en cambio, constituye requisito (sólo) latamente procesal de la acumulación inicial (encuanto relacionado, más bien, con la coherencia lógica de la demanda) el que las pretensiones que se pretende acumular “no sean contrarias entre sí”. Como regla, sea cual fuere el momento en que se genera una acumulación de pretensiones (declarativas), la consecuencia será el que todas las pretensiones deberán ser (desde el inicio o desde que se genera el fenómeno acumulativo) sustanciadas juntas y, sobre todo, llegado el momento de resolver, el juez se deberá pronunciar sobre todas, caso contrario incurrirá en una omisión de pronunciamiento. La acumulación “condicional”, que constituye una excepción a la regla de exhaustividad arriba indicada, es la prevista (más o menos, más menos que más, como veremos en el apartado siguiente) en el artículo 87 CPC. sin embargo, la poco feliz redacción del artículo 87 CPC (que inicia diciendo: “La acumulación objetiva originaria puede ser subordinada, alternativa o accesoria”) ha puesto en cuestión la posibilidad de que en la demanda se plantee una acumulación “simple”, es decir, una acumulación (en palabras de Chiovenda) en

la que “el actor pide pura y simplemente la estimación de todas las acciones acumuladas.

Tal duda carece por completo de asidero, pues el silencio del artículo 87 CPC no responde a un (implícito) rechazo en nuestro sistema de una acumulación simple (faltaría...), sino, en todo caso, una “distracción” (de las tantas...) del legislador que omitió poner en blanco y negro la que constituye la regla general cuando se plantea una demanda objetivamente compleja: que el juez tiene que pronunciarse sobre todas las pretensiones planteadas. Ergo, es perfectamente posible que el actor acumule en su demanda cuanta pretensión tenga contra el demandado, siempre que, naturalmente, se reúnan los requisitos del artículo 85CPC, sin que se requiera de conexión objetiva alguna entre ellas. Por otro lado, hay que tener presente que, si se trata de pretensiones no conexas objetivamente, no existe ni la más remota probabilidad de que ellas resulten “contrarias entre sí”. No está de más decir que una acumulación como ésta, plasma la más pura economía procesal (la “liberal”, no la “autoritario- paternalista”). (ARIANO DEHO, s.f., págs. 15-16)

2.1.7 El petitorio implícito

Para López Matheus (2015) la pretensión es configurada como una solicitud concreta, propuesta por un justiciable, sobre el pronunciamiento de un magistrado, asimismo especifica que tiene dos elementos: “El objeto, también llamado petitum o petitorio y el título, también llamado causa petendi o causa de pedir”.

Toledo Toribio (2018) refiere: “Donde se expresa hechos claros y concretos, el juez debe considerar ello como pedido implícito” (p.7). Por su parte, Peyrano (2010), postula que para la existencia del petitorio implícito, se requiere únicamente que una de las partes procesales en su escrito de demanda, o de contestación, aduzcan hechos claros y concretos, “lo que debe considerarse válidamente como un petitorio implícito”., estos conceptos han sido recogidos en la tesis “IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA ADMISIÓN DEL PETITORIO IMPLÍCITO EN EL DERECHO A LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE RESOLUCIONES JUDICIALES DEL PROCESO ABREVIADO LABORAL EN LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA

DEL AÑO 2019 AL 2020” Tesis para optar el título profesional de: Abogada
Autora: Lucy Selene Pablo Rabanal Cajamarca 22 p.9 “

El petitorio de la demanda, guarda relación con los fundamentos del proceso laboral configurado como normas de desarrollo del proceso , el artículo III del título preliminar señala “ En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad...” en el cual podemos encontrar el principio de tutela jurisdiccional y principio de razonabilidad los cuales resultan de aplicación en el casación analizada, por cuanto la calificación de la pretensión como principal o accesoria no determina seguir el derrotero ilógico que la calificación errada de la parte no limita la decisión del Juez, quién está obligado a calificar el petitorio a partir de los hechos expresados, y no los calificaciones impuestas.

2.1.8 Principio de igualdad y no discriminación desde el punto de vista laboral y constitucional.

El derecho a la igualdad y no discriminación del trabajador tiene una especial relevancia en la relación de trabajo y es por ello que en la actualidad ha sido objeto de una mayor atención por parte de la legislación y la jurisprudencia.

El Artículo 2° inciso 2° de la Constitución de 1993 aborda el tema del derecho a la igualdad y reconoce el derecho de toda persona a “la igualdad ante la ley”, de la misma forma estipula lapidariamente que “nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, condición económica o de cualquier otra índole”, en este artículo se estipula el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyen a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias; y, el artículo 26° del mismo cuerpo normativo, regula que uno de los principios de toda relación laboral es la “igualdad de oportunidades sin discriminación”. Estos dos artículos deben interpretarse de manera sistemática, quedando proscrita en el ámbito laboral todo tipo de discriminaciones, ya sea al momento de acceder a un empleo o durante la

relación laboral, de manera directa o indirecta, y bajo cualquier circunstancia proscrita.

De esta forma, “el principio de igualdad, así como el mandato de no discriminación, se consideran derechos de carácter Constitucional y general aplicables a toda persona; además de introducirse en el ámbito de las relaciones laborales como parte de los principios constitucionales que rigen el derecho del trabajo”, y debe ser entendido en sus dos concepciones: la igualdad como igualdad de trato y como el mandato de no discriminación; los cuales, sin duda, parten del derecho fundamental a la igualdad y son autónomos uno del otro. Porque, “el mandato de igualdad no produce en modo alguno la pluralidad, la diferenciación; solo proscribire el trato desigual arbitrario.

La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales, ante esta situación el derecho a la igualdad se configura como una técnica de control,

dirigida a constatar la razonabilidad de las diferencias que introduzca el legislador o los órganos de aplicación de las normas; asimismo, faculta al ciudadano a poner en marcha dicho control, en función del cual se determinará la legitimidad de la norma. o del acto de aplicación de esta que suponga la introducción de diferencias entre las personas, sin que medie un trato discriminatorio. (GARCIA CESPEDES, 2020, págs. 35-39)

2.1.9 El ius variandi del empleador y la discriminación remunerativa en las empresas el sector privado

En la actualidad, en las relaciones de trabajo de las empresas del sector privado se presentan varios casos de distinción, siendo uno de ellos, el pago de diferente remuneración por la realización de la misma labor o función, teniendo en cuenta que, pese a que dos trabajadores realizan la misma labor, no necesariamente podrían recibir la misma remuneración, ni podrían ganar un monto inferior a la remuneración mínima vital, pero sí podrían tener una remuneración superior a ella, en atención a diferencias objetivas, diferencias que se encuentran debidamente justificadas, las cuales permitirían al empleador otorgar un trato diferenciado sin la necesidad de darse la discriminación remunerativa propiamente dicha.

A nivel empresarial, el sector privado está compuesto por empresas y organizaciones que no pertenecen al Estado y no están bajo su control, sino que están en manos de personas o de sociedades comerciales, y su actividad siempre va a ser lucrativa pues buscan generar ganancias, pero ello no quita que deben obedecer las leyes que estipula su ordenamiento jurídico, y es que esto se debe a que pese a que el empleador tiene pleno conocimiento de sus facultades, al no estar bajo el control directo del Estado, muchas veces abusa del poder de dirección que posee y da un trato diferenciado e injustificado a dos trabajadores que desempeñan la misma función.

2.1.9.1 El ius Variandi

El ius variandi es la potestad del empleador de variar, dentro de los límites pactados en el contrato, las modalidades de prestación de las tareas del

trabajador. En el caso de la reducción injustificada de la remuneración del trabajador, se daría una afectación que iría en contra de lo ya establecido por nuestro ordenamiento jurídico y de las normas que amparan el derecho a recibir una remuneración equitativa y suficiente.

Esta potestad podrá ejercerse teniendo en cuenta los límites internos y externos; los primeros están determinados por las definiciones de la libertad de la empresa y de su propio poder de dirección, delimitándose por el mismo contrato donde se han establecido las funciones por las que ha sido contratado el trabajador, el horario en que las cumple, etc., o las condiciones y el objeto del contrato; mientras que los segundos están determinados por el principio de razonabilidad y de los derechos fundamentales del trabajador, atendiendo a que los mandatos del empleador no pueden salir de la razonabilidad, ni pueden contravenir los derechos del trabajador, estos límites se deben al respeto a la dignidad del trabajador por el hecho de ser persona.

Además, esta potestad que se atribuye al empleador se debe a que, ningún instrumento internacional establece disposiciones sobre la forma en que debe determinarse el valor del trabajo; sin embargo, puede exigírsele al empleador que evalúe la labor del trabajador en base a criterios objetivos, y esto se debe a que, dos trabajos que no sean idénticos pueden ser comparados en cuanto a la dificultad de sus funciones, competencias para el puesto, condiciones de trabajo, calificación, esfuerzo físico o mental, rendimiento, habilidad, experiencia, atención o responsabilidad, estos criterios deben de ponerse en práctica hacia todos los trabajadores, sin distinción alguna para que no se evidencie la práctica abusiva, discriminatoria, arbitraria y prohibida que en muchos casos asume el empleador.

2.1.9.2 La Discriminación Remunerativa

El principio de igualdad y no discriminación se encuentra expresamente enunciado en el artículo 23º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y expresa que: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”, esta igualdad se sustenta en la prohibición de dar un trato diferenciado o discriminatorio sin justificación alguna. Más aún, si el empleador está legitimado a establecer diferencias remunerativas

entre los trabajadores, incluso cuando estos realizan igual labor, siempre y cuando existan distinciones cualitativas y cuantitativas que ameriten dicha distinción, pues, únicamente resultará contraria al derecho a la igualdad, la diferencia remunerativa de dos trabajadores que realizan la misma labor, cuando la distinción se origine por razón de raza, sexo, religión, afiliación política, origen social, apariencia, discapacidad, etc.

Y esto se debe a que, si bien es cierto, el empleador tiene la facultad de determinar los salarios al interior del centro de trabajo, esta libertad no puede ser ejercida de modo irrestricto, debido a las limitaciones ya que se generaría un conflicto entre la libertad de empresa y la facultad de dirección del empleador, de un lado, y el principio de igualdad y no discriminación del otro. Además, de acuerdo al principio de igualdad, carece de justificación la diferenciación salarial entre trabajadores que realizan la misma labor, en idénticas condiciones, cuando no existen causas objetivas y razonables que la justifiquen, ello se debe a que, en materia remunerativa, el principio de igualdad y no discriminación es invocado cuando se evidencian criterios subjetivos que son injustificados o discriminatorios para fijar el monto que deberá ser atribuido al trabajador.

En el caso de la remuneración, la discriminación se presenta en aquella diferenciación no objetiva e irrazonable entre los ingresos de trabajadores que desarrollan la misma actividad, función u ocupan el mismo cargo”, es decir por mero capricho del empleador basados en criterios subjetivos, dando fin a la armonía en la relación laboral. Además, la vinculación del derecho a percibir igual remuneración con el mandato de no discriminación tiene sentido cuando se entiende que su finalidad es combatir el abuso o aprovechamiento del empleador, al asignar al trabajador una remuneración insuficiente, sin tener en cuenta que la remuneración tiene como característica la intangibilidad que “impide a cualquier tercero, e incluso al empleador, afectar por decisión unilateral las remuneraciones de los trabajadores”, porque el empleador puede tomar en cuenta elementos subjetivos para adoptar sus decisiones, y de hecho lo hace constantemente, pero siempre que no se base en alguna de las razones que vulnera otros derechos fundamentales, ya que la diferenciación de remuneración entre dos trabajadores motivada en un criterio discriminatorio es ilegal y prohibida.

Es por lo antes mencionado que, el empleador no puede hacer diferenciaciones al momento de entregar una mejora como por ejemplo un bono, porque uno sea hombre y la otra mujer, o porque uno sea de raza asiática y la otra de raza negra, o uno sea cristiano y la otra de religión musulmana, pero sí puede establecer diferencias por considerar a Juan más eficiente que Luis, o viceversa, ya que el concepto de discriminación tiene un fin protector, porque busca restringir y sancionar los actos discriminatorios en perjuicio del trabajador, situación que es distinta al contenido del derecho fundamental a la igualdad.

Corresponde señalar que la diferenciación remunerativa entre dos trabajadores que desempeñan la misma función en una situación dada por ley, es contraria a lo establecido en el artículo 24° de nuestra constitución, la cual está respaldada por normas internacionales como la Declaración Universal de los derechos Humanos, por el Convenio 100 y 111 de la OIT. Además el trabajador afectado al estar protegido puede hacer uso de su derecho de acción en vía administrativa en la cual el trabajador afectado podría recurrir al sistema inspectivo o de fiscalización de trabajo para denunciar la vulneración de la que es víctima, y en vía judicial, por cuanto pretende proteger: su derecho a la igualdad y no discriminación, y por la naturaleza que ostenta dicho derecho, porque al ser derechos fundamentales, estos constituyen el medio idóneo para defender a la persona humana y a su dignidad.

