



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 00233-2021-0-3101-JR-LA;
DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA 2024.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR

NOLE ORDINOLA, ZULEIKA SOLANGE

ORCID:0000-0002-3089-2308

ASESOR

MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA

ORCID:0000-0002-9773-1322

CHIMBOTE-PERÚ

2024



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0671-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **12:53** horas del día **23** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES Presidente
MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Miembro
USAQUI BARBARAN EDWARD Miembro
Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 00233-2021-0-3101-JR-LA; DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA 2024.**

Presentada Por :
(0406181016) **NOLE ORDINOLA ZULEIKA SOLANGE**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES
Presidente

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Miembro

USAQUI BARBARAN EDWARD
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 00233-2021-0-3101-JR-LA; DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA 2024. Del (de la) estudiante NOLE ORDINOLA ZULEIKA SOLANGE, asesorado por MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 14% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 18 de Diciembre del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

A mis hijos por ser mi motor y motivo.

Zuleika Solange Nole Ordinola

AGRADECIMIENTO

A dios todo poderoso por sus infinitas bendiciones y misericordias

Zuleika Solange Nole Ordinola

ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte de turnitin.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice general	VI
Indice de resultados	IX
Resumen	X
Abstract	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Objetivos.....	3
1.4. Justificación.....	3
II. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas	9
2.2.1. El proceso laboral.....	9
2.2.1.1. Concepto	9
2.2.1.2. Fines del proceso laboral.....	10
2.2.1.3. Postulación del proceso.....	10
2.2.1.4. Principios	10
2.2.2. Proceso ordinario laboral	12
2.2.2.1. Concepto	12
2.2.3. La pretensión.....	13
2.2.3.1. Concepto	13
2.2.3.2. Los elementos de la pretensión	13
2.2.3.3. Naturaleza Jurídica de la pretensión	13
2.2.4. Sujetos procesales	14
2.2.4.1. El demandante.....	14

2.2.4.2.	El demandado.....	14
2.2.4.3.	El juez	14
2.2.5.	Medios Probatorios	14
2.2.6.	La prueba.....	14
2.2.6.1.	Definición.....	14
2.2.6.2.	Valoración de la prueba.....	15
2.2.6.3.	El objeto de la prueba.....	15
2.2.7.	Sentencia	15
2.2.7.1.	Concepto	15
2.2.7.2.	Tipos de sentencia	16
2.2.7.3.	La motivación de las sentencias.....	16
2.2.8.	El principio de congruencia	17
2.2.9.	La claridad o lenguaje jurídico en las resoluciones	17
2.2.10.	La sana critica	17
2.2.11.	Las máximas de la experiencia	17
2.2.12.	El recurso de apelación	17
2.2.12.1.	Fines	17
2.2.13.	Existencia de la relación laboral	18
2.2.13.1.	Concepto	18
2.2.14.	Beneficios Laborales.....	18
2.2.14.1.	Concepto	18
2.2.14.2.	Remuneraciones	19
2.2.14.3.	Gratificaciones	19
2.2.14.4.	Descanso vacacional	19
2.2.14.5.	Compensación por tiempo de servicios	20
2.2.14.6.	Participación de Utilidades	20
2.2.14.7.	Asignación Familiar	20
2.3.	Marco conceptual	21
2.4.	Hipótesis	21
III.	METODOLOGÍA.....	22
3.1.	Nivel, Tipo y Diseño de la investigación.....	22

3.2.	Unidad de análisis.....	22
3.3.	Variable. Definición y operacionalización.....	23
3.4.	Técnica e instrumentos de recolección de información.....	23
3.5.	Método de análisis de datos.....	24
3.6.	Aspectos éticos	25
IV.	RESULTADOS	26
V.	DISCUSIÓN.....	30
VI.	CONCLUSIONES.....	33
VII.	RECOMENDACIONES	34
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
	ANEXOS41	
	Anexo 1: Matriz de consistencia	42
	Anexo 2: Sentencias examinadas - Evidencia empírica de la variable.....	43
	Anexo 3: Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio.	77
	Anexo 4: Instrumento de recolección de datos.....	85
	Anexo 5: Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados90	
	Anexo 6: Declaración de compromiso ético y no plagio.....	153
	Anexo 07. Evidencias de la ejecución del trabajo	154

INDICE DE RESULTADOS

De la calidad de la sentencia de primera instancia - Juzgado Especializado de Trabajo de Sullana.....26

De la calidad de la sentencia de segunda instancia – Sala Laboral Transitoria de Sullana.....28

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinario y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente 00233-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial de Sullana. 2024?. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio; se trata de un estudio de nivel descriptivo; tipo cualitativo; diseño no experimental, retrospectivo y transversal; la base documental es un proceso judicial concluido; para el recojo de datos se aplicó las técnicas la observación y el análisis de contenido; el instrumento es una lista de cotejo. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de ambas sentencias, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente. El petitorio de la demanda se declaró fundada en parte la demanda sobre relación laboral a plazo indeterminado, reintegro de remuneraciones y se ordene el pago de beneficios sociales. En consecuencia: Declaró la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado. Ordenó que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de S/ 36,674.79 soles por concepto de reintegro de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones legales, bonificación por escolaridad. Ordenó que la entidad demandada deposite el monto de S/4,976.37 por CTS. Infundado el pago de descanso semanal obligatorio, e indemnización por daño moral. Con pago de costos procesales y sin costas.

Palabras clave: calidad; beneficios sociales; pago, sentencia y vínculo laboral

ABSTRACT

The research had as a problem What is the quality of first and second instance sentences on recognition of employment relationship and payment of social benefits, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file 00233-2021-0-3101-JR-LA-01, Judicial District of Sullana. 2024?. The objective was to determine the quality of the sentences under study; it is a descriptive level study; qualitative type; non-experimental, retrospective and transversal design; the documentary base is a concluded judicial process; for data collection, the techniques of observation and content analysis were applied; the instrument is a checklist. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolving part, belonging to: the first instance sentence was of a range: very high, very high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of both sentences was of very high and very high rank, respectively. The petition of the claim was declared founded in part the claim on an indefinite term employment relationship, reimbursement of wages and the payment of social benefits was ordered. Consequently: It declared the existence of an indefinite term employment relationship. It ordered that the defendant comply with paying the plaintiff the sum of S/ 36,674.79 soles for the concept of reimbursement of wages, vacations, legal gratuities, bonus for schooling. It ordered that the defendant entity deposit the amount of S/ 4,976.37 for CTS. The payment of mandatory weekly rest and compensation for moral damages was unfounded. With payment of procedural costs to sin costas.

Keywords: quality; social benefits; payment, sentence and employment relationship

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El derecho fundamental de los trabajadores está ampliamente reconocido y protegido por la legislación peruana. Sin embargo, en el ámbito laboral persisten problemas debido a que algunos asuntos incumplen estos derechos para obtener beneficios económicos, vulnerando así las normas laborales. Esto afecta no solo la calidad de vida de los trabajadores, sino también la de sus dependientes, al ignorar el impacto negativo que genera el incumplimiento. La legislación peruana establece la obligatoriedad de una reparación integral para las víctimas de estos daños, permitiéndoles exigir el resarcimiento del cual fue perjudicado (Inga, 2022).

En los últimos años se ha identificado un problema en el cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores. Dado que el trabajo es la principal fuente de ingresos para garantizar una adecuada calidad de vida, se han implementado normas legales para promover la igualdad de oportunidades y remuneraciones justas, acorde al mercado y las funciones realizadas. Sin embargo, todavía hay trabajadores que desconocen los beneficios sociales a los que tienen derecho (Inga, 2022)

El Derecho del Trabajo no ignora que el trabajador no es sustancialmente libre al celebrar el contrato y establecer los derechos y obligaciones de las partes, porque no es tampoco materialmente igual al empleador. Este hecho es el que justifica la propia existencia del ordenamiento protector del contratante débil. Pero en este caso, adopta una perspectiva formal: le interesa que jurídicamente el trabajador pueda expresar su consentimiento, sin considerar que los condicionamientos económicos lleguen a viciarlo (Belaunde, 2015)

En otras palabras, entiende que hay una falta de libertad real, para cuya subsanación instituye reglas de tutela al contratante desfavorecido, tras las cuales éste adquiere la igualdad y libertad jurídicas. No hay además otra opción, porque de no proceder así tendría que restringir su regulación a las relaciones laborales en las que ha podido verificar la presencia de una real y efectiva libertad, excluyendo a las demás, que pasarían a convertirse en relaciones laborales no surgidas de un contrato de trabajo (Castillo et al, 2015)

Sobre el reconocimiento de la relación laboral por parte del patrono y el trabajador, surge como un acto de justicia social desde finales de la revolución industrial en el siglo XVIII, y cobró más fuerza con los tratados establecidos por la organización internacional del trabajo, en la incorporación de otros beneficios no salariales, logrando establecer

normativas garantes para el efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones que se generen por este vínculo (Vega & Gutiérrez, 2022).

El vínculo laboral está amparado en la protección del interés supremo del trabajo, indispensable para el sustento y la materialización de los derechos como persona humana, su familia y la sociedad. De este modo, en ningún caso podrán ser renunciables, ni manipulados a favor del patrono, por lo contrario, deben acordarse reglas favorables a los trabajadores (Vega & Gutiérrez, 2022).

Por otro lado la gran demanda de solución de conflictos en el sistema judicial generando sobrecarga procesal, y en la población, aumento del sentimiento de inseguridad frente al delito e insatisfacción ante el sistema, que es incapaz de garantizar la seguridad pública; en lo político sostienen: que la criminalidad generó rigor en su represión; y citan como ejemplo el autogolpe de Fujimori en 1992, que estuvo basado en el incremento de la delincuencia y la incapacidad de las autoridades políticas para frenarlo; en asuntos de derechos humanos afirmaron que hubo significativas mejoras. (Castillo et al, 2015)

De las relaciones laborales que existen entre empleador y empleado, diremos que con el despido intempestivo se producen ciertos efectos como son las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, siendo estos derechos los que nacen de las relaciones laborales entre empleador y trabajador, y que por tanto las dos partes tienen relaciones pecuniarias (Castillo et al, 2015)

Por diferentes motivos y circunstancias los trabajadores caen en este problema, como puede ser el desconocimiento de la norma legal, ya sea por parte del empleador como del trabajador, o por la mala fe del primero hacia el segundo, abusando de la falta de fuentes de trabajo.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinario y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente 00233-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial de Sullana. 2024?