2.1.10 La prueba en el proceso laboral

2.1.10.1 Noción de Prueba

La prueba es la manifestación de la realidad de un hecho y la argumentación de la verdad de una tesis, porque tiene por finalidad producir certeza en el juez sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados, por lo que a quien afirma esos hechos le corresponde asumir la demostración de los presupuestos de hecho contenidos en la norma sustancial para fundamentar su pretensión como carga probatoria.

En buena cuenta la actividad probatoria debe recaer inexcusablemente sobre los hechos alegados en los escritos constitutivos del proceso, o bien sobre los aludidos y admitidos oportunamente como hechos nuevos para no transgredir el principio de congruencia, porque, para que los medios probatorios sean admitidos deben ser presentados en su oportunidad.

Nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, en su Artículo 21 sobre la Oportunidad de los medios probatorios manifiesta que: "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. Además, en ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada, porque estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.

2.1.10.2 Medios de prueba

Fuentes de prueba son los elementos que existen en la realidad, con independencia del proceso, son datos que demostrarían cierta circunstancia o evento, y estos medios de prueba están constituidos por los instrumentos o actividades que buscan trasladar las fuentes de prueba a un determinado proceso judicial.

Por ello, los medios de prueba se conectan con los hechos en litigio a través de la relación instrumental: medio de prueba es cualquier elemento que pueda ser usado para establecer la verdad acerca de los hechos de la causa. Constituyen datos cognitivos e información a partir de los cuales se puede derivar la verdad de los hechos en litigio, si se sacan las inferencias apropiadas a partir de ellos y sin tales inferencias conducen a la verdad de los hechos motivo de la disputa. Porque el ciudadano tiene derecho a probar que se han producido, o no, los hechos a los que el derecho le atribuye consecuencias jurídicas, y es que solo de este modo puede garantizarse una correcta aplicación del derecho y una adecuada seguridad jurídica, ya que, a través de una concepción racionalista de la prueba, es posible a hacer efectivo el derecho a la prueba y, consiguientemente el derecho a la defensa.

2.1.10.3 Finalidad de la Prueba

La prueba tiene la finalidad de producir certeza en el juez respecto de los puntos controvertidos, y sirven para que, previa valoración de las pruebas, se fundamente y motive la decisión judicial, porque la prueba al ser evaluada, sirve para formar en el ánimo del juez una cierta convicción de cómo sucedieron los hechos, requiriéndose además de ello valorar también las alegaciones de las partes.

Por lo antes mencionado, y teniendo en cuenta que el objeto de la prueba son los hechos, de cuya existencia o inexistencia ha de convencerse el juez, dicha actividad resulta complementaria de otra, la cual es la comprobación de las alegaciones de las partes procesales. Y es que, de los diferentes tipos de alegaciones, la actividad probatoria solo tiene por objeto los hechos, no las normas jurídicas, dado que se presumen que el juez conoce el derecho. Por lo

tanto, la prueba únicamente puede versar sobre los hechos de los que dependa la decisión estimatoria o desestimatoria de la demanda, siempre y cuando estos sean dudosos o controvertidos, por lo que se encuentra restringido a la comprobación de los hechos afirmados por los litigantes en la debida oportunidad procesal, toda vez que los hechos no alegados no pueden ser materia de acreditación y, por ende, se encuentra también vedada por el juzgador la investigación de su existencia.

2.1.10.4 La Valoración de la Prueba

Una vez actuados los medios probatorios, se reconocen las pruebas y estas son las que serán objeto de valoración por parte del juez, conforme lo establece supletoriamente el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo Ley N° 29497 Artículo 31.- Contenido de la sentencia: “El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

La valoración consiste en determinar el valor probatorio de cada medio de prueba en relación con el hecho específico, tiene por objeto establecer cuando y en qué grado puede ser considerado verdadero, sobre la base de las pruebas relevantes, el enunciado que afirma la ocurrencia de ese hecho

2.1.11 Motivación de la Sentencia

En un modelo democrático de derecho, las decisiones judiciales sin motivación no pueden ser aceptadas, debido a que la motivación permite el control del razonamiento del juez como parte del ejercicio de derecho a la defensa de quien se sienta afectado con dicha decisión. Si un litigante no contara con esa justificación, no podría conocer cuáles han sido las razones que han llevado al juez a la convicción de su decisión. Para un modelo democrático de derecho, ello es importante; sin embargo, si estuviéramos en un régimen totalitario o dictatorial, las razones o motivaciones de la decisión de los jueces es lo que menos se podría esperar.

El derecho a la tutela judicial efectiva no connota el obtener una decisión judicial conforme unas pretensiones hechas valer en el proceso, sino el derecho que se dicte una resolución jurídicamente fundada en derecho, la cual supone la exigencia constitucional de la motivación, la cual cumplirá dos funciones: presentar el fallo como un acto de racionalidad en el ejercicio del poder y al mismo tiempo, facilitar su control mediante los recursos que procedan, entre ellos el amparo ante el Tribunal Constitucional. Del mismo modo el inciso 5 del artículo 139º de la Constitución política vigente recoge el principio y derecho a la función jurisdiccional de observar la debida motivación de las resoluciones judiciales, mediante el cual el juzgador debe exponer las consideraciones que fundamentan la subsunción de los hechos en los supuestos hipotéticos. De las normas jurídicas que fueron aplicadas.

En ese sentido, la existencia de que las decisiones judiciales sean motivadas, garantiza que los jueces expresen el proceso lógico que los ha llevado a decidir la controversia, asegurando así, que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la Ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa. En consecuencia, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruente entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial expresa una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta sea breve o concisa. (GARCIA CESPEDES, 2020, págs. 70-76)

2.1.12 Beneficios sociales

Los beneficios sociales son una retribución indirecta que se le da al trabajador y que se da con la finalidad de brindarles protección y que se ve reflejado en la legislación vigente. Se articulan a través de diferentes programas dependiendo de la finalidad que se pretenda con ellos y, pueden dirigirse tanto al trabajador como a los miembros de su familia. Los costes generados por los beneficios sociales, pueden sufragarse íntegramente por la empresa o con participación de los empleados interesados en los mismos. Las organizaciones, buscan incrementar la motivación y productividad, de sus trabajadores para finalmente lograr el alcance de sus objetivos.

Nuestros jueces entienden por beneficio social toda suma que el empleador adeuda al trabajador con motivo del cese. Sin embargo, ya hemos visto que la remuneración insoluta puede ser una adeudada por el empleador al trabajador con motivo del cese, pero no constituye un beneficio social. De otro lado, la compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social y una parte es de libre disposición del trabajador sin ser necesario el cese del mismo. La definición jurisprudencial, si bien nos da mayores luces tampoco es precisa.

Los beneficios sociales son un conjunto de compensación, que a diferencia de la remuneración, no se origina de la prestación de servicios propiamente dicho sino que se derivan de la relación laboral, su otorgamiento es de carácter obligatorio normado por las leyes, asimismo, su pago se lleva a cabo en dos oportunidades, la primera, durante la relación laboral en cuyo caso se otorga en distintas fechas cada uno por separado, y la segunda al término de la relación laboral a través de un documento denominado liquidación de beneficios sociales

2.1.12.1 Importancia de los beneficios sociales

La importancia de los beneficios sociales es que los trabajadores tengan la motivación y el rendimiento satisfactorio para garantizar un mayor rendimiento del trabajo diario. Ello con el fin de que los trabajadores sean responsables con sus tareas y obligaciones, que denoten compromiso y sean fieles con su productividad. El incentivo a crear nuevas ideas y el afán propio de cada empleado son rasgos que las compañías anhelan para cada uno de sus

componentes en sus departamentos de trabajo. Para ello, las empresas brindan beneficios sociales a los trabajadores y entre los más comunes destacan el seguro de vida o el seguro médico, las dietas y transportes, un horario más flexible combinados con días de trabajo en casa, entre otros. De esta manera, que los trabajadores puedan gozar una buena calidad de vida junto con sus familiares.

2.1.12.2 Características de los beneficios sociales

Se basa en brindar seguridad social, la cual a su vez tiene como finalidad velar por el trabajador y la estabilidad de su familia. No es una prestación económica a cambio de sus servicios.

2.1.12.3 Dimensiones de los beneficios sociales

Gratificación

Es necesario para que el trabajador pueda recibir las gratificaciones ordinarias, que haya laborado por lo menos 1 mes completo. Las gratificaciones se pagan por ley a los trabajadores que brindan o prestan sus servicios hacia las empresas. De acuerdo con los días laborados por el trabajador, se efectúa el pago de las gratificaciones en los meses respectivos, antes de 15 de julio por fiestas patrias antes de 15 de diciembre por fiestas navideñas.

Compensación por Tiempo de Servicios

Es importante indicar que la CTS está considerada como un seguro para cuando el trabajador no se encuentre laborando y no genere ingresos económicos que puedan mantener su estabilidad, deudas o necesidades básicas. Las empresas están obligadas a dar el beneficio de la CTS a los trabajadores por el servicio que brindan al laborar las 8 horas diarias y 48 horas semanales acordadas por el empleado y empleador; por ende, los trabajadores gozan o deberían del beneficio anual de la CTS pues es un derecho acorde a la ley vigente en el país.

Participación en utilidades

La participación de utilidades es un beneficio del trabajador producto de las ganancias de la empresa de forma anual. Según lo establecido por la ley, las

utilidades que puede recibir el trabajador se distribuyen de la siguiente manera: 10% en empresas mineras, 8% en empresas industriales y 5% en empresas que brindan servicios. Todos los trabajadores que laboren en una empresa privada del régimen generan que perciba rentas de tercera categoría, tiene derecho a recibir utilidades siempre y cuando la empresa tenga como mínimo 20 trabajadores en planilla. De esta manera, la empresa podrá otorgar utilidades en el periodo de marzo del año siguiente de acuerdo con las ganancias obtenidas de sus ingresos netos anual.

Asignación Familiar

La asignación familiar es un pago realizado mensualmente y tiene naturaleza remunerativa, por lo que recae en el cálculo de los otros beneficios laborales. Este pago está regulado en la Ley 25129 y establece el pago del 10% de la remuneración mínima legal vigente a los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de edad. El requisito para acceder a este beneficio social es contar con carga familiar, según lo establecido por la ley, tener hijos menores de edad o hijos mayores de edad que se encuentren estudiando hasta un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad.

Seguro vida ley

Mediante el Decreto de Urgencia 044-2019 y regulado por el Decreto Supremo 009-2020-TR, se ha establecido que, desde el inicio de la relación laboral, el empleador debe asegurar a los trabajadores. El contrato de seguro a favor del trabajador permite compensar consecuencias de un evento incierto, que puede ser la muerte o invalidez total y permanente. Así, el empleador pagará la prima con el fin de mantener asegurado al trabajador, por medio de una empresa aseguradora. La base de cálculo para el pago de la póliza es la remuneración del trabajador, denominada «remuneración asegurable». (RIVERA CARHUAS, 2019, págs. 58-60)

2.1.13 DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.1.13.1 Remuneración

Eliana Maritzell García Céspedes en su tesis para optar el título profesional de abogado, define a la Remuneración, como: “El íntegro de lo que el empleador paga al trabajador como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición”. (GARCIA CESPEDES, 2020, pág. 50)

2.1.13.2 Gratificación

Brian Carlos Zúñiga Agüero en su tesis para optar el título profesional de abogado, define a la Gratificación, como: “La gratificación es un derecho laboral que está normado por las leyes del trabajo del Estado Peruano. Es un pago adicional que se suma a la remuneración o sueldo de los trabajadores”. (ZÚÑIGA AGÜERO, 2020, pág. 45)

2.1.13.3 Contrato de Trabajo

Angela Katherine Uchofen Urbina en su tesis para optar el título profesional de abogada, define al contrato de trabajo, como: “un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad. El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes”. (UCHOFEN URBINA, 2017, pág. 35)

2.1.13.4 Satisfacción Laboral

Ana Teresa Estefanía Barriga Flores en su tesis para optar el título profesional de abogada, define al Satisfacción Laboral, como: “Es un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. (BARRIGA FLORES , 2016, pág. 40)

2.1.13.5 Homologación de Remuneración

Débora Olenka Castillo La Rosa en su tesis para optar el título profesional de abogada, define a la Homologación de Remuneración, como: “Es una acción que se plantea ante los órganos jurisdiccionales, con el cual un trabajador pretende que se equipare su salario con la de un compañero que percibe un sueldo mayor, por la cual alega la existencia de un acto en contra del principio de igualdad de trato”. (CASTILLO LA ROSA, 2018)

2.1.13.6 Beneficio Social

Sandra Paredes Silva en su tesis para optar el título profesional de abogada, define al Beneficio Social, como: “Todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente: no importa su origen (legal –heterónimo- o convencional –autónimo-); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad”. (PAREDES SILVA , 2017, pág. 73)