1.3. Objetivos

General

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinario y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente 00233-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial de Sullana. 2024

Específicos

- Identificar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- Identificar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación

Se justifica la investigación, por el motivo de dar a conocer los diversos actos procesales que se desenvuelven en el ámbito Laboral, la investigación que se realizará se justifica por los siguientes motivos: Colocarnos ante esta situación de investigar, conocer, desarrollar nuestro instinto interpretativo, relacionar cada porción relacionado al proceso judicial en estudio, es considera una justificación que no se debe obviar, puesto que esto nos hace crecer como personas.

Teóricamente, es necesario verificar la calidad de las sentencias, en un caso vinculado al derecho laboral que como se ha señalado supone un contrato entre dos personas, la una más débil que la otra en cuanto a derechos se refiere.

En la práctica son muchos los casos en que los beneficios laborales no se reconocen, sobre todo en los casos de despido, ocasionando una querrela entre partes, que deben ponerse de acuerdo, o someterse al criterio del juez especializado.

Metodológicamente se debe aplicar el método analítico, y un diseño correlacional, entre la calidad de las sentencias y la aplicación del derecho laboral, así como la determinación de los beneficios a que tiene derecho el trabajador.

Asimismo, se deja constancia de la importancia de estos trabajos de investigación, que buscan mejorar la relación empleadora – trabajador, el presente queda a disposición de otras personas interesadas en el tema.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Torres (2023) en Bogotá – Colombia realizó su investigación titulada “Los beneficios laborales en las relaciones”; el objetivo fue: establece como objetivo principal y primordial de la ley laboral colombiana, lograr la justicia en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores; fue un trabajo con una perspectiva holística, y forma transversal. Concluyendo que: Se ha identificado dos mecanismos para otorgar beneficios laborales. El primero, denominado tradicional, implica la negociación directa entre trabajadores y empleadores para la suscripción de convenciones o pactos colectivos de trabajo, así como para la determinación de pagos salariales o no constitutivos de salario. El segundo, denominado atípico o no tradicional, no está regulado específicamente por la legislación laboral colombiana, pero es perfectamente legítimo. Este último mecanismo radica en la discrecionalidad del empleador para implementar políticas, planes, protocolos o acuerdos de beneficios. Ambos mecanismos, el tradicional y el atípico, pueden coexistir y complementarse en la práctica diaria de una empresa, respondiendo tanto a las necesidades internas de la organización como a los desafíos del mercado laboral actual. Los beneficios o incentivos laborales son herramientas poderosas no solo para atraer y retener talento, sino también para fomentar una cultura organizacional que refuerce la posición competitiva de la empresa en el mercado. La relación laboral es el escenario fundamental en el cual se concretan los beneficios laborales, siendo este el espacio donde se materializan las condiciones de trabajo y las políticas de compensación.

Paredes (2021) en Quito realizó su investigación titulada “La potestad normativa del ministerio del trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el código del trabajo”; el objetivo fue: identificar si las modalidades contractuales implementadas por el Ministerio del Trabajo realmente favorecen el ejercicio de derechos laborales y no modifican el contenido de la ley, llego a concluir lo siguiente: La potestad normativa es la competencia que proviene de la Constitución y la ley para que un órgano dicte normas jurídicas de carácter general y obligatorio. En tal sentido, la norma constitucional determina el ámbito de competencia de cada órgano con competencia normativa y la ley regulará los límites de dicha potestad para evitar que la administración invada la regulación de las materias tasadas en la norma constitucional. El Código del

Trabajo prescribe que la modalidad típica de contratación laboral es el contrato a tiempo indefinido, en el cual se prevé una jornada laboral completa, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración. En este sentido, la ley desarrolla disposiciones para regular el contrato de trabajo típico y también estipula modalidades contractuales diferentes. el Ministerio del Trabajo irrespeta la obligación impuesta por las garantías normativas previstas en el art. 84 de la Constitución, ya que las modalidades contractuales especiales expedidas por dicho Ministerio no se adecúan materialmente al contenido de las disposiciones constitucionales contenidas en los arts. 11.4, 326 y 327 de la Norma Fundamental. De otra parte, las disposiciones reglamentarias innovan el contenido del Código del Trabajo, en aspectos referentes al tiempo de duración del contrato, la jornada laboral, el no reconocimiento de dos días continuos de descanso forzoso e interpreta arbitrariamente qué debe entenderse por jornada diurna y nocturno.

Villacís (2021) en Quito en su tesis titulada “La impugnabilidad de actos administrativos por medio del recurso de apelación: naturaleza jurídica y eficacia”. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, llego a las siguientes conclusiones: La importancia de la existencia de las sedes administrativa y la judicial, consiste en que el administrado se encontrará en la plena libertad para decidir a qué vía acudir para impugnar el acto emitido por la entidad pública. Cada una tendrá sus aspectos positivos y que serán utilizados dependiendo el caso y la estrategia; sin embargo, la sede administrativa puede ser una gran opción al considerar el tiempo y costos que puede resultar en comparación a la sede judicial. El plazo máximo de resolución del recurso de apelación debe ser reformado, considerando un tiempo mayor, por ejemplo, de dos meses, desde la fecha de interposición de la impugnación, y dando la posibilidad de que la Administración Pública para que de una forma motivada pueda tomarse un tiempo adicional de forma excepcional, cuando la complejidad del caso lo amerite o requiera nuevas pruebas. Se puede observar que el tiempo determinado en el COA no se cumple, ya sea por la carga que tiene el órgano público, o la abundancia de recursos planteados, para lo cual es importante reflexionar que este tiempo es insuficiente, y debe existir una reforma legal en la cual con base a criterios objetivos y técnicos permita determinar el tiempo adecuado, si bien en algunas administraciones no se presentan tantos recursos de apelación, es prioritario generar un cambio a este tiempo.

2.1.2. Nacionales

Llerena (2023) en Lima estudió “Análisis de la ejecución judicial del reconocimiento de vínculo laboral en el presupuesto institucional de una Municipalidad de Lima, 2022”, el objetivo fue: Analizar la situación de la ejecución judicial de reconocimiento de vínculo laboral de obreros municipales respecto al presupuesto institucional en la Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar, fue una investigación de enfoque cualitativo, tipo fue básico, diseño fenomenológica y Hermenéutica, utilizó la técnica de la entrevista semiestructurada, asimismo, el instrumento utilizado ha sido la guía de entrevista semiestructurada. Llegando a concluir que: 1) se concluyó que la situación de la Municipalidad de Magdalena del Mar se encuentra con múltiples requerimientos de reconocimiento de vínculo laboral y solicitud de reincorporaciones de obreros, los cuales aún siguen pendientes por la demora de acciones administrativas y la imposibilidad de incorporar en una plaza no presupuestada. 2) las acciones administrativas que realiza la Municipalidad son a través de la Procuraduría Pública, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a fin de realizar el reconocimiento de vínculo laboral y posterior reincorporación de los obreros a las planillas de la Municipalidad. 3) existe una afectación de la ejecución presupuestal por el reconocimiento de vínculo laboral de obreros toda vez que para cumplir el mandato de ejecución judicial se tiene que reducir otras partidas presupuestarias destinadas para brindar otros servicios básicos a la comunidad u obras ya proyectadas.

Vega & Gutiérrez (2022) en Lima, Perú estudiaron “Reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios a profesionales de la salud por contrato a terceros en el hospital Santa Rosa – Lima”, el objetivo fue determinar la informalidad de contratación sin pago de beneficios a favor del profesional de la salud, fue una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño descriptiva, concluyeron: 1) se estableció que los empleadores no mantienen una positiva contratación los criterios aplicados están a favor del estado no de los trabajadores y no se ciñen a la ley, por ende, los reconocimientos económicos infieren en los profesionales de la salud. 2) Quedó demostrado que entre el reconocimiento como derechos y las obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el mencionado hospital están significativamente relacionados, es decir, todo vínculo laboral merece una recompensa, por lo que es importante que los empleadores tengan una actitud positiva al reconocer tanto los derechos como las obligaciones de su

personal y en función de esa naturaleza garantizar los pagos que devienen de ese nexo. 3) De la misma manera se detalló una positiva relación que se dio entre la importancia de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa.

Guerrero (2021) en Pimentel, Perú, estudio “Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador”; el objetivo fue: Determinar la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos, para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador, fue una investigación aplicada con un diseño no experimental, se encontraron las siguientes conclusiones: 1) Al ofrecer el reconocimiento de los contratos ocultos en la legislación peruana, será posible identificar los casos en que un empleado se lesiona por no reconocer la relación laboral existente con el empleador, ya que esto también conlleva a que se reconozcan los derechos laborales y los beneficios del trabajador ante el alto índice de abuso de poder de ejercicio y Derecho; 2) Se establece que al aplicar el principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos, además de reconocer la relación laboral indefinida entre empleado y empleado, se quiere proteger legalmente al empleador ante acusaciones de cambio de función, además llegar a reconocer el vínculo laboral y la existencia del trabajador y del empleador ante un trabajo autofirmado, aplicando el principio de primacía de la realidad sobre la forma, teniendo en cuenta los distintos casos en los que se viola el derecho del trabajador en el desempeño de tareas que no son especificado dentro de la relación contractual, esto es demostrado por 32, 0% de la población, la cual, confirma que la aplicabilidad de los contratos ocultos en muchos casos afecta la estabilidad laboral entre empleados y empleadores, esto se refleja en los muchos casos que caen bajo el poder judicial donde el trabajo es el más perjudicado por cuestiones de celeridad y economía.

Aya (2020) Arequipa realizó su investigación titulada “Razón suficiente en la motivación de las resoluciones judiciales: análisis conceptual de los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional Peruano (2002-2020)”, el objeto fue analizar el vínculo inmanente entre el principio de razón suficiente y la motivación de las resoluciones judiciales. concluyo que: La motivación de las resoluciones judiciales es aquella garantía constitucional –artículo 139° numeral 5 de la Constitución Política del Estado Peruano que dispone a todo órgano jurisdiccional a exponer una fundamentación suficiente y adecuada

acerca de las razones y argumentos (tanto jurídicos, de hecho y probatorios) que sustentan la decisión que adoptan, puesto que obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada, suficiente y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos asegura que la potestad de administrar justicia se ejerza con sujeción a la Constitución y a la ley, pero también facilita un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. La Razón Suficiente o Principio de Razón Suficiente, de acuerdo a los filósofos modernos abordados en el presente estudio, es un principio lógico, ontológico y gnoseológico que consiste en brindar los fundamentos determinantes, centrales y esenciales, enlazados y conectados racionalmente, que a través de los mismos permiten el conocimiento de las cosas, esto es, informar y explicar los objetos materia de estudio o de comprensión. Dicho principio, por ende, es constitutivo de toda materia cognoscible. En tal forma, su importancia radica que en todas las disciplinas y sus respectivos campos de estudio como de aplicación respectiva, se debe brindar Razón Suficiente de lo que se conoce o estudia. En suma, el presupuesto de validez para que se efectivice y materialice el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva a través de una sentencia judicial es la motivación y fundamentación de la misma. Del análisis de los criterios jurisprudenciales establecidos por el Tribunal Constitucional entre los años 2002 hasta el año 2020 abordados en la presente tesis relacionados a la razón suficiente como motivación suficiente de las resoluciones judiciales, se ha podido verificar que, en primer término, nuestro máximo ente de cierre interpretativo de la Constitución no ha realizado una vinculación correcta entre el principio de razón suficiente como elemento constitutivo de todo discurso racional y la motivación de las resoluciones judiciales, y, en segundo lugar, al no haber establecido dicha vinculación, ha determinado un criterio jurisprudencial sobre la motivación suficiente de las resoluciones judiciales sin establecer en qué consiste “lo suficiente” y, en consecuencia, ha fijado una conceptualización genérica, abstracta e inoperativa que pueda servir en el razonamiento judicial.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El proceso laboral

2.2.1.1. Concepto

Es una variante del proceso civil común, de modo que responde a las pautas típicas de todo enjuiciamiento de una pretensión civil, donde se dilucidan intereses privados entre

ciudadanos. Prueba de ello es la propia Ley de Procedimiento Laboral ha calificado desde siempre como supletoria la legislación relativa al proceso civil (Chaname, 2015)

2.2.1.2.Fines del proceso laboral

Para terminar este punto, es preciso indicar que, mediante el fin del proceso, se pretende “simultáneamente la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes, la facilitación al juez del conocimiento de alegaciones y pruebas, así como la mayor rapidez de las actuaciones” (Bustamante, 2010)

2.2.1.3.Postulación del proceso

La teoría más aceptada para explicar su naturaleza jurídica sostiene que es una "relación jurídica, pues está constituida por un vínculo que la norma de Derecho establece entre el Sujeto del Derecho y el sujeto del Deber, varios sujetos, investidos de poderes determinados por la ley, actúan en vista de la obtención de un fin. (Martel, 2014)

Los sujetos son el demandante, el demandado, el Juez; los poderes son las facultades que la ley confiere para el desarrollo del proceso; la esfera de actuación es la Jurisdicción y el fin es la solución del conflicto de intereses.

2.2.1.4.Principios

La NLPT establece que son principios que inspiran el proceso laboral los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Los principios rigen la actividad procesal y son ideas fundamentales que informan al Derecho contenido en las leyes, y que se asientan en este caso para el proceso laboral, por lo tanto, son de exclusivas aplicaciones del Derecho Procesal Laboral. Son proposiciones básicas que orientan determinada concepción del derecho, son fuente subsidiaria informadora, normativa (ante el vacío legal) interpretadora, en la aplicación de la ley, integradora e inspiradora (Arellano, 2021).

2.2.1.4.1. Intermediación

Según este principio, el juez participa personalmente en las diligencias del proceso, debiendo realizarse las mismas en su presencia; esto le permite entrar en contacto directo con las partes y las actuaciones procesales, sin admitirse que pueda delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero, bajo sanción de nulidad (Arévalo, 2018).

En otro sentido Arévalo (2018) la inmediación permite al juez conocer a las partes y oírlos, tener un conocimiento más exacto de los hechos litigiosos que se someten a su decisión, así como de los argumentos de los litigantes; información que a su vez le permitirá expedir resoluciones acordes a la realidad del proceso.

Es el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia. La prohibición legal de delegar la conducción de los actos procesales por parte del juez, es una expresión de este principio (Coronel, 2020).

2.2.1.4.2. Oralidad

El principio de oralidad en contraposición a la forma escrita debe ser entendida como el ejercicio de la palabra hablada practicada activamente por las partes procesales: abogados y juez. Este se desarrolla en una audiencia laboral, donde se pone de manifiesto el rol protagónico del juez en la conducción y dirección del mismo (De la Cruz, 2020)

Por otra parte, nos permite obtener sentencias más cercanas a la verdad real -más justas- y así podemos verificar el cumplimiento del principio procesal laboral de la búsqueda de la verdad o de primacía de la realidad. Respecto del principio protector en el proceso®, que persigue principalmente la tutela y la protección de los derechos del trabajador, podemos concluir que la oralidad funciona como un instrumento eficiente para su realización en el proceso laboral (Arellano, 2021)

2.2.1.4.3. Concentración

Persigue que las actuaciones procesales se realicen en el menor número de diligencias y por consiguiente el juicio dure menos (Arévalo, 2018).

El principal objetivo de la concentración es lograr que el proceso se desarrolle sin solución de continuidad, de ser posible en una sola diligencia, que no solo reúna la mayor cantidad de actos procesales, sino que los mismos sean también objeto de debate rápido (Arévalo, 2018).

2.2.1.4.4. Celeridad

Aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. Indica que la actividad procesal se realiza diligentemente,

debiendo el juez tomar las medidas necesarias para lograr pronta, oportuna y eficaz solución al conflicto de intereses (Coronel, 2020).

De acuerdo con este principio, los procesos deben diligenciarse en el menor tiempo posible; expidiendo los jueces sus fallos dentro de los plazos previstos en la ley, contribuyendo de esta manera a eliminar las trabas que perjudiquen el acceso a la tutela judicial, a través de trámites simples, plazos breves, términos perentorios, entre otros (Arévalo, 2018)

2.2.1.4.5. Economía procesal

Busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales (Puente, 2019).

Por otro lado, dicho principio procura la agilización de las decisiones judiciales, haciendo que los procesos se tramiten de la manera más rápida y menos costosa en dinero y tiempo (Ledesma, 2008)

2.2.1.4.6. Veracidad

De acuerdo a este principio el juez debe buscar a través del proceso la verdad de los hechos entre lo que manifiestan los litigantes. se aplica en todos aquellos casos en que exista discordancia entre los hechos discutidos y los documentos presentados. (Arévalo, 2018)

2.2.2. Proceso ordinario laboral

2.2.2.1. Concepto

Se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta. Plazos para contestar la demanda y emitir sentencia. El plazo para contestar la demanda es de diez (10) días. El plazo para emitir sentencia es de quince (15) días luego de la audiencia única o de concluida la actuación de pruebas.

Este tipo de proceso es de carácter general, dado que se aplica para resolver una gran diversidad de conflictos jurídicos; a diferencia de lo que ocurre con procesos laborales especiales, los cuales constituyen excepciones que se han previsto en la ley debido a la peculiar naturaleza de los asuntos que se tramitan dentro de los mismos (Huamán, 2012)

2.2.3. La pretensión

2.2.3.1. Concepto

Es la declaración de voluntad mediante la cual se solicita del órgano jurisdiccional, frente al demandado, una actuación de fondo que declare, constituya o imponga una situación jurídica y obligue a observar determinada conducta jurídica. La pretensión procesal se hace valer mediante el escrito de demanda el cual y de conformidad con el ordenamiento jurídico debe contener la o las pretensiones establece como requisitos de la demanda “Lo que se pretenda, expresado con precisión y claridad (Jurídica, 2015)

2.2.3.2. Los elementos de la pretensión

- **Los sujetos de la pretensión**, son las personas que pretenden y aquella contra o de quien se pretende algo. En el régimen del proceso, estos sujetos (activos y pasivos de la pretensión), se llaman partes. Hay otra persona que figura en el proceso: el Juez, pero éste es el sujeto pasivo de la acción y no de la pretensión; lo que no podría ser otro modo, porque el Juez no es parte en la causa, ya que es el rector del proceso. (Bustamante, 2010)
- **El objeto de la pretensión**, es el interés jurídico actual, que se hace valer en la misma. Este interés, está constituido por un bien de la vida, que puede ser una cosa material, mueble o inmueble o un derecho u objeto incorporal. En ambos casos, la ley exige que se determine con precisión en el libelo de la demanda, indicándose su situación y lindero si fuere inmueble: las marcas, colores o distintivos, si fuere semoviente; los signos, las señales y particularidades que puedan determinar su identidad, si fuere mueble; los datos y explicaciones necesarias si se tratare de derechos u objetos incorporales (Martel, 2014)
- **El título o causa petendí**, es la razón, fundamento o motivo de la pretensión aducida en juicio. Si el objeto de la pretensión determina lo que se pide, el título nos dice por qué se pide. Pero la razón o motivos de la pretensión no son simplemente aquellos que determinan al sujeto a plantear la pretensión, sino la causa jurídica de la misma. (Quispe, Campos, & García, 2010)

2.2.3.3. Naturaleza Jurídica de la pretensión

Consiste en una declaración de voluntad del actor, formalizada en el escrito de demanda dirigida contra el demandado, pero que se presenta ante el Juez. Con la pretensión, el demandante solicita del órgano jurisdiccional una sentencia que declare o niegue la

existencia del derecho, cree, modifique o extinga un bien, una situación o relación jurídica, condenando, en su caso, al demandado a una determinada prestación. (Castillo et al, 2015)

2.2.4. Sujetos procesales

2.2.4.1.El demandante

Persona que toma la iniciativa en un proceso y que asume, en esta condición, la triple carga de la alegación, de los hechos y de la prueba de ellos. También es el sujeto jurídico que, mediante la demanda, inicia el proceso y se constituye en parte del mismo, pidiendo, frente a otro y otros sujetos, una concreta tutela jurisdiccional. (Castillo et al, 2015)

2.2.4.2.El demandado

Se denomina jurídicamente a toda petición formulada por las partes ante el órgano jurisdiccional, o la expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés (Monroy, 2013)

2.2.4.3.El juez

Es la función estatal que “tiene como cometido dirimir los conflictos, para imponer el derecho; pero que en la concepción moderna no solo es juzgar, sino también ejecutar lo juzgado y cita en su apoyo. El juez está revestido de la facultad de aplicar las leyes en los juicios civiles o criminales, la potestad que tienen los jueces de juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado” (Vescobi, 2012)

2.2.5. Medios Probatorios

El derecho a probar abarca cinco aspectos: derecho a ofrecer medios probatorios; a que estos se admitan; a que se actúen dichos medios probatorios admitidos; a que se valoren los medios de prueba actuados; y derecho a la conservación de los medios probatorios (Arévalo, 2024).