2.1.13.7 Pretensión Autónoma

Eugenia Ariano Deho en su artículo titulado la acumulación de pretensiones y los dolores de cabeza de los justiciables, define a la Pretensión Autónoma, como: la manifestación de voluntad de un sujeto una exigencia frente a otro, por ello esta debe estar contenida con los fundamentos de hecho o razones fácticas que sustentan. De otro lado la pretensión es la declaración de voluntad hecho ante el juez y frente al adversario; es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a cierta relación jurídica. En realidad, se está definiendo básicamente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la

tutela para el mismo. No implica una relación con otra pretensión. Como se señala en la Casación que las pretensiones señaladas como principal como accesoria y al desestimar la solicitud de nivelación de remuneraciones no implica que el pedido de pago de convenio colectivos y beneficios colaterales, suceda al mismo, al no encontrarse estrecha e indisolublemente ligadas. (ARIANO DEHO, La acumulación de pretensiones, 2016)

Reggiardo Savedra, Mario en su Ensayo “Aplicación práctica de la acumulación en el proceso civil” nos dice la acumulación autónoma “ Se presenta cuando se plantean dos o más pretensiones que pueden ser resueltas en la sentencia de manera independiente, sin que el fallo sobre una afecte al de las otras. No existe relación de jerarquía o dependencia entre ellas. Por ejemplo, cuando alguien pretende que se cumplan dos prestaciones derivadas de un mismo contrato “ , nos dice adicionalmente “ Las pretensiones autónomas o simples no están expresamente previstas en el Código Procesal Civil. No obstante, los jueces peruanos las aceptan al ser la forma de acumulación que más se presenta en la realidad y cuya existencia no genera mayor problema” Nosotros podemos señalar que esta pretensión se confunde con la pretensión principal. (REGGIARDO SAVEDRA, MARIO “Aplicación práctica de la acumulación en el proceso civil “pág. 8

2.1.13.8 Pretensión principal.

Escobar Fornos, Ivan en su obra Introducción al proceso, nos dice que la pretensión principal es la pretensión del derecho independiente. La denominación señalada se usa para referir a la pretensión formulada que tiene autonomía plena, no es dependiente, en contraposición a las pretensiones accesorias que resultan dependientes. (ESCOBAR FORNOS, IVAN Editorial Hispar 1998, p. 191.

2.1.13.9 Pretensión Accesoria

Rubén Márquez García en su artículo titulado la acumulación de pretensiones, define a la Pretensión Accesoria: cuando hay varias pretensiones y, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás. En ese sentido, la

fundabilidad de la pretensión principal constituye causa necesaria y suficiente para el amparo de la pretensión accesoria. (MÁRQUEZ GARCÍA, s.f.)

2.1.14 Presunción Legal

Devis Echandía, citado por Ventura Vega, Zaira Grimalda, en su ensayo ¿ Cuáles son los parámetros interpretativos que limitan la aplicación de las presunciones legales en la ley 29497” precisa lo siguiente: La presunción es un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho (lo segundo es presunción judicial o de hombre), con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cuál es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos. Desde otro punto de vista y cuando son simples presunciones de hombre, son principios lógicos basados en las reglas de la experiencia, que permiten una correcta valoración de las pruebas; por consiguiente, no son en realidad presunciones, sino reglas para el criterio del Juez. (VENTURA VEGA, ZAIRA GRIMALDA p..3)

De acuerdo a la Nueva Ley Procesal Del Trabajo Ley N° 29497, en su artículo 29 se establece: “Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes”

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

De acuerdo a la Casación materia de análisis se establece que para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, sobre todo cuando alguna de ellas ha obstaculizado la actividad probatoria; sin embargo, esta facultad no es absoluta, puesto que el magistrado debe sustentar con razones por las cuales emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad. En ese contexto se

tiene que la pretensión principal del demandante era la nivelación de remuneración y como pretensión accesoria se tiene al pago de los convenios colectivos, reintegro de los beneficios sociales: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, reconocimiento de beneficios colaterales acordados en los convenios colectivos, pago de asignación por educación, pago de asignación de esposa o conviviente; asignación por hijos; pago de quinquenio; pago de riesgo eléctrico; reconocimiento de pago por cierre de pliego.

Es así dentro del desarrollo de las presentes instancias, se tiene como un punto en concreto en donde se realiza un análisis respecto del artículo 29 que trata sobre la presunción legal; se establece en la primera instancia; con relación a las utilidades en donde se ha pedido información al empleador, señala que existe una declaración anual del impuesto a la renta, pero por omisión de exhibición de la demandada, no hay información de los días laborados por cada trabajador, no hay información de los días laborados por cada trabajador, número de trabajadores y del monto de la remuneración de los trabajadores, por lo que procede la presunción judicial, por su conducta obstructiva. A ello se tiene la resolución de segunda instancia en donde se procedió a confirmar la sentencia apelada, señalando: si bien se exhibe la declaración anual del impuesto a la renta, el incumplimiento de presentar toda documentación necesaria para calcular y emitir pronunciamiento respecto a este extremo, es de responsabilidad de la demandada. Frente a dichas decisiones se tiene el razonamiento de la Corte Suprema respecto de la presunción legal señalando lo siguiente:

El demandante ofreció como exhibiciones, que deberá hacer la demandada respecto de sus declaraciones de impuesto a la renta desde el año 2008 hasta el año 2015, con el informe universal de trabajadores y remuneraciones percibidas a fin de establecer el monto de utilidades que pueda corresponder al actor. Sin embargo, se tiene, que, en la contestación de demanda, que se cumplió únicamente con adjuntar en formato CD los estados financieros de los periodos dos mil ocho, dos mil nueve, dos mil diez, dos mil once, dos mil doce, dos mil trece, dos mil catorce y dos mil quince. Estableciendo que para la aplicación de dicha presunción debe existir tres requisitos:

- La conducta debe ser manifiestamente contraria a la ética, lo cual se califica por la intención que impida o entorpezca la consecuencia de la verdad o utilizar medios de ataque o defensa manifiestamente infundados.
- El magistrado debe sustentar las razones por los cuales emplea la presunción legal.
- Debe entenderse que las conclusiones que puede sacar el juez son sólo de orden fáctico, para el esclarecimiento de los hechos, de modo alguno puede servir como razón única o determinante de una sentencia que haga caso omiso de la cuestión de derecho.

Es así como la Corte Suprema, considera razonable y proporcional la aplicación de la presunción legal respecto al pago de utilidades debido a que la entidad demandada ha expresado una conducta obstructiva en la actividad probatoria para la búsqueda de la verdad con el cumplimiento parcial de las exhibiciones documentales solicitadas, pues si bien cumplió con las declaraciones de impuesto a la renta, omitió remitir la información necesaria respecto a los días laborados por cada trabajador, el número de trabajadores y el monto de la remuneración de los trabajadores a fin de realizar la liquidación de las utilidades. Más aún si dicha información es de pleno y directo conocimiento y administración por la demandada en su condición de empleador y teniendo en cuenta que en el presente proceso se emitió diferentes sentencias de primera y segunda instancia conforme se ha detallado y lejos de coadyuvar a que en el desarrollo del proceso cumpliera con la integridad de las exhibiciones documentales a fin de esclarecer si correspondía la liquidación de utilidades la parte demandada no lo realizó, por lo cual resulta pertinente y adecuado lo asumido por las instancias de mérito para el cálculo de derecho a las utilidades del demandante.

2.1.14.1 La Presunción Procesal y sus Impactos

La norma matriz de la presunción procesal se encuentra en el artículo 29 de la Ley 29497 Ley Procesal de Trabajo y se vislumbra como el sucedáneo más importante del proceso judicial. Pero este instituto deriva de la doctrina jurídica

que estudia las presunciones como la actividad lógica mediante el uso del razonamiento jurídico, por el cual se extraen conclusiones a partir de los hechos, reconocimiento, datos o conductas de las partes que tienen que estar relacionados a una comprobación de enunciados sostenidos en el proceso por la parte demandante o por la parte demandada, lo que obliga a que las partes tengan que actuar bajo el principio de veracidad.

Si bien en el texto no se hace referencia a la presunción, el título que encabeza revela que estamos ante la presunción procesal.

La presunción legal en el proceso es una facultad concedida al juez que se activa cuando cualquiera de las partes no solo no contribuye con la actividad probatoria sino obstaculiza el ofrecimiento, admisión o actuación de algún medio probatorio, socavando el principio fundamental del proceso laboral que es encontrar la verdad (principio de veracidad).

Si bien están claros los escenarios que habilitan la presunción, es indispensable como parte de la constitución de la premisa fáctica que sea ventilado la trascendencia o relevancia que significan estos actos en el desarrollo del proceso por cuanto no cualquier acto procesal permite el desplazamiento de la presunción.

El dispositivo legal en el segundo párrafo del artículo 29 de la Ley Procesal de Trabajo recurre con mayor claridad a ejemplos y enumera qué situaciones serían las actividades obstaculizadoras de las partes y en ellas incorpora:

- ✓ Las negativas a las exhibiciones ordenadas por el juzgado.
- ✓ Negar la existencia de documentos propios de la actividad económica y jurídica
- ✓ Impide o niega el acceso a documentos que obran en su poder.
- ✓ Se niega a declarar o responde en forma evasiva los interrogatorios.

Pero los ejemplos dados no son *numerus clausus* sino son *apertus*, al señalar la frase “entre otras circunstancias” cuando empieza la ejemplificación en el segundo párrafo; siendo así, el juez es quien evaluará el comportamiento que han tenido las partes en el desarrollo procesal tomando como referencia el

diseño estructurado en el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo, reconduciendo las inconductas contrarias a los deberes de veracidad.

2.1.14.2 Las Presunciones Procesales como Facultad del Juez

Se nombra dos presunciones legales establecidas en la Ley Procesal del Trabajo y en estos casos la propia Ley ha estructurado literalmente los elementos que la configuran sin que el juez pueda incorporar otros elementos constitutivos:

1. En el artículo 23.2 de la Ley Procesal Laboral se encuentra una disposición específica que regula la presunción procesal laboral y está centrada en la diversificación de la carga probatoria que es un tema procesal:

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

Podemos apreciar que esta difiere en su contexto con el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, como ya fue expresado, esa norma es de carácter material donde la relación laboral se construye sobre las características del contrato de trabajo: trabajo personal, remuneración y subordinación en cuyo caso la presunción se levanta para cubrir el manto de la indeterminación del contrato de trabajo.

Algunos consideran que la norma procesal está dejando de lado la subordinación como elemento característico e identificador del contrato de trabajo, porque exige al trabajador únicamente probar la prestación personal, pero es un error esa interpretación por cuanto el mensaje es lograr la admisión del proceso (*pro actione*) y no clausurarlo tempranamente, ya que al momento de sentenciar se deberá hacer una valoración conjunta de las pruebas.

2. En otro caso existe una combinación de los medios sucedáneos: A través de los indicios se afirma la presunción. Esta figura la encontramos en el artículo 23.5 de la Ley Procesal laboral, por medio de los medios sucedáneos el Juez corrobora un hecho o desestima la existencia de hechos, como indicamos mediante de un razonamiento lógico jurídico de concurrencia de hechos que nos conduce al encuentro de verdad o falsedad.

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.

En este presupuesto es necesario advertir pruebas indiciarias que se encuentran concatenadas y permitan mostrar una dirección u objetivo del mensaje y el cuadro es completado con la presunción que extraiga el juez. El resultado será construir el acto lesivo, sea en contra del trabajador o del empleador.

2.1.14.3 Presunción *juris et de jure* o *juris tantum*

Presunciones *iuris et de iure*, que se establece como verdad incontestable la existencia legal del hecho deducido, y se rechaza toda discusión probatoria acerca de él. Este criterio es rechazado por algunos tratadistas.

Las presunciones *iuris tantum*, que la Ley impone al juez que tenga por verdaderos los hechos que se deducen de ciertas pruebas circunstanciales, pero permite a los interesados demostrar la inexactitud de la inducción fundada en dichos hechos.

En el derecho procesal laboral las presunciones legales o las asumidas por el juez no tienen la característica *juris et de jure*. Siempre podrán ser contradichas con pruebas que “destruyan” la barrera de la presunción y solo cuando carezca de los elementos probatorios la presunción se desplaza en su intensidad cubriendo esa deficiencia o ausencia de pruebas.

Por tanto, la presunción, tal como está planteada, es una sanción a la parte procesal que no siendo diligente con las cargas probatorias que le asignó pretende soliviantar los fines del proceso a fin de resolver un conflicto de intereses o eliminar la incertidumbre jurídica. (MEDINA OTAZU, 2017)

La norma ha enumerado cuidadosamente los casos en los que la presunción ha de operar: obstaculizar la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas (libros de planillas, documentos, reglamentos, pólizas,

boletas de pago, fotocheck, etc.); se niega la existencia de documentación propia de la actividad jurídica o económica (estatutos sociales, RUC, balances auditados, etc.); se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentren; se niega a declarar o se responde con evasivas (delante del juez en la audiencia respectiva).

2.1.15 Principios Laborales

Son aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de las normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. Reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta de la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

Algunos de los principios laborales se encuentran en nuestra Constitución Política de 1993, la misma que establece lo siguiente:

Art. 26 Constitución Política del Perú

Principios que regulan la relación laboral:

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Sin embargo, se ha desarrollado otros principios que obligatoriamente deben observarse en una relación laboral, además de aplicarse las normas sobre la materia.

2.1.15.1 Principios laborales sustantivos:

Principio indubio pro operario:

Se trata de uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, en distintas obras se le denomina principio pro-operario, principio protector o principio tutelar. Parte de la desigualdad en que se encuentran los sujetos de la relación laboral, siendo el objeto del Derecho del Trabajo nivelar las desigualdades.

Principio de irrenunciabilidad de Derechos:

También conocido como el principio de no revocabilidad, esto implica que el trabajador no pueda negociar con el empleador ni mucho menos renunciar, aquellos derechos reconocidos en la constitucional y en la ley. “La no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral”.

Principio de continuidad:

El principio de continuidad implica que se debe otorgar al contrato de trabajo la máxima duración²⁵, es decir, que las normas del derecho al trabajo deben procurar dar firmeza y permanencia a la relación laboral en el tiempo, cuando se sustente la causa que le dio origen.

2.1.15.2 Principios laborales Adjetivos (Procesales)

Sobre el principio de oralidad:

La oralidad implica la existencia de un sistema en donde predomina lo hablado sobre lo escrito. En el proceso laboral este principio sale a la luz en el momento en que las partes declaran sobre los hechos o en el momento en el que un testigo declara, de tal manera que en una sola audiencia se desarrollan varias actuaciones; por ejemplo, en la audiencia de juzgamiento.

Principio de Concentración:

El principio de concentración se encuentra en vinculación con el principio de oralidad, pues de acuerdo al modelo de audiencias de la NPLT el proceso se desarrolla en el menor número de etapas y en las mismas se concentran varias actuaciones que se llevarán a cabo a través del uso de la palabra.

Sobre el Principio de Inmediación:

El principio de inmediación, implica que el juez, como director del proceso, estará en contacto directo con las partes a fin de conocer claramente los hechos, las pruebas para dictar un fallo justo.

Sobre el Principio de Celeridad:

Este principio encuentra cercana vinculación con el principio de oralidad y de concentración pues implica la existencia de plazos más cortos dentro del proceso, la preeminencia de las actuaciones orales sobre las escritas y la sencillez en la tramitación del proceso laboral.

Sobre el Principio de Economía Procesal:

La economía procesal implica satisfacer las pretensiones de los justiciables con el mayor ahorro de esfuerzo posible y costo de las actuaciones procesales. Este principio se materializa en la NLPT al fijar menores audiencias tanto en el proceso ordinario como en el proceso abreviado. Este principio se encuentra en vinculación con el principio de oralidad, concentración, celeridad e inmediación pues se busca que el proceso se desarrolle en el menor número de actos procesales posibles y, en consecuencia, represente un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.

Sobre el principio de veracidad:

Mediante la aplicación de este principio se busca la preferencia de la verdad material sobre la verdad formal, resulta ser una manifestación del principio de primacía de la realidad aplicada dentro del proceso laboral. (LAVI TEJADA, 2016, págs. 46-46)

2.1.16 Principio “iura novit curia”

2.1.16.1 *El iura novit curia en la doctrina*

El aforismo *iura novit curia*, traducido comúnmente al castellano como “el juez conoce el derecho”, se refiere al poder del juez de realizar de oficio su propio análisis del derecho aplicable a las disputas sometidas a su conocimiento, esto es, con prescindencia de los argumentos escritos u orales que al respecto hagan las partes durante el proceso. Se trata de un principio general del derecho recogido en diversas legislaciones que, si bien es aplicado por los jueces en diferentes jurisdicciones al decidir litigios a nivel doméstico, en el campo del arbitraje comercial internacional no es unánimemente aceptado.

Según Díez-Picazo el mencionado aforismo literalmente significa “el tribunal conoce el derecho” y “se refiere a la invocación de las normas jurídicas que sirven de fundamento a las pretensiones mantenidas por las partes dentro del proceso”. El juez puede alterar el fundamento jurídico de la pretensión de la parte; pero no puede alterar la naturaleza ni la articulación de la pretensión misma. El juez podrá entonces, sin consultarle a las partes, modificar los fundamentos de derecho cuando considere que no se ajustan a las pretensiones planteadas dentro del proceso.

De ahí que este principio, siguiendo a Meroi, haya sido visto desde hace mucho tiempo en la doctrina

- Como presunción, ya que se presume que el juez conoce el derecho aplicable al caso, lo que exime a las partes de tener que probarlo;
- Como principio o regla, esto es, como un deber del juez de conocer el derecho y de resolver el conflicto conforme a éste y a pesar del derecho invocado por las partes; y
- Como un “principio-construcción”, vista como elaboración de la ciencia jurídica que sistematiza el ordenamiento jurídico, articula las funciones legislativa y jurisdiccional y se configura como una armazón o estructura que sostiene toda la organización jurídica.

Es un principio que permite al juez, por ejemplo, considerar que una causa ha debido introducirse bajo una regla que no fue o fue mal citada por el demandante,

pero no lo autoriza para enmendarle a éste la demanda y aplicar un derecho sustantivo nuevo, ni para fallar en equidad y no en derecho, desconociendo la diferencia entre uno y otro. Cuando el principio se aplica al derecho sustantivo, el juez atenta contra la justicia misma y contra el derecho del demandado de defenderse, y excede su jurisdicción. Más aún cuando lo hace en la sentencia de fondo. Un juez puede superar, por aplicación de este principio, las omisiones o deficiencias de los argumentos legales de las partes y aplicar la regla que considere correcta.

Con arreglo al principio *iura novit curia*, es el juez, como titular de la potestad jurisdiccional, el que tiene el poder-deber de proporcionar el derecho aplicable al proceso, con prescindencia de la respectiva invocación de las partes conforme a las pretensiones planteadas. Este principio se funda, como se ha mencionado, en la presunción lógica de que el juez está capacitado e instruido para conocer el derecho y, en consecuencia, no se encuentra vinculado por las calificaciones de las partes, salvo el límite de respetar el principio de congruencia.

Así concebido, la actitud del juez frente al derecho muestra tres características fundamentales:

- 1) su deber de conocerlo y, por tanto, de estudiarlo;
- 2) su facultad de interpretarlo; y
- 3) su libertad para aplicarlo.

De las opiniones esbozadas podemos concebir al *iura novit curia* como aquella presunción de que el juez conoce el derecho y el poder/deber de realizar de oficio su propio análisis de los fundamentos de derecho invocados por las partes a efectos de que resulten aplicables a las pretensiones invocadas. De no ajustarse el derecho al hecho, el juez podrá y deberá redireccionar la pretensión a la norma correspondiente. Siendo el principio de congruencia el límite a ese poder/deber del juez.

2.1.16.2 *Et iura novit curia* en la en la jurisprudencia

De acuerdo con la Casación 961-2005, Lima, la aplicación del principio *iura novit curia*, en materia de obligación de dar suma de dinero, se encuentra arreglada a ley siempre y cuando no se haya sustentado en hechos ajenos a los alegados por las partes:

“Una entidad financiera interpuso demanda de obligación de dar suma de dinero con el objeto de que una compañía minera cumpla con pagarle la suma de S/. 27'330,988.34 representado en un pagaré. Al respecto, la demandada formuló contradicción alegando la inexigibilidad de la obligación, pues señaló que las personas que aparecen suscribiendo el título valor en su representación habían renunciado a sus cargos con anterioridad”.

La Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia señaló que, si bien la parte demandada sustentó su contradicción en la inexigibilidad de la obligación, fue correcto que la Corte Superior haya considerado que la contradicción de la demandada se sustentaba en nulidad formal al aplicar el principio *iura novit curia* toda vez que la decisión se sustentó en hechos alegados por las partes; por lo que es deber de los juzgadores aplicar el derecho que corresponde. Por tales razones, declaró infundado el recurso de casación.

La Casación 1331-2005, Cono Norte señala que, en materia de obligación de dar suma de dinero, se afecta el debido proceso si el juez funda su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes:

Al respecto, la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República señaló que el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil establece que el juez debe aplicar el derecho que corresponde al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o haya sido invocado erróneamente, pero no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.

En efecto, el fundamento de la prohibición de que el juez pueda ir más allá del petitorio o de los hechos invocados por las partes, según la Sala, reside no solamente en el hecho de que estos extremos corresponden a las partes, quienes tienen disposición para poder postularlos o no dentro de un proceso, sino también a la garantía del derecho de defensa, porque los hechos y el petitorio van a fijar los límites del debate probatorio en el que se afectaría el referido derecho si el juez emite pronunciamiento sobre la base de hechos respecto de los cuales las partes no han tenido la oportunidad de poder pronunciarse y formular sus alegaciones correspondientes.

De acuerdo a esto, la Sala llegó a la conclusión de que en la sentencia de vista se había emitido pronunciamiento sobre hechos no invocados por las partes, afectándose el derecho de defensa, así como lo previsto en los artículos VII del Título Preliminar y 122 inciso 4 del Código Procesal Civil. En tal sentido, habiéndose configurado la causal de contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, se declaró fundado el recurso de casación. (COCA GUZMÁN, 2020).

2.1.17 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al analizar la casación laboral 1880-2018-ANCASH, nos damos cuenta en el planteamiento del problema el artículo 29 de la Ley 29497, Nueva ley procesal del trabajo que regula las presunciones legales derivadas de la conducta de las partes, el cual no establece requisitos mínimos que deben observar los jueces al momento de la aplicación de esta presunción vinculada a la conducta de las partes en el desarrollo de la audiencia es por ello que planteamos modificar el artículo en mención agregando criterios específicos en los extremos que la ley nos permita.

2.1.17.1 FORMULACION DEL PROBLEMA

Problema general

- ¿cuándo el juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, concordante a lo establecido en la casación laboral N° 1880-2018-ancash.?

Problema específico

- ¿Es posible desestimar la pretensión accesoria cuando la principal ha sido desestimada??
- ¿Cuáles son los supuestos en los cuales el juez debe valorar para establecer la nivelación de remuneraciones y otros por convenio colectivo?

2.1.17.2 OBJETIVOS

Objetivo general

- Determinar cuando un juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, concordante a la casación laboral N° 1880-2018-Ancash.

Objetivo específico

- Determinar de qué manera es posible desestimar la pretensión accesoria cuando la principal ha sido desestimada.
- Determinar cuáles son los supuestos en los cuales el juez debe valorar

para establecer la nivelación de remuneraciones y otros por convenio colectivo.

2.1.18 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA

- La casación laboral 1880-2018 Ancash, nos plantea si es correcto o no desestimar la pretensión accesorio cuando la principal ha sido desestimada.
- La aplicación del artículo 29 de la ley 29497 nueva ley procesal de trabajo el cual el juez puede extraer conclusiones de acuerdo al comportamiento obstructivo de las partes.
- Estos puntos son muy importantes para tener en cuenta el proyecto de ley que busca tener una conclusión del proceso más rápido y predecible.

2.1.19 VARIABLES

Variable independiente

- la nivelación de remuneraciones y otros.

Variable dependiente

- convenios colectivos.

2.1.20 SUPUESTOS

Supuesto general

- Propiamente un juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, concordante a lo establecido en la casación N° 1880-2018-ANCASH.

-

Supuesto específico

- Si es posible determinar cuándo se desestima una pretensión accesorio cuando la principal ha sido desestimada. No existen supuestos por el cual

el juez debe valorar para establecer la nivelación de remuneraciones y otros por convenio colectivo.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACION

El tipo de investigación científica aplicada al presente trabajo de suficiencia profesional fue el tipo **DESCRIPTIVO**, debido a que durante todo el desarrollo de la presente se trata de dar a conocer el contenido de la casación y el pensamiento jurídico de los magistrados para poder llegar a un consenso.

Por otro lado, con respecto al tipo de investigación, el metodólogo mexicano Tamayo en su libro titulado “El Proceso de Investigación Científica”, precisa que: el tipo de investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente. (TAMAYO, 2006)

3.2 DISEÑO

Con respecto al tipo de diseño aplicado, se utilizó el tipo denominado ex post facto, debido a que en este método se aplica cuando se plantea un supuesto cuando el hecho ya sucedió en el tiempo y espacio, de manera específica la finalidad es encontrar las causas que ocasionaron el hecho.