2.2.6. La prueba

2.2.6.1.Definición

Es, por naturaleza, un derecho fundamental que goza de protección constitucional, pues se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso; y cuyo contenido esencial y alcances han sido ampliamente desarrollados por el Tribunal Constitucional (Arévalo, 2024).

Es aquel hecho de la realidad, generalmente invocado por las partes, que se incorpora de modo válido al proceso para convertirse en elemento formador de la decisión del juez, previa valoración razonada. Vale decir, es la demostración de la veracidad procesal que sobre hechos han afirmado las partes, con la finalidad de generar convicción en el juez (Arévalo, 2024)

2.2.6.2. Valoración de la prueba

La fuente de prueba debidamente incorporada al proceso se convierte en un medio de prueba que el juez valora conforme a las reglas de la sana crítica (Arévalo, 2024).

Para Ríos (2023) la valoración es el procedimiento realizado por el juez sobre los elementos de prueba, en búsqueda de la acreditación o no, de los hechos materia de controversia en un determinado proceso. Su marcha debe ser objeto de cánones de racionalidad, tomando distancia de un enfoque plenamente subjetivista o psicológico. (p. 45)

Este derecho exige que los elementos de prueba actuados en el proceso sean objeto de una valoración racional; es decir, de la manera más adecuada y con la debida motivación (Arévalo, 2024)

2.2.6.3. El objeto de la prueba

Al objeto de la prueba, el mismo no son los hechos, sino las afirmaciones controvertidas que sobre estos efectúan las partes, pues los hechos existen en la realidad, fuera del proceso y en el proceso (Alvarado, 2019).

Para Martel (2015) el objeto de la prueba se refiere a los puntos controvertidos que se fijan dentro del proceso, es decir, aquellos hechos que se extraen de la comparación entre las afirmaciones que han hecho ambas partes en los actos postulatorios demanda y contestación (p.60).

El objeto de prueba será todo aquello que se quiere comprobar en el proceso por ser objeto de discusión en el mismo, por ejemplo: el despido, horas extras, la relación laboral, entre otros (Alvarado, 2019)

2.2.7. Sentencia

2.2.7.1. Concepto

Hernández (2015) acto jurídico procesal emanado del juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder - deber jurisdiccional, declarando el

derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal donde previamente se han subsumido hechos alegados y probados por las partes.

2.2.7.2. Tipos de sentencia

Las sentencias admiten varias clasificaciones en función de diversos aspectos. Algunas de las clasificaciones y tipos de sentencias principales son las siguientes:

Por la forma: Sentencia escrita. Sentencia oral (no siempre es posible, solo para algunos procesos).

Según la posibilidad de impugnación: Sentencia firme (no se puede interponer ningún recurso, es decir, no son recurribles). Sentencia recurrible o no firme (se puede interponer recurso).

En función de su contenido y sus efectos: Condenatorias (se le aplica una condena al acusado por ser culpable). Absolutorias (el acusado es absuelto por falta de pruebas). Determinativas o constitutivas (finalizan, crean o modifican una situación jurídica, por ejemplo en un divorcio o en una adopción). Declarativas.

Por su instancia. Sentencia de instancia única. Sentencia de primera instancia. Sentencia de segunda o ulterior instancia.

Por otro lado, existe un tipo especial de sentencia, conocido como sentencia de conformidad, que se produce con anterioridad para evitar la celebración del juicio oral.

2.2.7.3. La motivación de las sentencias

La importancia de la debida motivación de las resoluciones reside, entre otras, en garantizar el principio-norma del debido proceso como expresión del principio de tutela procesal. En tal sentido, es obligación de las autoridades, y en especial de los que administran justicia, desarrollar una exposición clara y ordenada de los fundamentos de hecho y de derecho en los que se apoyan y los que respaldan su decisión (Liza, 2022)

Al respecto el derecho peruano es rotundo, y hasta reiterativo, a la hora de exigir la motivación de las decisiones judiciales en todos los ámbitos, aunque, en la práctica, no sean demasiado concretas las indicaciones acerca de los requisitos que ese deber de motivación entraña (Ezquiaga, 2011)

2.2.8. El principio de congruencia

De acuerdo a Quiroz (2014) es la correlación o correspondencia que debe existir entre el contenido fáctico de los cargos, sucesiva con el escrito y concluye con la decisión final del juez. No se proporciona información respecto de la metodología aplicada.

2.2.9. La claridad o lenguaje jurídico en las resoluciones

Jiménez & Sancho (2021) indican que la redacción de una sentencia, por una parte, está supeditada al cumplimiento de la finalidad perseguida, da a conocer la decisión judicial y las razones que la justifican; y, por otra, debe acomodarse a las reglas convencionales de la lengua empleada y de su expresión escrita, a las generales de cualquier género literario y a las específicas del género propio de las resoluciones judiciales.

2.2.10. La sana crítica

Debe ser un sistema razonable de verificación en una interpretación correcta de un hecho concreto, además, el Juez debe realizar una decisión acuciosa e imparcial, tratando de alejarse lo más posible de sus propias apreciaciones subjetivas (Cusi, 2018).

2.2.11. Las máximas de la experiencia

Alejos (2016) vienen a ser el resultado de la percepción de las relaciones que existen -o que parecen existir- entre los hechos establecidos en nuestra mente, a través de un proceso de abstracción mediante la inducción de casos, llegando a crear una regla o patrón que aspira a ser generalizado, basado en el principio, las cosas que acurren con frecuencia.

2.2.12. El recurso de apelación

El derecho a recurrir o impugnar una resolución es parte de las garantías constitucionales que tiene todo litigante (doble instancia). Quien se considera afectado por una sentencia o auto final interpondrá la apelación que corresponda para que la recurrida sea revisada. En la oralidad las impugnaciones deben ser presentadas en la propia audiencia y el juez debe conceder el plazo de ley, para que la apelación sea sustentada cumpliendo los requisitos de ley (Polanco, 2020)

2.2.12.1. Fines

La legislación señala que: Tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravo, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”; es así que de esta

forma establece que “el objeto principal de la apelación debe de entenderse dirigido al acto judicial pero, en concreto, no a las partes expositiva y considerativa de la resolución, sino únicamente a la parte dispositiva o resolutive, porque el pretendido agravio se encuentra en la decisión adoptada por el juez (Yamunaqué, 2021)

2.2.13. Existencia de la relación laboral

2.2.13.1. Concepto

La relación laboral en un concepto legal universal se refiere a una relación existente entre el empleado o dependiente y el empleador para quien él o ella proporciona su trabajo, bajo tarifas y ciertas condiciones. A través de la relación laboral, independientemente de cómo se haya definido, surgen derechos y obligaciones mutuos entre empleado y empleador (Guerrero L. , 2021)

En otro sentido las relaciones laborales han sido y son la principal herramienta a través de la cual los trabajadores obtienen acceso a los derechos y beneficios relacionados con el empleo en las áreas de derecho laboral y seguridad social. Este es el principal punto de partida para definir la naturaleza y el alcance de los derechos de los empleadores y sus obligaciones para con los empleados (Guerrero, 2021).

Ferro citado por Vega & Gutiérrez (2022) el vínculo laboral: Es la consagración de una permanente relación netamente laboral entre ambas partes (patrono – trabajador), con el propósito único de manifestar o celebrar la prestación de un 4 servicio, mismo que obliga al trabajador a prestar sus servicios, esto dependiendo del tipo de contratación en ella se definirá si será continua o permanente dado el establecimiento de un horario de labores justo y digno para dicho trabajador (p. 29).

2.2.14. Beneficios Laborales

2.2.14.1. Concepto

De acuerdo a Vilela (2019) son todos aquellos pagos que se abonan no como contraprestación por la labor que realiza el trabajador, sino por tener la calidad de tal, a efectos de asegurar su inclusión social y la de su familia constituyendo de esta manera un plus, un agregado a su remuneración mensual, cuyo carácter remunerativo o no, es fijado por ley también dice que serían beneficios sociales, además de la Compensación por Tiempo de Servicios, el Seguro de Vida Ley y la Bonificación por Tiempo de Servicios, el descanso semanal obligatorio, los Feriados no Laborables y el Descanso Vacacional.

Los derechos laborales y beneficios laborales no son términos que necesariamente implican lo mismo, por lo que no pueden ser considerados como sinónimos ya que todo beneficio social es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social (Bueno, 2016)

2.2.14.2. Remuneraciones

La remuneración constituye la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios. Sin embargo, existen ciertos supuestos previstos por ley en los cuales el empleado otorga la contraprestación sin que exista el servicio efectivo. Y debe entenderse por remuneración como aquel íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición (Silva & Mamani, 2017).

Según el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97) constituye remuneración todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Estamos una definición amplia y general, en la que se reafirma el carácter contra prestativo de la remuneración, pero en la que también se precisa que el trabajador debe tener libre disposición sobre aquello que percibe por este concepto (Coaguilla, 2015)

2.2.14.3. Gratificaciones

Son aquella suma de dinero que “el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y usualmente no tiene relación directa con la cantidad o calidad de los servicios prestados (Toyama, 2008)

El monto de cada una de las Gratificaciones Legales equivale a la remuneración mensual que percibe el trabajador en la medida que hubiera laborado en forma completa el semestre respectivo; si solo laboró parte de él 59 le corresponderá percibir el pago en forma proporcional a los meses y días laborados aspecto que será ampliamente desarrollado en el siguiente Capítulo de la presente investigación (Vilela, 2019)

2.2.14.4. Descanso vacacional

Bueno (2016) señala que: Sea como descanso físico o como pago vacacional, las vacaciones se constituyen en un beneficio social del trabajador, puesto por haber sido

reconocido por ley como tal. En ese sentido, en concordancia a lo estipulado en el artículo 11° del Decreto Supremo N° 012-92-T, tendrán derecho a vacaciones los trabajadores que cumplan cuando menos una jornada ordinaria mínima de 04 horas diarias, en consecuencia, los trabajadores a tiempo parcial que desempeñen sus servicios en una jornada promedio diaria menor de 04 horas se encontrarán excluidos de este beneficio

Es el derecho que tiene el trabajador luego de cumplir con ciertos requisitos, de suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o distracciones (Castillo, et al. 2009)

2.2.14.5. Compensación por tiempo de servicios

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio de larga data en nuestra legislación, que en sus inicios fue denominada indemnización por tiempo de servicios ya que era un monto que se entregaba al cese de un trabajador debido al despido de su empleador. En ese contexto, la denominación era la adecuada pues la CTS se otorgaba como un resarcimiento por el perjuicio que le originaba al trabajador el despido sufrido (Vilela, 2019)

Es un beneficio social al que tiene derecho los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de cuatro horas diarias. De conformidad con lo señalado por el artículo 2 del TUO de la Ley de CTS (aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR) este beneficio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral (García & Abondano, 2015)

2.2.14.6. Participación de Utilidades

Es un derecho reconocido constitucionalmente, la cual establece que “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación” y que tiene por objeto, de alguna manera, acceder a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de su gestión empresarial. (Castillo et al, 2015)

2.2.14.7. Asignación Familiar

Es como fijar un cierto monto o una cantidad de bienes para un determinado destino. Las asignaciones familiares son un monto en dinero que se entrega a los asalariados para que, con él, puedan ayudar a solventar los costos de su familia a cargo. Forman parte del

sistema de seguridad social a cargo del Estado, para que los miembros de la sociedad puedan cubrir sus necesidades básicas.