3.3 MUESTRA

Para la aplicación de la muestra, se utilizó en todo momento la Casación Laboral N°1880-2018-ANCASH, documento jurídico que se analizó de manera ardua para poder obtener los resultados y conclusiones del presente trabajo.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para poder compilar de una forma adecuada la información que se consignó, se utilizaron:

3.4.1 ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

Esta técnica de análisis de documento, se utilizó para poder obtener de la mejor manera los argumentos de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social, materia de la Casación Laboral N°1880-2018-ANCASH.

Es menester mencionar que la técnica tiene que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de datos, pueden clasificarse como revisión documental, observación, encuesta y técnica sociométricas. (HURTADO, 2007)

3.4.2 FICHAJE DE MATERIALES ESCRITOS

Este instrumento se aplicó para poder identificar, comparar, separar los diversos resultados obtenidos del análisis de los autores que hablan sobre el tema de nivelación de remuneraciones, este instrumento es necesario y fundamental en un trabajo de suficiencia profesional.

El autor Arias indica que, los instrumentos son cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar la información, entre los cuales se pueden mencionar: los cuestionarios, entrevistas y otros. (ARIAS, 2006)

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se realizaron las siguientes actividades:

1. En primer lugar, se inició con la lectura y de manera posterior el análisis de la Casación Laboral N°1880-2018-ANCASH, donde se puso en práctica el tipo de investigación, técnicas e instrumentos de un trabajo de investigación.
2. Se obtuvo resultados, los cuales se plasmaron en el capítulo correspondiente.
3. Toda la elaboración del presente trabajo de suficiencia profesional estuvo a cargo en todo momento al autor.
4. Para poder realizar la recolección de datos se tuvo que considerar como pilar los valores éticos y morales.

3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO

Los instrumentos utilizados no fueron sometidos a validez y confiabilidad, por tratarse en todo momento de instrumentos documentarios. Además, estos están exentos de mediciones al ser una investigación de tipo descriptivo respecto de la Casación Laboral N°1880-2018-ANCASH.

3.7 PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA

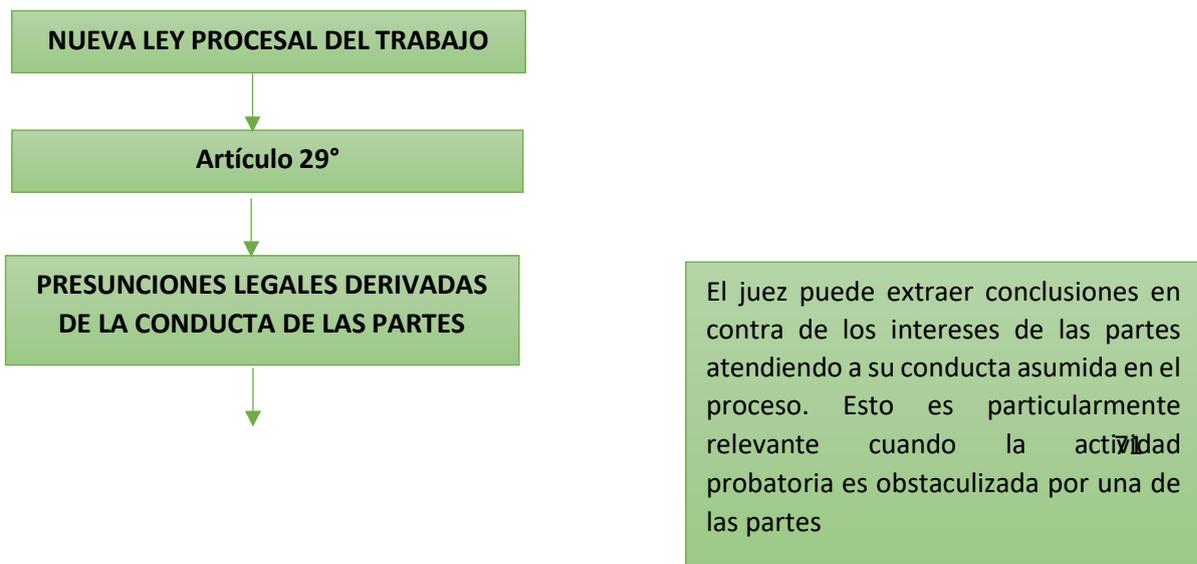
Del análisis de la información concluida, se hizo cumpliendo el procedimiento antes indicado, ciñéndonos a revisar estrictamente la sentencia Casatoria laboral tomada como muestra, además de la jurisprudencia que formó el criterio relacionado al proceso de nivelación de remuneraciones, temas que se han venido aplicando hasta la fecha, así como también la doctrina referente al tema.

CAPITULO IV

4.1 RESULTADOS

Para poder dar con los resultados a los supuestos planteados en la matriz de consistencia, se tuvo que analizar de manera específica la casación y el material consignado en el marco teórico.

Con respecto a las interrogantes planteadas en el siguiente trabajo de suficiencia profesional, se establecieron los supuestos que se aprecian en la matriz de consistencia y se logró llegar a un conceso, estableciendo lo siguientes resultados.





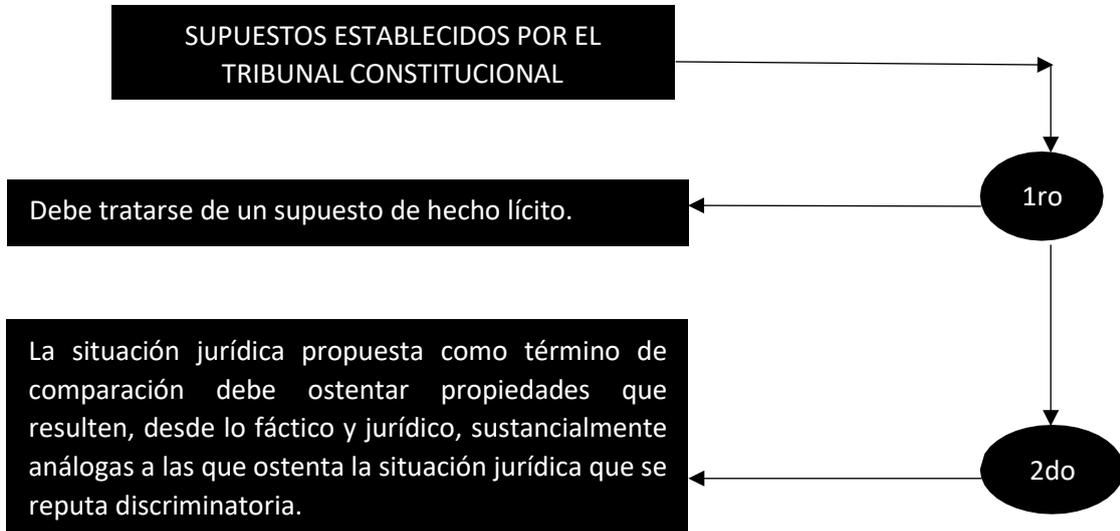
Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente

IURA NOVIT CURIA



Es el principio general del derecho, por el cual los jueces se encuentran obligados a aplicar, en los procesos judiciales, las normas respectivas si no han sido invocadas por las partes procesales.





CAPÍTULO V

4.1 DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados y al marco teórico se muestra la siguiente discusión.

Dentro de los antecedentes mencionados se puede expresar en cuanto a los Principios Laborales, Sustantivos, Adjetivos; sobre la Remuneración, lo que viene a desarrollar el Principio a la Igualdad y no Discriminación, la Prueba en el Proceso Laboral, Motivación de las Sentencias, Beneficios Sociales, Convención Colectiva, en donde para determinar la correcta aplicación presentadas al proceso laboral, se tiene que realizar el test de la ponderación de acuerdo a los medios de prueba establecidos en el presente proceso, para así tener clara la cuestión, el caso materia de análisis de en donde los fundamentos establecidas por el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ancash, han sido i) Por el principio del *Iura Novit Curia*, se demanda como pretensión accesoria a la pretensión principal de nivelación de remuneraciones, el pago de convenios colectivos y de beneficios colaterales, sin embargo, la acumulación ha sido erróneamente realizada y procede aplicar correctamente la norma, y ser analizadas como pretensiones autónomas. ii) Sobre la nivelación de remuneraciones, respecto al trabajador Juan Macedo Castillo, existen diversos criterios objetivos de diferenciación, siendo infundado este extremo. iii) Respecto a las utilidades, existe la declaración anual del impuesto a la renta, pero por omisión de exhibición de la demandada, no hay información de los días laborados por cada trabajador, del número de trabajadores y del monto de la remuneración de los trabajadores, por lo que procede a la presunción judicial del artículo 29 de la NLPT, por su conducta obstructiva. iv) Acerca del pago de convenios colectivos, procede al análisis y otorgamiento de diversos beneficios de los convenios colectivos de los años 2008, 2009, 2011 y 2012. Respecto a los convenios colectivos de los años 2013 al 2016 no obra documentos que acrediten convenios colectivos, sin embargo, a pesar de que no se haya firmado convenio para los años 2013 al 2016, las condiciones económicas y de trabajo establecidas en el convenio colectivo suscrito el año 2012 se mantienen permanentes en los años sucesivos. Es así que al no estar conforme se interpuso

recurso de apelación y procedió a confirmar la Sentencia apelada, expresando fundamentalmente sobre la pretensión accesoria, en el décimo quinto de la sentencia impugnada, se desarrolla un análisis correcto respecto al pago de convenios colectivos. Sobre el pago de las utilidades en base al artículo 29° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, si bien se exhibe la declaración anual del impuesto a la renta, el incumplimiento de presentar toda la documentación necesaria para calcular y emitir pronunciamiento respecto a este extremo, es de responsabilidad de la demandada. Es así que se interpone recurso de casación donde el punto central por parte de la demandada ha sido que se tiene que declarar infundada, dado que las instancias de menor jerarquía han desestimado la pretensión principal que era referente a la nivelación de remuneraciones, y por ello no se debió aceptar las pretensiones accesorias, en ese sentido la Corte Suprema realiza un análisis mencionando lo siguiente; es evidente que aplicando el principio de *lura novit curia*, se ha procedido a corregir la errónea clasificación de pretensiones, pues al desestimar la solicitud de “nivelación de remuneraciones” no implica que con el pedido de “pago de convenios colectivos y beneficios colaterales”, suceda lo mismo, al no encontrarse estrecha e indisolublemente ligadas, careciendo de sustento la posición de la parte recurrente en este extremo. Ahora respecto a la presunción legal, el demandado ha solicitado la exhibición de sus declaraciones de impuesto a la renta desde el año 2008 hasta el año 2015, como también el informe universal de trabajadores y remuneraciones percibidas a fin de establecer el monto de utilidades, de la demandada; solo proporcionando el primero; por ello se menciona pues si bien cumplió con las declaraciones de impuesto a la renta, omitió remitir la información necesaria respecto a los días laborados por cada trabajador, el número de trabajadores y el monto de la remuneración de los trabajadores a fin de realizar la liquidación de las utilidades. en el desarrollo del proceso cumpliera con la integridad de las exhibiciones documentales a fin de esclarecer si correspondía la liquidación de utilidades la parte demandada no lo realizó, por lo cual resulta pertinente y adecuado lo asumido por las instancias de mérito para el cálculo del derecho a las utilidades del demandante.

De esta manera del presente grupo encuentra oportuno conforme a los resultados en relación a las conclusiones y basándonos en el tipo de

investigación dar una conformidad a la mencionada, debido a que se establece que se tiene que analizar y realizar una ponderación de elementos objetivos entre ambos trabajadores para así poder establecer un cierto incremento remunerativo, porque de no realizar ello, se puede estar vulnerando los derechos del trabajador, ocasionando diferentes tipos de sanciones para el empleador que no cumple con los parámetros legales como jurisprudenciales.

Asimismo, de la recopilación, del material utilizado en nuestro marco teórico, siendo este tesis, jurisprudencia, casaciones y diversos autores que comentan sobre la nivelación de remuneración, se obtuvo información relevante respecto sobre ello; siendo así que gracias a estos se estableció las conclusiones, recomendaciones e inclusive se pudo establecer una propuesta normativa sobre “La norma que optimiza el proceso laboral estableciendo requisitos para la aplicación de la presunción regulada en el artículo 29 de la ley 29497 Nueva ley procesal del trabajo” para así tener procesos rápidos y predecibles en los juzgados laborales.