2.3. Marco conceptual

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

Calidad. La calidad de sentencia es una consecuencia lógica de la gestión del trabajo de la organización que se reacomoda para cumplir objetivos que permitan lograr la eficiencia en el servicio de justicia formando parte en dicho cambio todos los miembros de un tribunal (Guerrero, 2018)

Indicador. Tiene como función hacer evidente qué es lo que aprende el estudiante y cómo lo demuestra. Se deben formular una serie de indicadores en concordancia al criterio y el contenido del logro de aprendizaje (contenido procedimental o actitudinal), seleccionado previamente (Pérez, 2018)

Procedimiento. Procedimiento de recolección de datos que suelen tener distintos formatos, atendiendo a la naturaleza de la evaluación, por ejemplo, instrumentos de selección de respuesta, instrumentos de respuesta construida, cuestionarios, observaciones, portafolios, entre otros (Pérez, 2018)

Variable. es una representación de la realidad creada por el investigador y la aporta el investigador de acuerdo con sus necesidades. Necesidades que incluyen no solo la realidad objeto de investigación, sino también la intención que persigue el estudio reflejada en los objetivos (Carballo & Guelmes, 2016)

2.4. Hipótesis

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00233-2021-0-3101-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Piura, ambas tendrían un rango muy alto, respectivamente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, Tipo y Diseño de la investigación

Nivel: descriptiva.

Descriptiva. se describe una situación o fenómeno observable y se proponen, según información verificable, unas condiciones posibles que respondan al problema estudiado. Se caracterizan por concentrarse en la descripción de los enfoques de la investigación, las estructuras del campo de investigación y los patrones de colaboración en la producción científica (Fuentes et al, 2020).

Tipo: cualitativa

Cualitativa. Busca conocer los motivos del fenómeno que se presenta, basa en tal característica, al interpretar a partir de las vivencias del sujeto. El investigador se sumerge en el proceso investigativo e interpreta a través de las vivencias y la observación (Fuentes et al, 2020)

Diseño

No experimental. buscan estudiar el problema en las condiciones naturales del entorno a partir de la observación o haciendo uso de instrumentos de medición, analizando, describiendo y comparando el comportamiento de la variable dependiente con relación a la independiente (Fuentes et al, 2020).

Transeccional. Se utiliza el diseño transeccional. porque la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se realiza en un único o mismo tiempo, donde se investigará las variables de estudio (Espinoza et al, 2023)

Retrospectiva. El investigador observa la manifestación de algún fenómeno (“dependiente”) e intenta identificar retrospectivamente sus antecedentes o causas (“independiente”). Plantea una relación del presente con el pasado (Fuentes et al, 2020).

3.2. Unidad de análisis

Representa a los sujetos o al objeto concreto en quienes será aplicado el estudio: pueden ser personas, organizaciones y/o naciones. El contexto representa el entorno, espacio o territorio donde se desarrolla el análisis o estudio de investigación (Fuentes et al, 2020)

Los criterios de selección del proceso judicial al que pertenecen las sentencias son: procesos laborales, con interacción de ambas partes, con aplicación del principio de pluralidad de instancias, concluidos por sentencia.

Es seleccionado mediante un procedimiento no aleatorio llamado “método opinático” o “método por conveniencia” que consiste en:

La existencia de dicha fuente se acredita con la evidencia empírica de las “sentencias” que se anexan como Anexo 2.

3.3. Variable. Definición y operacionalización

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

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

Operacionalización de la variable. En el proceso de operacionalización de variables es necesario tener en cuenta dos factores de importancia: la lógica y el conocimiento: es necesario la conceptualización teórica pertinente, permite construir dimensiones e indicadores (Carballo & Guelmes, 2016)

El estudio tiene una sola variable y la operacionalización de dicha variable se evidencia en el Anexo 3.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

Técnica. Es un método sistemático utilizado para recopilar y analizar información, con el fin de responder a una pregunta o resolver un problema específico (Medina et al, 2023)

En la presente investigación como quiera que la fuente es documental entonces las que se aplicarán serán:

La observación. La técnica de observación es un método de investigación en el que se registra y analiza el comportamiento y las acciones de individuos, grupos o fenómenos en

su entorno natural. La observación se puede realizar de forma sistemática y controlada, o de manera más informal y descriptiva (Medina et al, 2023).

El análisis documental. El análisis de documentos puede incluir la revisión de registros, informes, publicaciones y otros materiales escritos relacionados con el tema de investigación (Medina et al, 2023)

El instrumento. es una herramienta específica utilizada para recopilar y analizar información en el proceso de investigación. ayudan a los investigadores a obtener información precisa y confiable sobre su tema de estudio y a llegar a conclusiones válidas y confiables (Medina et al, 2023)

En la presente investigación el instrumento será: “**una lista de cotejo**”: Es un instrumento de evaluación que nos permite registrar rápida y cómodamente la información requerida, por lo que resulta de especial utilidad cuando se pretende registrar el desempeño durante el desarrollo de la actividad, incluso con un grupo numeroso (Gómez & Flores, 2022).

En la presente investigación el instrumento se encuentra como anexo 4. Lo cual está validado mediante “**juicio de expertos**”: Es una forma de validar un instrumento de acopio de datos a través del juicio de expertos, sobre la base de una ficha especial que incluye validez de contenido y de constructo (Córdova, 2018)

Y se encuentra como anexo 4.

3.5. Método de análisis de datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

En el presente estudio el recojo de datos y su organización será como se indica en el anexo 5.

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó

documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

3.6. Aspectos éticos

En el Código de Ética para la Investigación tiene por objeto proporcionar lineamientos para establecer las normas de conducta de los investigadores (estudiantes, egresados, docentes, formas de colaboración docente y no docentes o personas jurídicas) que realice investigación científica, desarrollo tecnológico y/o innovación tecnológica en la ULADECH Católica, promoviendo la adopción de buenas prácticas y la integridad de las actividades, asegurando que las investigaciones se lleven con las máximas exigencias de rigor, honestidad e integridad por parte de los investigadores.

Según el artículo 5 del reglamento de integridad científica en la investigación Versión 001 (año 2024) Uladech católica son los siguientes:

- a. Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** su Dignidad, su privacidad y su diversidad cultural
- b. Beneficencia, no maleficencia:** durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios.
- c. Integridad y honestidad:** que permita objetividad, imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación.
- d. Justicia:** a través de un Juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes.

En el anexo 6 se evidencia la declaración al respeto a los principios éticos.

		derecho																		
		1	2	3	4	5														
Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia						92	[1 - 4]	Muy baja											
						X		[9 - 10]	Muy alta											
	Descripción de la decisión				X			[7 - 8]	Alta											
								[5 - 6]	Mediana											
								[3 - 4]	Baja											
								[1 - 2]	Muy baja											

Fuente: Anexo 5.1, 5.2,5.3, de la presente investigación

El cuadro 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, fue de rango: alta respectivamente.

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

Fuente: Anexo 5.4,5.5, 5.6, de la presente investigación

El cuadro 2, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, fue de rango: muy alta respectivamente.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinario y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente 00233-2021-0-3101-JR-LA-01, Distrito Judicial de Sullana. 2024, la sentencia de primera instancia fue de rango alta y la sentencia de segunda instancia fue de muy alta calidad. El proceso se llevó vía Proceso Ordinario Laboral, para llegar a determinar la calidad de sentencias estas fueron cotejadas con la lista de parámetros o indicadores normativos, doctrinarios y jurisprudenciales respectivos, de acuerdo al cuadro 1 y 2, donde la cuestión versa sobre La parte demandante postula como pretensiones Se reconozca la relación laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de sus contratos de locación, reconocimiento de récord laboral, reintegro de remuneraciones; pago de beneficios sociales (CTS, Vacaciones, Gratificaciones, Escolaridad, Feriados, descanso semanal obligatorio), inclusión en planillas, indemnización por daños y perjuicios en su vertiente de daño moral, más costos del proceso.

De acuerdo al objetivo específico 1. Se determinó que fue de rango muy alta por las siguientes razones La parte demandante postula como pretensiones principales que la parte demandada MPS. cumpla con que se reconozca la relación laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de sus contratos de locación, reconocimiento de récord laboral, reintegro de remuneraciones; pago de beneficios sociales (CTS, Vacaciones, Gratificaciones, Escolaridad, Feriados, descanso semanal obligatorio), inclusión en planillas, indemnización por daños y perjuicios en su vertiente de daño moral, más costos del proceso. En la parte expositiva se visualizó que se cumplieron indicadores de la introducción se indicó el juzgado que emitió dicha sentencia así como, la materia, las partes, numero de resolución y fecha en los que respecta a la postura de las partes se detectó que en la parte expositiva en los fundamentos de hecho y derecho se pudo observar que las partes presentaros su medios probatorios acreditando la existencia del vínculo laboral entre el trabajo y el empleador, no hubo una buena valoración de los hecho, y la normatividad; con respecto a la parte resolutive, no se cumplieron todos los parámetros previstos, que va acorde con el principio de congruencia procesal y descripción de la decisión; es por ellos que su calidad fue de rango alta. La calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, alta y alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3),

dicha sentencia fue emitida por el Juzgado Especializado de Trabajo de Sullana (Cuadro 1). Donde declaro la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios suscritos por el demandante (...) con la demandada, (...) declaro la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada y el demandante por el periodo que va desde el 01 de agosto del 2016 hasta la actualidad, con periodos de inactividad por los 15 días del mes de Marzo del 2019, 10 días por el mes de diciembre del 2019, 10 días del mes de Marzo del 2020, 10 días del mes de Junio del 2020, correspondiendo su inclusión en planillas. Ordenó que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de S/ 36,674.79 soles; por concepto de reintegro de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones legales, bonificación por escolaridad, feriados; más intereses legales. Ordenó que la entidad demandada deposite el monto de S/4,976.37 soles por CTS, declaró infundada el pago de descanso semanal obligatorio, e indemnización por daño moral. Asimismo, se determinan los costos procesales a favor del accionante, en la suma de S/2,000.00

La Nueva Ley Procesal de Trabajo al establecer en el artículo III de su Título Preliminar que los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso.