CAPÍTULO VI

6.1 CONCLUSIONES

- 4.1.1 Del estudio de la presente casación laboral y concordante a la primera incógnita planteada para la formulación del presente trabajo de suficiencia profesional, se concluye que el juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, teniendo como principal motivo que una de las partes realice una obstaculización a la actividad probatoria, conforme se indica en el Artículo 29° de la Ley Procesal del Trabajador.
- 4.1.2 La facultad encomendada al juez de extraer conclusiones en contra de las partes, no es una facultad absoluta debido a que el magistrado debe tener un sustento razonable por la cual aplica las presunciones, valorando en todo momento el criterio de razonabilidad y proporcionalidad, lo que demanda el uso de la lógica jurídica.
- 4.1.3 Es correcto desestimar la pretensión accesoria cuando se ha desestimado la pretensión principal, siempre en cuando estas estén estrechamente ligadas y dependan una de la otra. En la Casación se llega a la conclusión que la pretensión accesoria estaba mal denominada siendo el caso que pudo aplicarse el principio de iura novit curia, teniendo como efecto corregir la errónea clasificación de pretensiones, aplicándose de esta manera el principio de tutela jurisdiccional efectiva y el petitorio implícito.
- 4.1.4 El juez debe hacer un estudio minucioso del caso para cada proceso laboral, en donde tendrá que ponderar la importancia de los hechos expresados frente a las denominaciones atribuidas por el abogado, velar por el cumplimiento del derecho que corresponde a los trabajadores, por

lo que es pertinente establecer parámetros para este tipo de situaciones existentes en el proceso

- 4.1.5 La remuneración como un elemento esencial que determina la existencia del contrato de trabajo, en su otorgamiento tiene que estar ausente la discriminación por el monto de entrega, por la forma de entrega, por la denominación en su entrega, los cuales deben estar investidos del principio de igualdad.

CAPÍTULO VII

7.1 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda incorporar en el texto del artículo 29 de la Ley 29497 Nueva ley procesal del trabajo, como requisitos para la aplicación de las presunciones. La conducta contraria a la ética que entorpezca la actuación de medios probatorios con el objeto de ocultar la verdad, la obligación del Juez de sustentar las razones por el que emplea las presunciones, las conclusiones de los Jueces sean de hechos y no como argumento determinante.
2. Del estudio de la casación, se puede identificar la inobservancia por parte de los magistrados, personal jurisdiccional en materia laboral, y abogados con respecto a los principios del proceso laboral, recomendamos hacer extensivo la casación materia del presente trabajo de suficiencia profesional, a los abogados de la Región Loreto y del País, y las Cortes superiores del país, para que puedan aplicar de manera correcta los principios del proceso laboral.
3. Se recomienda a las Universidades de la Región, a los Colegios Profesionales de Derecho a nivel nacional a realizar cursos especializados en materia laboral, para formar a los estudiantes y mantener actualizados a los agremiados y de forma preventiva se corrija las posibles malas interpretaciones a la norma laboral teniendo en cuenta que esta rama del derecho es un área especializada.
4. Se recomienda a los magistrados de la corte suprema se vea la posibilidad de convocar a un pleno casatorio laboral, teniendo como tema principal la presunción legal derivada de la conducta de las partes en el proceso, que permita a los Jueces a extraer conclusiones en contra de la parte que no colabora con la impartición de justicia.
5. Se recomienda que, para efectos de decidir sobre nivelación de remuneraciones planteadas como pretensión principal, la denominación hecha por el trabajador, no determina la pretensión, el cual tiene que ser

analizada por el Juez teniendo como marco la Constitución Política del Estado, Los convenios de la OIT y la ley, que establecen el criterio de igualdad para fijar las remuneraciones.

CAPÍTULO VIII

8.1 BIBLIOGRAFIA

- ARIANO DEHO, E. (s.f.). *La acumulación de pretensiones y los dolores de cabeza de los justiciables* . Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/11942-Texto%20del%20art%C3%ADculo-47517-1-10-20150423%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/11942-Texto%20del%20art%C3%ADculo-47517-1-10-20150423%20(1).pdf)
- ARIAS. (2006). CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO . En U. P. CACHIN, *CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO* (pág. 59). URBE.
- BARRIGA FLORES , A. (2016). *Universidad Católica San Pablo*. Obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf
- CASTILLO LA ROSA, D. (2018). *Respositorio Universidad César Vallejo* . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50429/Castillo_LRDO-Mancha_HSR-SD.pdf?sequence=1
- COCA GUZMÁN, S. (2020). Principio 'iura novit curia. *Legis*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/principio-iura-novit-curia-titulo-preliminar-codigo-civil/>
- COCA GUZMÁN, S. (2021). *Legis Pasión por el Derecho* . Obtenido de <https://lpderecho.pe/acumulacion-codigo-procesal-civil/>
- GARCIA CESPEDES, E. (2020). Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2854/1/TL_GarciaCespedesEliana.pdf
- GARCIA CESPEDES, E. (2020). *Repositorio Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo* . Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2854/1/TL_GarciaCespedesEliana.pdf
- HURTADO. (2007). MARCO METODOLÓGICO . En U. P. CHACIN, *MARCO METODOLÓGICO* (pág. 58). URBE.
- LAVI TEJADA, C. (2016). *Repositorio URP*. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1124/TESIS-CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- LÓPEZ CASTREJON , C. (2017). *Repositorio Universidad Señor de Sipán* . Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4426/Lopez%20Castrejon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MEDINA OTAZU, A. (2017). *Legis Pasón por el Derecho* . Obtenido de <https://lpderecho.pe/la-presuncion-sucedaneo-probatorio-la-ley-procesal-del-trabajo/#:~:text=La%20presunci%C3%B3n%20legal%20en%20el,laboral%20que%20es%20encontrar%20la>

MOTTA VILLEGAS , J. (2018). Apuntes para una Historia del Derecho Laboral Peruano. *Themis*, 16. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ApuntesParaUnaHistoriaDelDerechoDelTrabajoPeruano-7049702%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ApuntesParaUnaHistoriaDelDerechoDelTrabajoPeruano-7049702%20(1).pdf)

Parámetros Objetivos de Comparación para la Homologación de Remuneraciones, 16927 (Corte Suprema 2013). Obtenido de <https://lpderecho.pe/siete-parametros-objetivos-comparacion-homologacion-remuneracion-cas-lab-16927-2013-lima/>

PABLO RABANAL, L “IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA ADMISIÓN DEL PETITORIO IMPLÍCITO EN EL DERECHO A LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE RESOLUCIONES JUDICIALES DEL PROCESO ABREVIADO LABORAL EN LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA DEL AÑO 2019 AL 2020” 2022 CAJAMARCA.

PAREDES SILVA , S. (2017). Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PAREDES SILVA , S. (2017). *Repositorio Universidad Privada de San Agustín*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RAMOS ARAGÓN , A. (2018). Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6756/ADSraaral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RAMOS ARAGÓN , A. (s.f.). *Respositorio de la Universidad Nacional de San Agustín*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6756/ADSraaral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RIVERA CARHUAS, J. (2019). *Repositorio Universidad Autonoma* . Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1378/Rivera%20Carhuas%2c%20Franclin%20Joel%20y%20Tenorio%20Bujai%20co%2c%20Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SILVA LATORRE , J. (2021). *Universidad Señor de Sipán*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7809/Silva%20Latorre%20Jonny%20Jose.pdf?sequence=1>

TAMAYO, T. Y. (2006). *EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. MEXICO .*

TARAZONA PINEDO, N. (2020). *Los Procesos Laborales.* Lima: Gaceta Jurídica.

UCHOFEN URBINA, A. (2017). *Repositorio Universidad Señor de Sipán .*
Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4426/Lopez%20Castrejon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UGAZ PAREJA , C. (2019). *Repositorio Universidad César Vallejo.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44572/Ugaz_PCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ZÚÑIGA AGÜERO, B. (2020). *Repositorio Universidad José Faustino Carrión.*
Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3974/BRIAN%20CARLOS%20Z%C3%9A%C3%91IGA%20AG%C3%9CERO.pdf?sequence=1>

CAPÍTULO XI

ANEXOS

ANEXO N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MÉTODO DE CASO: “LA NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS POR CONVENIOS COLECTIVOS – CASACIÓN LABORAL N°1880-2018-ANCASH”

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>-¿Cuándo el juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, concordante a lo establecido en la Casación N°1880-2018-ANCHASH?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>-Determinar cuando un juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, concordante a lo establecido en la Casación N°1880-2018-ANCASH.</p>	<p>SUPUESTO GENERAL</p> <p>-Propiamente un juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, concordante a lo establecido en la Casación N°1880-2018-ANCASH.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>-La nivelación de remuneraciones y otros.</p>	<p>DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>-La nivelación de remuneraciones es uno de los temas más comentados en estos últimos años debido a las trascendencias de estas.</p> <p>-Diversas precedentes vinculantes que comentan sobre el tema.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Descriptivo.</p> <p>DISEÑO</p> <p>No experimental – ex post facto.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Casación Laboral N°1880-2018-ANCHASH.</p> <p>TECNICAS</p> <p>Análisis documental.</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Ficha de registro documental.</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>-¿Es posible desestimar la pretensión accesoria cuando la principal ha sido desestimada?</p> <p>-¿Cuáles son los supuestos en los cuales el juez debe valorar para</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>-Determinar de qué manera es posible desestimar la pretensión accesoria cuando la principal ha sido desestimada</p> <p>-Determinar cuáles son los supuestos en los cuales el</p>	<p>SUPUESTO ESPECIFICO</p> <p>-Si es posible determinar cuándo se desestima una pretensión accesoria cuando la principal ha sido desestimada.</p> <p>-No existen supuestos por el cual el juez debe valorar para establecer la nivelación</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>-Convenios colectivos.</p>	<p>DE LA VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>-Jurisprudencia, casaciones y plenarios que respaldan la valoración de los convenios colectivos.</p> <p>-Los convenios colectivos conforme a lo normado por si ley especial.</p>	

establecer la nivelación de remuneraciones y otros por convenios colectivos?	juez debe valorar para establecer la nivelación de remuneraciones y otros por convenio colectivo.	de remuneraciones y otros por convenios colectivos.			
--	---	---	--	--	--

ANEXO N°02

PROYECTO LEY

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 29 de la Ley 29497, al regular las Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes, no establecido requisitos mínimos que deben observar los Jueces para la aplicación de esta presunción vinculada a la conducta de las partes en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento en el proceso laboral, en el que se concentra como actos procesales, la confrontación de posiciones, la prueba, los alegatos y la sentencia.

El proceso desarrollado por audiencias constituye una forma donde se pone de manifiesto en forma plena el principio de oralidad y concentración, la expresión de las partes y los actos de las partes aportan elementos para que el Juez puede sacar conclusiones respecto de las conducta de las partes en el aporte de medios probatorios.

El proceso laboral por su estructura busca la verdad material, el cual se desprende de los hechos expresados por las partes, las pruebas aportadas por las partes en audiencia, lo cual otorga al Juez la facultad para extraer conclusiones a partir de la actuación de las partes en el proceso, y en el cumplimiento de sus cargas probatorias.

Por lo que es necesario adicionar al artículo 29 de la Ley Procesal del Trabajo, los requisitos que debe cumplir el Juez para la aplicación de la presunción extraída a partir de la actuación de las partes.

1. ANALISIS COSTO BENEFICIO

El impacto de la presente iniciativa legislativa propuesta resulta conveniente para la celeridad del proceso, para la predictibilidad de las decisiones judiciales, porque los Jueces de todas las instancias cuando extraigan presunciones a partir del comportamiento de las partes en el proceso, lo que nos dará como resultados proceso rápidos y predecibles.

2. IMPACTO EN LA LEGISLACION NACIONAL

El impacto que producirá esta propuesta normativa en la ley procesal del trabajo sería beneficioso para la eficacia de los procesos judiciales laborales, para las partes procesales, para los abogados, para los Jueces quienes contarían con una herramienta para litigantes y abogados mejorar su comportamiento procesal haciéndolos más colaborativos.

3. PROPUESTA NORMATIVA

“NORMA QUE OPTIMIZA EL PROCESO LABORAL ESTABLECIENDO REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA PRESUNCION REGULADA EN EL ARTICULO 29 DE LA LEY 29497 NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO”

Artículo 1°:

Modificar el artículo 29 de la ley 29497 Nueva ley Procesal de Trabajo, sobre los requisitos para la aplicación de la presunción derivada de la conducta de las partes.

Dice:

Artículo 29. Presunciones legales derivada de las conductas de las partes

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega al acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responder evasivamente.

Debe Decir:

Artículo 29. Presunciones legales derivada de las conductas de las partes

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega al acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responder evasivamente.

Son requisitos para la aplicación de la presunción derivada de la conducta de las partes en el proceso:

- a) la conducta desarrollada por la parte debe ser manifiestamente contraria a la ética, lo cual se califica por la intención de la parte que impida o entorpezca la consecuencia de la verdad o utilizar medios de ataque o defensa manifiestamente infundados;
- b) El Juez debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, los cuales deben ser resultado de la aplicación de las reglas de la lógica.
- c) debe entenderse que las conclusiones que puede sacar el juez son sólo de orden fáctico, para el establecimiento de los hechos, y en modo alguno puede servir como razón única o determinante de una sentencia que haga caso omiso de la cuestión de derecho.

Iquitos, 22 de marzo de 2023.

ANEXO N° 03
CASACION



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sinópsis. El Juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, sobre todo cuando alguna de ellas ha obstaculizado la actividad probatoria; sin embargo, esta facultad no es absoluta, puesto que el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad.

Lima, veintidós de septiembre de dos mil veinte

VISTA la causa número mil ochocientos ochenta, guion dos mil dieciocho, guion **ANCASH**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio Sociedad Anónima - HIDRANDINA S.A.**, mediante escrito presentado el nueve de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos setenta y siete a trescientos ochenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** del diecinueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos sesenta y cinco a trescientos setenta y dos, que **confirmó** la **sentencia apelada** del veinticinco de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos dieciséis a trescientos cuarenta y tres, que declaró **Fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Victor Oscar López Celmi**, sobre **Nivelación de remuneraciones y otros**.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha treinta de septiembre de dos mil diecinueve que corre en fojas ochenta y seis a ochenta y nueve del cuaderno de



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

casación esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales:

- i) **Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***
- ii) **Infracción normativa del artículo 29° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Prímiero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito.

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso.

a) De la pretensión demandante: Se verifica en fojas veintinueve a cuarenta y cinco, obra el escrito de **demanda de fecha diecinueve de enero de dos mil diecisiete**, solicitando como pretensión principal: Nivelación de remuneraciones desde el uno de agosto de dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis y pago de utilidades desde el dos mil ocho hasta el dos mil doce. Como pretensión accesoria: Pago de convenios colectivos desde el uno de agosto de dos mil ocho a diciembre de dos mil dieciséis, reintegro de beneficios sociales: vacaciones, gratificaciones, compensación de tiempo de servicios desde el uno de agosto de dos mil ocho hasta diciembre de dos mil dieciséis; reconocimiento



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

de beneficios colaterales acordados en los convenios colectivos desde el año dos mil ocho hasta el dos mil doce; pago de asignación por educación desde el uno de agosto de dos mil ocho hasta el dos mil dieciséis; pago de asignación por esposa o conviviente desde el uno de agosto de dos mil ocho hasta el dos mil dieciséis; asignación por hijos desde el uno de agosto de dos mil ocho hasta el dieciséis; pago de quinquenio desde el uno de agosto de dos mil ocho hasta el dos mil dieciséis; pago de riesgo eléctrico desde el uno de agosto de dos mil ocho a diciembre de dos mil dieciséis; reconocimiento de pago por cierre de pliego desde el año dos mil ocho hasta el dos mil trece.

b) Sentencia de primera instancia: El **Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ancash**, a través de la **Sentencia emitida con fecha veinticinco de septiembre de dos mil diecisiete**, que corre en fojas trescientos dieciséis a trescientos cuarenta y tres declaró **Fundada en parte** la demanda respecto al reintegro de los beneficios legales y convencionales e **Infundado** en el extremo de nivelación de remuneraciones desde el uno de agosto de dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis, señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) Por el principio del *Iura Novit Curia*, se demanda como pretensión accesorias a la pretensión principal de nivelación de remuneraciones, el pago de convenios colectivos y de beneficios colaterales, sin embargo, la acumulación ha sido erróneamente realizada y procede aplicar correctamente la norma, y ser analizadas como pretensiones autónomas. ii) Sobre la nivelación de remuneraciones, respecto al trabajador Juan Macedo Castillo, existen diversos criterios objetivos de diferenciación, siendo infundado este extremo. iii) Respecto a las utilidades, existe la declaración anual del impuesto a la renta, pero por omisión de exhibición de la



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

demandada, no hay información de los días laborados por cada trabajador, del número de trabajadores y del monto de la remuneración de los trabajadores, por lo que procede a la presunción judicial del artículo 29 de la NLPT, por su conducta obstructiva. iv) Acerca del pago de convenios colectivos, procede al análisis y otorgamiento de diversos beneficios de los convenios colectivos de los años 2008, 2009, 2011 y 2012. Respecto a los convenios colectivos de los años 2013 al 2016 no obra documentos que acrediten convenios colectivos, sin embargo, a pesar de que no se haya firmado convenio para los años 2013 al 2016, las condiciones económicas y de trabajo establecidas en el convenio colectivo suscrito el año 2012 se mantienen permanentes en los años sucesivos.

c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante **Sentencia de Vista de fecha diecinueve de octubre de dos mil diecisiete**, que corre en fojas trescientos sesenta y cinco a trescientos setenta y dos procedió a **confirmar** la Sentencia apelada, expresando fundamentalmente sobre la pretensión accesorio, en el décimo quinto de la sentencia impugnada, se desarrolla un análisis correcto respecto al pago de convenios colectivos. Sobre el pago de las utilidades en base al artículo 29° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, si bien se exhibe la declaración anual del impuesto a la renta, el incumplimiento de presentar toda la documentación necesaria para calcular y emitir pronunciamiento respecto a este extremo, es de responsabilidad de la demandada.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación.

Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema

Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación

El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto.

Sobre la infracción contenido en el acápite i)

Cuarto. La Constitución Política establece:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

“Artículo 139° - Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predefinida por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...).

Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Quinto. Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) derecho a la prueba;
- e) derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) derecho a la impugnación;
- g) derecho a la instancia plural;



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

h) derecho a no revivir procesos fenecidos.

Sexto. En cuanto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocida el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia del trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728-2008-PHC/TC, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

[...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, el segundo párrafo del sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que: “[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente [...], b) falta de motivación interna del razonamiento [...], c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas [...], d) motivación insuficiente [...], e) motivación sustancialmente incongruente [...] y f) motivaciones calificadas [...].

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Séptimo. Solución del caso concreto

Este Supremo Tribunal, advierte como principal fundamento de la entidad recurrente:

- *En la demanda se solicitó como pretensiones accesorias de la pretensión principal de nivelación de remuneraciones el pago por convenio colectivo, reconocimiento del pago por incidencias de convenios colectivos y reconocimiento de pago de los beneficios colaterales, al haberse declarado en autos infundado la pretensión principal de nivelación de remuneraciones, las pretensiones accesorias ligadas a esta debieron ser desestimadas también en aplicación en contrario sensu del artículo 87° del Código Procesal Civil.*
- *La misma Sala anteriormente en la STC de fecha veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete declaró nula la sentencia primigenia de primera instancia, con el fundamento central que si la pretensión principal de nivelación de remuneraciones fue declarada infundada las accesorias ligadas a estas también debieron correr la misma suerte.*

Octavo. Evaluando el **primer fundamento** del recurso casatorio, se advierte que en el presente proceso se ha respetado los lineamientos del debido proceso y por ende la motivación de las resoluciones judiciales, evidenciándose que la Sentencia de Vista de fecha y la sentencia de primera instancia, han cumplido con argumentar con suficiencia y acierto porque se ha considerado como pretensiones autónomas la "nivelación de



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

remuneraciones" y el "pago de convenios colectivos y beneficios colaterales".

En efecto, el fundamento "tercero" de la sentencia de vista, precisa lo siguiente:

"TERCERO: Del agravio a) Que, la sentencia al haber declarado infundada con arreglo a ley la pretensión principal de nivelación de remuneración, debió haber declarado consecuentemente infundadas las pretensiones accesorias, debido a que las pretensiones accesorias se encuentra supeditadas a la pretensión principal, pues lo accesorio sigue la suerte del principal; (...). Por tanto, si bien es cierto la demanda ha sido declarado infundada la pretensión principal de nivelación de remuneración, no debemos de obviar que son 02 las pretensiones principales como el pago de utilidades desde el 2008 hasta el 2012, el cual ha sido declarado fundado en parte respecto a este extremo; (...). En mérito a lo alegado el considerando décimo quinto de la sentencia impugnada, desarrolla respecto al pago de convenios colectivos, donde se asume que si bien se admitió como una pretensión accesorio, esta calificación no es correcta, pues el pago de conceptos establecidos en convenios colectivos no se halla ligada a lo que se decide en las pretensiones principales, además de que su fundabilidad está sujeta a la existencia y validez de los mencionados convenios colectivos y al cumplimiento de los requisitos para ser beneficiario, y se advierte que de la demanda el accionante solicita el incremento de remuneraciones por convenios colectivos y pago de beneficios económicos colaterales establecidos por convenios colectivos, por el cual se pasa a analizar el incremento de



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

remuneraciones y los beneficios económicos colaterales solicitados, lo cual es lo correcto en mérito al cual la sentencia impugnada declara fundada en parte el pago de los convenios colectivos entre otros, (...)." (Énfasis nuestro)

Por consiguiente, es evidente que aplicando el principio de *lura novit curia*, se ha procedido a corregir la errónea clasificación de pretensiones, pues al desestimar la solicitud de "nivelación de remuneraciones" no implica que con el pedido de "pago de convenios colectivos y beneficios colaterales", suceda lo mismo, al no encontrarse estrecha e indisolublemente ligadas, careciendo de sustento la posición de la parte recurrente en este extremo.

Noveno. En relación al **segundo fundamento**, resulta necesario señalar de forma cronológica el decurso de las diferentes sentencias emitidas en el presente proceso:

- **Sentencia de fecha diecinueve de abril de dos mil diecisiete**, que obra a fojas ciento noventa y uno a doscientos quince, que declara fundada la demanda (ampara el pago de convenios colectivos y desestima la nivelación de remuneración).
- **Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete**, que obra a fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y cuatro, que declara nula la sentencia (señala que si desestima la pretensión principal también rechazaría la pretensión accesoria).



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

- Sentencia de fecha catorce de abril¹ de dos mil diecisiete, que obra a fojas doscientos sesenta y dos a doscientos setenta y seis, que declara fundada en parte la demanda (ampara el pago de utilidades y desestima la nivelación de remuneración y pago de convenios colectivos y beneficios colaterales).
- Sentencia de Vista de fecha catorce de julio de dos mil diecisiete, que obra a fojas trescientos tres a trescientos nueve, que declara nula la sentencia (señala que el pago de convenios colectivos y beneficios colaterales no debió considerarse como pretensión accesoria al no estar ligada a la principal).

Del desarrollo cronológico de las sentencias emitidas en el proceso, se puede advertir, que si bien en un inicio mediante la Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete, se considera que al ser desestimado la pretensión principal debió desestimarse la pretensión accesoria, esta fue superado por el razonamiento jurídico de la segunda sentencia emitida por la Sala Superior, en ese sentido, no existe controversia en que se concluyó que las pretensiones formuladas por la parte demandante han sido "autónomas", desestimando lo alegado por la entidad recurrente.

Décimo. En ese contexto fáctico y jurídico, se determina que la instancia de mérito ha empleado y sustentado en forma suficiente los fundamentos propios que le han servido de base para amparar su enfoque jurisdiccional del caso concreto, respetando el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva de las partes, cumpliendo con el deber de motivación

¹ De forma errónea se consignó el mes de abril, sin embargo, debió ser el mes de junio.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

de las resoluciones judiciales, no configurándose la infracción normativa procesal materia de denuncia.

Por tanto, no se evidencia la infracción normativa al inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; por lo que resulta apropiado **desestimar** dicha causal.

Sobre la infracción material contenido en el acápite ii)

Décimo Primero. La Ley Procesal del Trabajo dispone lo siguiente:

“Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.”

Décimo Segundo. Solución del caso concreto.

La demandada, como principal fundamento de su agravio señala:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- *Fuimos requeridos para la exhibición de las declaraciones de los impuestos a la renta desde el año 2008 hasta el 2015, CD que obra en autos, el cual se cumplió objetivamente, por lo que resulta inverosímil que se ordene el pago de utilidades en base a presunción legal cuando no ha existido obstaculización de la actividad probatoria.*

Décimo Tercero. Del contenido de la **demand**a interpuesta por el demandante Víctor Oscar López Celmi, se ofreció como exhibicional la siguiente:

"8) La exhibicional que deberá hacer la demandada de sus declaraciones de impuesto a la renta desde el año 2008 hasta el año 2015, con el informe universal de trabajadores y remuneraciones percibidas a fin de establecer el monto de utilidades que le pueda corresponder al actor (...)". (Énfasis nuestro)

Sin embargo, en la **contestación** de demanda presentado con fecha veinte de marzo de dos mil diecisiete, obrante a fojas ciento sesenta y tres a ciento ochenta y dos, se cumplió únicamente con **adjunta en formato CD los Estados Financieros de los periodos dos mil ocho, dos mil nueve, dos mil diez, dos mil once, dos mil doce, dos mil trece, dos mil catorce y dos mil quince.**

Décimo Cuarto. En ese sentido, el Juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, sobre todo cuando alguna de ellas ha obstaculizado la actividad probatoria; sin embargo, esta facultad no es absoluta, puesto que el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad.