De acuerdo al objetivo específico 2. Se determinó que la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta, todo ello de acuerdo a lo analizado y verificado en dicha sentencia. Con respecto a la apelación de sentencia tenemos que: La parte demandada fundamenta su apelación señalando que la resolución judicial apelada le causa un agravio de naturaleza procesal y económico por cuanto la declaración de fundada en parte la demanda motiva el reconocimiento de una relación laboral con la demandante, decisión que no se encuentra conforme a ley, tal como se infiere del escrito de apelación obrante en autos a folios 97 a 103. En ese sentido, recurro al audio de audiencia única llevada a cabo en sede inicial a fojas 69, y al audio de audiencia de vista de la causa, a folios 121. En ese escenario resulta necesario determinar si el accionante se encuentra inmerso dentro del régimen laboral de la actividad privada bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728. Se verifico la aplicación correspondiente de los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, en la parte expositiva encontramos que contiene el nombre del juzgado especializado laboral , materia, N° de expediente, N° de resolución y fecha, en la postura de las partes encontramos los antecedentes y las pretensión

impugnatoria por la cual fue elevada a una juez superior; el parte considerativa en los fundamentos de hecho y derecho se pudo visualizar que el Juez correspondiente tomo en cuenta la motivación de los hechos de la parte impugnatoria, así como la motivación del derecho utilizando la adecuada norma así como la jurisprudencia y doctrina; también el contrato de trabajo como fuente normativa, deberá verificarse si los acontecimientos que respaldan la exigencia se subsumen se encuentran inmersas en el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, el cual establece que “Los trabajadores que prestan servicios a la ciudad son funcionarios elegibles para el empleo en la empresa privada, principio legal que da la bienvenida a las empresas privadas al trabajo en grupo. En este caso, el empleo bajo un sistema de contrato diferente al especificado. N° 29497 - Ley de Procedimiento Nuevo Código del Trabajo. De igual forma, esta acción superior se sujeta a las normas de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la cual Cusco dictó la Revisión Laboral N° 7945-2014, sosteniendo: Los criterios para interpretar los alcances del artículo 37 de la Ley de Ordenamiento Urbano N° 27972 se definen a continuación: .728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por lo tanto, en ningún caso podrá contratarse bajo un régimen especial de contratos de servicios del Estado. Con respecto a la valoración de la prueba fueron debidamente valorados así como los presupuestos legales, elementos constitutivos la Nueva Ley Procesal de Trabajo; específicamente con lo expresamente establecido en el literal c) del artículo 23.3 de la Ley 29497, que señala: Artículo 23.-Carga de la prueba: (...) 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) La existencia del daño alegado, después de lo todo lo antes expuesto llegaron a la conclusión de: Confirmar la sentencia contenida en la resolución número cuatro, con fecha diecinueve de octubre del dos mil dieciocho que resuelve: la Sentencia contenida en la Resolución Judicial número cuatro, emitida en fecha diecinueve de octubre de dos mil dieciocho, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por el demandante contra su empleadora., sobre relación laboral a plazo indeterminado, reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales; en consecuencia, declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta sentencia fue emitida por Sala Laboral Transitoria de Sullana (Cuadro 2).

VI. CONCLUSIONES

Con respecto a la sentencia de primera instancia, se determinó que fue de rango muy alta por las siguientes razones el párate expositiva se visualizó que se cumplieron indicadores de la introducción se indicó el juzgado que emitió dicha sentencia así como, la materia, las partes, numero de resolución y fecha en los que respecta a la postura de las partes se detectó que en la parte expositiva en los fundamentos de hecho y derecho se pudo observar que las partes presentaros su medios probatorios acreditando la existencia del vínculo laboral entre el trabajo y el empleador, hubo una buena valoración de los hechos, y la normatividad; con respecto a la parte resolutive, no se cumplieron todos los parámetros previstos, que va acorde con el principio de congruencia procesal y descripción de la decisión; es por ellos que su calidad fue de rango alta. La calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, alta y alta, respectivamente

En la sentencia de segunda instancia, se determinó que fue de rango muy alta, se verifico la aplicación la aplicación correspondiente de los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, en la parte expositiva encontramos que contiene el nombre de Sala Civil , materia, N° de expediente, N° de resolución y fecha, en la postura de las partes encontramos los antecedentes y las pretensión impugnatoria por la cual fue elevad a una juez superior; el parte considerativa en los fundamento de hecho y derecho se pudo visualizar que el Juez correspondiente tomo en cuenta la motivación de los hechos de la parte impugnatoria, así como la motivación del derecho utilizando la adecuada norma así como la jurisprudencia y doctrina; también el contrato de trabajo como fuente normativa, la Nueva Ley Procesal del Trabajo; Ley N° 29497, con respecto a la valoración de la prueba fueron debidamente valorados así como los presupuesto legales, elementos constitutivos la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- Procurar que las sentencias, tengan un rango de muy alta calidad, es beneficiosos para las partes, que sienten que sus derechos han sido adecuadamente tratados, y que la motivación de las mismas, demuestran que se ajustan al debido proceso.
- Debe considerarse que el pago de los beneficios laborales, es un derecho reconocido por el ordenamiento judicial, sin embargo, al mismo tiempo el reconocimiento al trabajador por el esfuerzo realizado.
- Reconocer los beneficios sociales, es dar seguridad al trabajador de que el esfuerzo que pone en bien del empleador, va a ser recompensado monetariamente, en bien suyo y de su familia, le servirá de estímulo para mejorar la producción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alejos, E. (2016). *La valoración racional de la prueba penal. Importancia de las máximas de la experiencia*. Bogotá: Leyer editores.
- Alvarado, C. (2019). *La prueba: Aspectos generales de la prueba* (1era ed.). Lima: Gaceta Jurídica. Obtenido de <https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/02/001-LP-1.pdf>
- Arellano, L. (2021). La oralidad como manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en la nueva ley procesal del trabajo. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 291-299. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-II-Internacional-de-Derecho-Procesal-del-Trabajo-2013-146-150.pdf>
- Arévalo, J. (2018). Los principios del proceso laboral. *Lex*, II(22), 255-269. Obtenido de <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/viewFile/1657/1804>
- Arévalo, J. (2024). La prueba en el proceso laboral. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 16(21), 23-52. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ropj/v16n21/2663-9130-ropj-16-21-23.pdf>
- Aya, A. (2020). *Razón suficiente en la motivación de las Resoluciones judiciales: análisis conceptual de los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional Peruano (2002-2020)*. Arequipa: [Tesis - Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/0ef4d257-9bf7-41f9-9f1a-9ac56c0792c0>
- Belaunde, J. (2015). *La Reforma del Sistema de Justicia, ¿En el camino correcto?* Lima: Gaceta Jurídicas.
- Bueno, R. (2016). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta*. 67-75. Lima: Sociedad & Derecho.
- Bustamante, R. (2010). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. . Lima : ARA Editores.
- Carballo, M., & Guelmes, E. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Universidad y Sociedad: Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 8(1), 140-150. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n1/rus20116.pdf>

- Castillo, J., Abal, J., & Sánchez, S. (2015). *Compendio de Obligaciones Laborales*. Lima: Editorial Tinco S.A.
- Castillo, J., Belleza, M., Vilcapoma, Y., & Coloma, E. (2015). *Compendio del Derecho Laboral Peruano*. Lima.: Ediciones Caballero Bustamante SAC.
- Chaname, R. (2015). *Diccionario Jurídico moderno*. . Perú : San Marcos.
- Coaguilla, J. (. (2015). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Laboral*. . Lima: Gaceta Juridica .
- Córdova, I. (2018). *Instrumento de investigación*. Lima: Editorial San Marcos EIRL.
- Coronel, R. (2020). *El principio de celeridad en la nueva ley procesal laboral aplicado en los juzgados laborales de la CSJLA*. Lambayeque: [Tesis - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8783>
- Cusi, J. (octubre de 2018). La Sana Crítica del Juez "como método de aplicación en los procesos contra la violencia a las mujeres". *Revista Federal de Derecho*(3). Obtenido de <https://ar.ijeditores.com>
- De la Cruz, T. (2020). El principio de oralidad y la sentencia en procesos laborales. La realidad en la Corte de Junín. *Revista de Investigación de la Academia de la Magistratura* , 2(2), 175-190. Obtenido de <https://revistas.amag.edu.pe/index.php/amag/article/view/30/26>
- Espinoza, R., Sánchez, M., Velasco, M., Gonzales, A. R., & Mory, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica* (Primera Edición ed.). La Plata: Puerto Madero Editorial Académica.
- Ezquiaga, F. (2011). *Argumentación e interpretación. La motivación de las decisiones judiciales en el Derecho Peruano*. Lima: Grijley.
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables* (1 edición ed.). Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.
- García, L., & Abondano, D. &. (2015). *Revista virtual: camino del hallazgo y del juicio*. . Lima: Gaceta juridica .