Es de precisar, que la doctrina² ha señalado que para la aplicación de la presunción, deben coexistir tres requisitos:

- a) *la conducta debe ser manifiestamente contraria a la ética, lo cual se califica por la intención que impida o entorpezca la consecuencia de la verdad o utilizar medios de ataque o defensa manifiestamente infundados;*
- b) *el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, y*
- c) *debe entenderse que las conclusiones que puede sacar el juez son sólo de orden fáctico, para el establecimiento de los hechos, y en modo alguno puede servir como razón única o determinante de una sentencia que haga caso omiso de la cuestión de derecho.*

Por lo que, este Colegiado Supremo considera razonable y proporcional la aplicación de la presunción legal respecto al pago de utilidades debido a que la entidad demandada ha expresado una conducta obstructiva en la actividad probatoria para la búsqueda de la verdad con el cumplimiento parcial de las exhibiciones documentales solicitadas, pues si bien cumplió con las declaraciones de impuesto a la renta, omitió remitir la información necesaria respecto a los días laborados por cada trabajador, el número de trabajadores y el monto de la remuneración de los trabajadores a fin de realizar la liquidación de las utilidades.

² HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo. "Nuevo proceso laboral venezolano". 3era ed. Caracas: Editorial CEJUZ, 2006, p.393.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Más aún, si dicha información es de pleno y directo conocimiento y administración por la demandada en su condición de empleador y teniendo en cuenta que en el presente proceso se emitió diferentes sentencias de primera y segunda instancia conforme se ha detallado en el considerando "noveno" y lejos de coadyuvar a que en el desarrollo del proceso cumpliera con la integridad de las exhibiciones documentales a fin de esclarecer si correspondía la liquidación de utilidades la parte demandada no lo realizó, por lo cual resulta pertinente y adecuado lo asumido por las instancias de mérito para el cálculo del derecho a las utilidades del demandante.

Por tanto, no se evidencia la infracción normativa del artículo 29° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo; motivo por el cual no procede el amparo de dicha causal.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio Sociedad Anónima - HIDRANDINA S.A.**, mediante escrito presentado el nueve de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos sesenta y siete a trescientos ochenta y seis, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha diecinueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos sesenta y cinco a trescientos sesenta y dos, y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante **Victor Oscar López Celmi**, sobre **nivelación de**



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1880-2018
ANCASH
Nivelación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

remuneraciones y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S. S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

JCSJ/MCR

Lpderecho.pe

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL MÉTODO DE CASO JURÍDICO

"LA NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS POR CONVENIOS
COLECTIVOS - CASACION LABORAL N° 1880-2018-ANCASH"

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

✓ Bach. RUIZ LÓPEZ WILDER.



ASESOR:

✓ Mag. ARISTO WILBERT MERCADO ARBIETO

San Juan Bautista - Maynas - Loreto - Perú

RESUMEN



INTRODUCCIÓN

Casación Laboral N° 1880-2018
ANCASH

¿Cuándo el juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, concordante a lo establecido en la Casación N°1880-2018-ANCASH?

¿Es posible desestimar la pretensión accesoria cuando la principal ha sido desestimada?



SUMILLA: El Juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, sobre todo cuando alguna de ellas ha obstaculizado la actividad probatoria; sin embargo, esta facultad no es absoluta, puesto que el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad.

DEMANDANTE

Victor Oscar López Celmi

DEMANDADA

Empresa
Regional de Servicio Público de
Electricidad Electronorte Medio
Sociedad Anónima - HIDRANDINA S.A.

Proceso Ordinario Laboral.



PRIMERA INSTANCIA



The top section of the slide features a white background with a blue and red geometric design on the right side. On the left, there is a photograph of a man in a blue suit standing in front of a classical building with columns. In the center, a blue circle contains the text "PRIMERA INSTANCIA". On the right, there is a photograph of a group of people sitting around a conference table in a meeting room.



SEGUNDA INSTANCIA



The bottom section of the slide features a white background with a blue and red geometric design on the right side. On the left, there is a photograph of a group of people sitting at a long wooden table in a courtroom. In the center, a blue circle contains the text "SEGUNDA INSTANCIA". On the right, there is a photograph of a group of people sitting around a conference table in a meeting room.

CAUSALES DEL RECURSO

I) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

II) Infracción normativa del artículo 29° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.



FUNDAMENTOS DE LA SALA SUPREMA

Derecho a la Motivación

Derecho al Debido Proceso

Tutela Jurisdiccional Efectiva de las partes.

DECISIÓN

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio Sociedad Anónima - HIDRANDINA S.A., NO CASARON la Sentencia de Vista, y ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano"

METODOLOGIA

La presente investigación se enmarca dentro del nivel de investigación DESCRIPTIVA.

MUESTRA

La muestra de estudio está constituida por el fallo de los Magistrados integrantes de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República recaída en la Casación Laboral N° 1880-2018 ANCASH.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En el presente trabajo de investigación se utilizarán las siguientes técnicas:

ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

Mediante el análisis documental obtendremos la información sobre la Casación Laboral N° 1880-2018 ANCASH.

FICHAJE DE MATERIALES ESCRITOS

Este instrumento se aplicó para poder identificar, comparar, separar los diversos resultados obtenidos del análisis de los autores que hablan sobre el tema de nivelación de remuneraciones, este instrumento es necesario y fundamental en un trabajo de suficiencia profesional.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO

Los instrumentos utilizados no fueron sometidos a validez y confiabilidad, por tratarse en todo momento de instrumentos documentarios. Además, estos están exentos de mediciones al ser una investigación de tipo descriptivo respecto de la Casación Laboral N°1880-2018-ANCASH.

PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA

Del análisis de la información concluida, se hizo cumpliendo el procedimiento antes indicado, citándonos a revisar estrictamente la sentencia Casatoria laboral tomada como muestra, además de la jurisprudencia que formó el criterio relacionado al proceso de nivelación de remuneraciones, temas que se han venido aplicando hasta la fecha, así como también la doctrina referente al tema.

CONCLUSION

1. Del estudio de la presente casación laboral y concordante a la primera incógnita planteada para la formulación del presente trabajo de suficiencia profesional, se concluye que el juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, teniendo como principal motivo que una de las partes realice una obstaculización a la actividad probatoria, conforme se indica en el Artículo 29º de la Ley Procesal del Trabajador.
2. La facultad encomendada al juez de extraer conclusiones en contra de las partes, no es una facultad absoluta debido a que el magistrado debe tener un sustento razonable por la cual aplica las presunciones, valorando en todo momento el criterio de razonabilidad y proporcionalidad, lo que demanda el uso de la lógica jurídica.
3. Es correcto desestimar la pretensión accesoria cuando se ha desestimado la pretensión principal, siempre en cuando estas estén estrechamente ligadas y dependan una de la otra. En la Casación se llega a la conclusión que la pretensión accesoria estaba mal denominada siendo el caso que pudo aplicarse el principio de iura novit curia, teniendo como efecto corregir la errónea clasificación de pretensiones, aplicándose de esta manera el principio de tutela jurisdiccional efectiva y el petitório implícito.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda incorporar en el texto del artículo 29 de la Ley 29497 Nueva ley procesal del trabajo, como requisitos para la aplicación de las presunciones. La conducta contraria a la ética que entorpezca la actuación de medios probatorios con el objeto de ocultar la verdad, la obligación del Juez de sustentar las razones por el que emplea las presunciones, las conclusiones de los Jueces sean de hechos y no como argumento determinante.

2. Del estudio de la casación, se puede identificar la inobservancia por parte de los magistrados, personal jurisdiccional en materia laboral, y abogados con respecto a los principios del proceso laboral, recomendamos hacer extensivo la casación materia del presente trabajo de suficiencia profesional, a los abogados de la Región Loreto y del País, y las Cortes superiores del país.

ANEXO N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MÉTODO DE CASO: "LA NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS POR CONVENIOS COLECTIVOS – CASACIÓN LABORAL N°1880-2018-ANCASH"

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuándo el juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, concordante a lo establecido en la Casación N°1880-2018-ANCASH?	OBJETIVO GENERAL Determinar cuando un juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, concordante a lo establecido en la Casación N°1880-2018-ANCASH.	SUPUESTO GENERAL Propiamente un juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, concordante a lo establecido en la Casación N°1880-2018-ANCASH.	VARIABLE INDEPENDIENTE -La nivelación de remuneraciones y otros.	DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE -La nivelación de remuneraciones es uno de los temas más comentados en estos últimos años debido a las trascendencias de estas. -Diversos precedentes vinculantes que comentan sobre el tema.	TIPO DE INVESTIGACION Descriptiva. DISEÑO No experimental - ex post facto. MUESTRA Casación Laboral N°1880-2018-ANCASH.
PROBLEMA ESPECÍFICO ¿Es posible desestimar la pretensión accesorio cuando la principal ha sido desestimada? ¿Cuáles son los supuestos en los cuales el juez debe valorar para	OBJETIVO ESPECÍFICO -Determinar de qué manera es posible desestimar la pretensión accesorio cuando la principal ha sido desestimada. -Determinar cuáles son los supuestos en los cuales el	SUPUESTO ESPECÍFICO -Si es posible determinar cuándo se desestima una pretensión accesorio cuando la principal ha sido desestimada. -No existen supuestos por el cual el juez debe valorar para establecer la nivelación	VARIABLE DEPENDIENTE -Convenios colectivos.	DE LA VARIABLE DEPENDIENTE -Jurisprudencia, casaciones y precedentes que respaldan la valoración de los convenios colectivos. -Los convenios colectivos conforme a lo normado por la ley especial.	TECNICAS Análisis documental. INSTRUMENTOS Ficha de registro documental

establecer la revisión de remuneraciones y otros por convenio colectivo?	¿est. debe valorar para establecer la revisión de remuneraciones y otros por convenio colectivo.	de remuneraciones y otros por convenio colectivo.			
--	--	---	--	--	--

PROYECTO LEY

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 29 de la Ley 29497, al regular las Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes, no establecido requisitos mínimos que deben observar los Jueces para la aplicación de esta presunción vinculada a la conducta de las partes en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento en el proceso laboral, en el que se concentra como actos procesales, la confrontación de posiciones, la prueba, los alegatos y la sentencia.

El proceso desarrollado por audiencias constituye una forma donde se pone de manifiesto en forma plena el principio de oralidad y concentración, la expresión de las partes y los actos de las partes aportan elementos para que el Juez puede sacar conclusiones respecto de las conductas de las partes en el aporte de medios probatorios.

El proceso laboral por su estructura busca la verdad material, el cual se desprende de los hechos expresados por las partes, las pruebas aportadas por las partes en audiencia, lo cual otorga al Juez la facultad para extraer conclusiones a partir de la actuación de las partes en el proceso, y en el cumplimiento de sus cargas probatorias.

Por lo que es necesario adicionar al artículo 29 de la Ley Procesal del Trabajo, los requisitos que debe cumplir el Juez para la aplicación de la presunción extraída a partir de la actuación de las partes.

2. ANALISIS COSTO BENEFICIO

El impacto de la presente iniciativa legislativa propuesta resulta conveniente para la celeridad del proceso, para la predictibilidad de las decisiones judiciales, porque los Jueces de todas las instancias cuando extraigan presunciones a partir del comportamiento de las partes en el proceso, lo que nos dará como resultados proceso rápidos y predecibles.

2. IMPACTO EN LA LEGISLACION NACIONAL

El impacto que producirá esta propuesta normativa en la ley procesal del trabajo sería beneficioso para la eficacia de los procesos judiciales laborales, para las partes procesales, para los abogados, para los Jueces quienes contarían con una herramienta para litigantes y abogados mejorar su comportamiento procesal haciéndolos más colaborativos.

3. PROPUESTA NORMATIVA

"NORMA QUE OPTIMIZA EL PROCESO LABORAL ESTABLECIENDO REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA PRESUNCIÓN REGULADA EN EL ARTICULO 29 DE LA LEY 25497 NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO"

Artículo 1°:

Modificar el artículo 29 de la ley 25497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, sobre los requisitos para la aplicación de la presunción derivada de la conducta de las partes.

Dice:

Artículo 29. Presunciones legales derivada de las conductas de las partes

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, las partes o los combinados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responder exhaustivamente.

Debe Decir:

Artículo 29. Presunciones legales derivado de las conductas de las partes

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actividad probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, las partes o los consejeros judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentra, se niega a declarar, o responder evaluadamente.

Son requisitos para la aplicación de la presunción derivada de la conducta de las partes en el proceso:

- a) la conducta desarrollada por la parte debe ser manifiestamente contraria a la ética, lo cual se califica por la intención de la parte que impide o entorpece la consecución de la verdad o utilizar medios de ataque o defensa manifiestamente infundados;
- b) El juez debe sustentar las razones por las cuales aplica la presunción legal, las cuales deben ser resultado de la aplicación de las reglas de la lógica;
- c) debe entenderse que las conclusiones que puede sacar el juez son sólo de orden fáctico, para el establecimiento de los hechos, y en modo alguno puede servir como razón única o determinante de una sentencia que haga cosa juzgada de la cuestión de derecho.