- Gómez, A., & Flores, H. (2022). La lista de cotejo en relación con el marco de referencia. *centro de investigacion educativa uau tx*, 6(6), 1-10. Obtenido de <https://centrodeinvestigacioneducativauatx.org/publicacion/pdf2022/A155.pdf>
- Guerrero, A. (2018). *Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017*. Lima: [Tesis - Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21627>
- Guerrero, L. (2021). *Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*. Pimentel: [Tesis - Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe>.
- Hernández, C. (2015). *Código Civil Comentado: derecho de Familia* (Vol. Tomo 190). Lima: Gaceta Jurídica.
- Huamán, E. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta jurídica.
- Inga, G. (2022). *Derecho laboral en el cumplimiento de beneficios sociales en la MYPE GEMK MILAB S.A.C., 2022*. Lima: [Trabajo de Suficiencia Profesional - UNiversidad Norbert Wiener]. Obtenido de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8031/T061_48548867_TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, R., & Sancho, I. (2021). Resoluciones judiciales correctas, claras y precisas. *InDret* N° 4, 434-439. Obtenido de <https://indret.com/wp-content/uploads/2021/10/1670-1.pdf>
- Jurídica, G. (2015). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por autores destacados del País. T-II. (Ira. Edic)*. . Lima. : Gaceta Comercial .
- Ledesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil. Análisis artículo por artículo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Liza, L. (2022). Importancia de la motivación de las resoluciones. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 14(18), 289-304. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/610/865>

- Llerena, A. (2023). *Análisis de la ejecución judicial del reconocimiento de vínculo laboral en el presupuesto institucional de una Municipalidad de Lima, 2022*. Lima: [Tesis de Maestría - Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114949/Llerena_MA-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martel, A. (2015). *Pruebas de oficio en el proceso civil* (1era ed.). Lima: Instituto Pacífico.
- Martel, C. (2014). *Conceptos Generales del Derecho Procesal Laboral*. Lima: Instituto Pacífico.
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (Primera edición digital ed.). Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mendoza Ancco, H. (2019). *Los contratos administrativos de servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana*. Puno: [Tesis - Universidad Nacional del Altiplano]. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11009>
- Monroy, G. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima – Perú: Editorial: Gaceta Jurídica. .
- Paredes, J. (2021). *La potestad normativa del ministerio del trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el código del trabajo*. Quito: [Tesis - Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/556163988/Tesis-J-paredes-2021>
- Pérez, C. (2018). *Uso de lista de cotejo. Como instrumento de observación*. Colombia: Universidad Tecnológica Metropolitana. Obtenido de https://vrac.utem.cl/wp-content/uploads/2018/10/manua.Lista_Cotejo-1.pdf
- Polanco, C. (2020). *Litigación oral civil. El juez y los abogados en el nuevo proceso civil* (Primera edición ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Puente, P. (5 de julio de 2019). *Los Principios en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497*.

- Quiroz, C. (2014). *El principio de congruencia y su relación con la acusación y la sentencia*. Ecuador: Univesidad Simon Bolivar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3749>
- Quispe, G., Campos, S., & García, A. (2010). *El Amparo laboral y la vía Ordinaria*. Lima: Gaceta Juridica.
- Ríos, J. (2023). *La prueba en el proceso laboral*. . Lima: Editores del Centro.
- Silva, P., & Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de Sachaca 2016*. Arequipa: [Tesis - Universidad San Agustín de Arequipa]. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe>
- Torres, D. (2023). *Los beneficios laborales en las relaciones trabajo*. Bogota: [Trabajo de grado de Maestría - Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/68458>.
- Vega, C., & Gutiérrez, G. (2022). *Reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios a profesionales de la salud por contrato a terceros en el hospital Santa Rosa – Lima*. Lima: [Tesis- Universidad Peruana de ciencias e informatica]. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe>.
- Vescobi, E. (2012). *Instituciones de derecho procesal civil*. Colombia.
- Vilela, A. (2019). *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar*. Lima: [Tesis de Maestría - Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe>
- Vilela, A. (2019). *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar*. Lima: [Tesis - Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe>
- Villacís, F. (2021). *La impugnabilidad de actos administrativos por medio del recurso de apelación: naturaleza jurídica y eficacia*. Quito: [Tesis - Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Obtenido de https://catalogobiblioteca.puce.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=285810&shelfbrowse_itemnumber=412185

Yamunaqué, K. (2021). *Los límites objetivos de la adhesión a la apelación en el proceso civil peruano*. Piura: Universidad de Piura. [Tesis para optar el Título de abogado]. Recuperado el 12 de 04 de 2022, de <https://pirhua.udep.edu.pe>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Calidad de sentencias sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales; expediente N° 00233-2021-0-3101-JR-LA-01; Distrito Judicial de Sullana. 2024

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00233-2021-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial del Piura. 2024?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00233-2021-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial del Piura. 2024	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00233-2021-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Piura, ambas son de rango muy alta, respectivamente	Tipo de investigación según el nivel de profundidad: descriptivo Tipo de investigación según el tipo de datos: cualitativa Diseño de la investigación: No experimental – Retrospectivo y Transversal
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado? ¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia, reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta	Técnicas de recojo de datos: la observación y análisis de contenido Instrumento de recojo de datos: Lista de cotejo Unidad de análisis: dos sentencias de primera y segunda instancia, pertenecientes a un solo proceso judicial. Criterios de elección del proceso judicial: pretensión judicializada de tipo laboral, con interacción de ambas partes; con aplicación de pluralidad de instancias y concluido por sentencias. La elección no fue aleatoria se aplicó el método por conveniencia.

Anexo 2: Sentencias examinadas - Evidencia empírica de la variable

SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Corte Superior de Justicia de Sullana

Juzgado Especializado de Trabajo de Sullana

Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo

EXPEDIENTE: 00233-2021-0-3101-JR-LA-01

MATERIA: RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y OTROS

ESPECIALISTA: (...)

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO (04)

Sullana, 05 de noviembre de 2021.

En los seguidos por (...) contra la (...), el Señor Juez del Juzgado Especializado de Trabajo de Sullana, que atiende el **Dr. (...)** ejerciendo justicia en nombre de la Nación, al amparo de lo dispuesto por el artículo 138° de la Constitución Política del Perú ha expedido la siguiente:

SENTENCIA N° 00193-2021-JETSP-NLPT

I. ANTECEDENTES

El demandante acude a este órgano Jurisdiccional proponiendo en la vía del Proceso Ordinario Laboral la siguiente pretensión:

Se reconozca la relación laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de sus contratos de locación, reconocimiento de récord laboral, reintegro de remuneraciones; pago de beneficios sociales (CTS, Vacaciones, Gratificaciones, Escolaridad, Feriados, descanso semanal obligatorio), inclusión en planillas, indemnización por daños y perjuicios en su vertiente de daño moral, más costos del proceso.

II. FUNDAMENTOS DEL DEMANDANTE

El recurrente (...) sostiene en su escrito de demanda básicamente lo siguiente:

- 1.** Señala que comenzó a laborar para la entidad demandada, (...) - Sullana, desde el 01 de agosto del año 2016 hasta la actualidad, sin suscribir contrato alguno, con la finalidad de brindar el servicio de Obrero, efectuando en un primer momento labores de vigilancia y guardiana en el Canal Canchaque, del distrito de Bellavista, provincia de Sullana hasta el mes de abril del año 2017.
- 2.** Es de indicar que a partir del día 01 de mayo del año 2017 hasta la interposición de la presente demanda, la entidad demandada le ha venido contratando ahora para que brinde el servicio de Obrero efectuando labores de Limpieza Pública (Barrido de Calles y Recojo de residuos Sólidos), contratación que se ha extendido de manera ininterrumpida, efectuando labores efectivas hasta la actualidad, sin suscribir contrato alguno.
- 3.** Frente a lo expuesto en el considerando precedente, corresponde señalar que las labores que ha prestado durante la vigencia de su relación laboral, han sido labores de naturaleza propia de la actividad principal de la demandada y netamente manual, alejada de toda actividad de oficina que corresponda a un servicio de empleado público; por ende, éste servicio prestado se puede catalogar como de un Obrero Municipal, los cuales están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, por imperio de lo prescrito en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972.
- 4.** Como se colige de los considerandos precedentes, queda claro que la Entidad demandada, (...) - Sullana, lo viene manteniendo en la completa informalidad, puesto que para desarrollar sus actividades como obrero Municipal, no viene suscribiendo contrato alguno, ya que sólo se le contrata de forma verbal bajo la modalidad

de aparente locación de servicios, en tanto se le obligaba a expedir recibos por honorarios, todo ello con la finalidad de que en un futuro, no cuente con los medios probatorios idóneos para hacer efectivos sus derechos laborales; es por tal razón que con la presente demanda cuestiona la validez por desnaturalización de los contratos de locación correspondientes al periodo comprendido entre el uno de agosto del año 2016 hasta la actualidad.

5. Habiéndose determinado que efectivamente corresponde a su persona, sea incorporada al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, resulta atendible su pretensión de inclusión en las planillas de obreros de la (...) - Sullana bajo el imperio del Decreto Legislativo, con la misma remuneración y beneficios laborales que le correspondiera a un obrero de su misma categoría, y también se reconozca y pague a su favor los respectivos derechos laborales inherentes a dicho régimen y que no fueron percibidos en su oportunidad, y además se le reintegre su remuneración por haber percibido menos de la Remuneración Mínima Vital.

6. Por último, precisa que ha quedado acreditado que la actitud de la emplazada le ha causado daño moral, ya que siempre se mostró renuente al pago de su remuneración respetando los mínimos legales, desconociendo a su vez su derecho a gozar de los derechos laborales (Gratificaciones, Vacaciones, Días de Descanso Remunerados) como sus demás compañeros obreros, muy a pesar de que cumplía iguales funciones, lo cual obviamente le causó un desmedro patrimonial y un hondo sufrimiento moral, que se encontraría estimado en la suma de diez mil y 00/100 Soles (S/10,000.00).

III. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDADA.

La parte demandada **MDB**, no contestó la demanda, por lo que habría incurrido en rebeldía automática.

IV. ACTIVIDAD PROCESAL DESARROLLADA EN LA PRESENTE CAUSA

- El escrito de demanda, que obra en autos.
- El escrito de contestación de demanda, que obra en autos.
- El acta de audiencia de conciliación que corre en autos, y su grabación en audio y video.
- El acta de audiencia de juzgamiento que corre en autos, y su grabación en audio y video.

V. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

1.- El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos y legítimos intereses, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil y III de la Ley Procesal del Trabajo, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre las pretensiones materia del presente proceso. No sin antes señalar lo que al proceso laboral corresponde.

2.- Así entonces, cuando se trata de un conflicto de naturaleza laboral, el proceso laboral¹ es un instrumento de carácter procesal o adjetivo, de la que se vale el Derecho del Trabajo (Derecho Sustantivo) con la finalidad de dar solución a los conflictos jurídicos de naturaleza laboral, formativa, cooperativista y administrativa. Pues la finalidad de todo proceso –incluido el laboral– es poner fin al conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica y lograr la paz social en justicia, según lo establecido en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil. Para ello, se exige la presencia de un juez competente, independiente e imparcial, respetuoso de las garantías necesarias con el fin de asegurar un proceso y

¹ El proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación laboral, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, se entiende “por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente”, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo. En: Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. AVALOS JARA, Oxal. Jurista Editores. Junio 2011. Pág. 36 918 pp.

juzgamiento justo conforme con nuestro ordenamiento jurídico vigente, garantizando de manera plena la efectividad de la sentencia.

3.- Hay que agregar que el derecho laboral sustantivo imprime al derecho procesal de un alto contenido social, tal y como lo señala el maestro español Rodríguez Piñero²:

“El derecho procesal del Trabajo se inserta en la línea de lo que la doctrina de habla hispana ha llamado Derecho Procesal Social; es decir, el proceso de trabajo ha de ser un proceso “socializado”, lo cual supone necesariamente un proceso como valor primordial (...) tenga la búsqueda de la verdad objetiva y como igualdad admita la igualdad sustancial, sacrificando así a veces la igualdad formal o la libertad tradicional de iniciativa de las partes. Esta socialización no debe, sin embargo, llevarse a extremos tales que se destruya el personalismo que está en la esencia propia del Derecho del Trabajo; se trata de “asegurar la justicia sin destruir la libertad”. De ahí el carácter “intermedio y peculiar” del proceso de trabajo, que responde a la peculiar compenetración, fusión y el equilibrio de lo privado y lo público, lo disponible y lo indisponible, lo individual y lo social que es propio del Derecho del Trabajo”.

Es por eso que los Jueces deben procurar alcanzar la igualdad real entre las partes, privilegiar el fondo sobre las formas, observar el Debido Proceso³, la Tutela Jurisdiccional Efectiva, el principio de Razonabilidad⁴ y, con todo, observar el principio basilar de Primacía de la Realidad.

DEL PROCESO ORAL

4.- Resulta necesario resaltar que una de las principales innovaciones de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo es la *Oralidad*⁵ dentro de la dinámica que encierra este nuevo proceso, como bien lo explica el profesor Gómez Valdez cuando sostiene, *“el juez puede interrogar a las partes, a los testigos y a los terceros (litispendientes) con la mayor seguridad, a fin de llegar a obtener la verdad”*, continúa diciendo que *“la oralidad permite la transmisión simple, económica y rápida de las acciones procesales en general”*⁶. En dicho entendido, la oralidad permite fundamentalmente que se actúen ante el Magistrado de la causa, por medio de la palabra hablada y, por ende, a través del debate de posturas antagónicas y en contacto directo con las partes; los medios probatorios en aras de alcanzar la verdad de las pretensiones propuestas por las partes. A decir de Oxal Avalos Jara⁷, con respecto al principio de veracidad:

“Consideramos que el principio de veracidad extiende sus alcances también a la actividad probatoria en el sentido que, prima facie, debe asumirse de que todo lo aportado por las partes es veraz en la medida que no

2 Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, Miguel. “Sobre los Principios informadores del proceso del Trabajo”. En: El Derecho del Trabajo en España. Tomo I. 1981. Pág. 776.

3 Exp. N° 8125-2005-PHC/TC, de fecha 14 de noviembre de 2005, cuando en su fundamento décimo primero señala lo siguiente: *“En efecto, uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del art. 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea suficiente y proporcionado con los hechos que al juez (...) corresponde resolver”.*

4 Art. III de la Ley 29497.

5 Sobre la oralidad como componente novedoso y distintivo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: *“El nuevo proceso laboral, bajo el influjo de la NLPT, busca cambiar de perfil a través de su estructuración en uno de carácter predominantemente oral. Un proceso como este es aquel en el cual los actos procesales se conducen de manera dinámica, pues las palabras fluyen entre los sujetos del proceso construyendo una forma de comunicación y transmisión de información efectiva. (...) Los efectos de encontrarnos frente a un proceso eminentemente oral, en ese sentido, son los siguientes: i) mayor celeridad; ii) brinda real eficacia al principio de inmediación; iii) mayor publicidad del proceso; iv) favorece el poder de dirección del proceso del juez; v) evita, en mayor medida que el proceso escrito, la inconducta procesal; vi) favorece el principio de concentración”.* VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y comentarios”. Gaceta Jurídica. Lima. 2019. Pág. 32-33.

6 Gómez Valdez, Francisco. Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis secuencial y doctrinario. Editorial San Marcos. Lima. 2010. Pág. 45

7 Avalos Jara, “Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Jurista Editores. Junio 2011. Pág. 56 918 pp.

se demuestre lo contrario. De esta forma, si alguna de las partes puede acreditar que cierto hecho se sustenta en hechos falsos, este principio quedaría de lado, dando paso a lo real y certero”.

5.- Respecto a la prueba, debe señalarse lo que sostiene Arévalo Vela⁸:

“la carga de la prueba es la conducta que deben tener las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios que permitan al Juez adquirir una convicción, basada en la cual declare controvertido”, continúa señalando que “la inversión de la carga de la prueba traslada la obligación de probar de quien alega un hecho a quien niega su existencia. El fundamento de esta regla de prueba radica en el hecho que, al ser considerado el trabajador como la parte débil de la relación laboral, le es más difícil, acceder a los medios de prueba necesarios para lograr el reconocimiento de sus derechos, siendo que, por el contrario, el empleador en su condición de parte dominante de la relación, tiene más facilidad para acceder a los medios de prueba”.

No obstante, viene imponiéndose también la tesis de las **pruebas dinámicas** en el entendido de que la prueba debe ser alcanzada al proceso por quien está en mejor posición de alcanzarla. Sin embargo, no debe dejarse de observar que por regla específica o en principio les corresponde a las partes acreditar sus hechos que configuran sus pretensiones (Art. 23.1 de la Ley Procesal del Trabajo). Por eso es que, la inversión de la carga de la prueba no es una regla procesal de carácter absoluto *pro operatur*, sino que debe ser aplicada de manera taxativa en aquellos casos señalados por la ley, como ha quedado establecido en las reglas contenidas en el art. 23.4° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, debiendo el trabajador – para los demás casos – probar los hechos que alega.

DEL PRESENTE CASO

Sobre el juzgamiento anticipado

6. Este despacho atendiendo a los principios que pregona el artículo I y III de la Ley 29497, esto es, de Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal; y prevalencia del fondo sobre las formas. Este despacho en consonancia con lo que señala el artículo 43, último párrafo de la misma, al tratarse en el presente caso, de una cuestión de hecho, pero no se hizo necesario actuar medio probatorio alguno, al tratarse de pruebas documentales.

En atención a ello, se dispuso el Juzgamiento anticipado, fijando los siguientes puntos controvertidos:

Determinar si entre las partes ha existido relación de trabajo por el periodo que va desde el 01.08.2016 a la fecha de presentación de su demanda.

Determinar si corresponde el pago de los beneficios sociales que reclama como son: CTS, vacaciones, gratificaciones, escolaridad, feriados nacionales, regionales, locales y gremiales no cancelado, descansos semanales obligatorios no gozados ni pagados, por los montos que el demandante señala por el periodo que va desde el 01.08.2016 hasta la fecha de interposición de su demanda.

Determinar si el pago del reintegro de remuneraciones en merito a la remuneración mínima vital conforme lo solicita el demandante desde el 01.08.2016 hasta la fecha de interposición de su demanda.

Determinar si corresponde la inclusión en planillas de obreros de la (...), bajo las normas del decreto legislativo 728.

Determinar si corresponde el pago de indemnización por daños y perjuicios en la suma de S/10,000.00 soles, daño moral.

Determinar si corresponde el pago de costas del proceso por el 20% de lo que se reconozca en este proceso por honorarios procesales que reclama.

Es por ello que se procede a emitir la presente, con los medios probatorios ofrecidos por la demandante.

De la Competencia de la Judicatura para resolver el caso de autos.

⁸ Arevalo Vela, Javier. “La actividad probatoria en el nuevo proceso laboral. Primera parte”. En: Revista Jurídica “Soluciones Laborales”. Gaceta Jurídica. Año 9. Número 97. 2016. Pág. 53.

7.- Resulta oportuno señalar respecto a la competencia de este despacho para conocer de la presente demanda atendiendo a las labores desarrolladas y la modalidad contractual mantenida lo siguiente:

7.1.- Se advierte que, para los conflictos jurídicos que se derivan del régimen laboral privado, la vía procesal adecuada para resolver dichas causas es el proceso laboral, de conformidad con la vigente Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo. Por otro lado, si el conflicto se produce dentro del régimen laboral de la actividad pública, es el proceso contencioso administrativo la vía procesal adecuada para resolver dichos asuntos jurídicos, según el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-2019-JUS. En el presente caso, tomando en cuenta que las pretensiones de la parte demandante, conforme a su escrito de demanda, es la *Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado* conforme al Decreto Legislativo 728, por lo que la causa peticionada implica el análisis de la cuestión referente al reconocimiento de la existencia de un contrato laboral a plazo indeterminado, señalando que ha realizado una prestación personal, subordinada y remunerada de servicios a favor de la entidad demandada, situación que imperiosamente debe ser dilucidada previamente por esta Judicatura, dado el carácter imperativo del ordenamiento jurídico laboral, esto es, se tratan –en su gran mayoría– de normas de orden público, escenario que habilita al juez a pronunciarse por cualquier cuestión relativa al fraude en la contratación llevada a cabo.

7.2.- Así entonces, tratándose de una pretensión de desnaturalización de contratos que encubrirían relación laboral, estamos frente a las competencias señaladas en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley 29497⁹, por tanto, esta judicatura resulta siendo competente para conocer de la misma.

Del exacto récord de servicios

8.- La parte demandante señala haber ingresado a laborar para la demandada el día 01 de agosto del 2016 y precisa que sigue laborando hasta la actualidad. Al respecto, cabe puntualizar que la parte demandante sí ha acreditado su fecha de ingreso con el recibo por honorario de folios 02, no habiendo negado la parte demandada aquel hecho, así como tampoco ha señalado que, a la fecha, el demandante no se encuentre trabajando, por lo que es pertinente aplicar la presunción prevista en el artículo 19¹⁰ de la Ley 29497, en ese sentido, esta judicatura tomará en cuenta que el accionante viene prestando servicios desde el **01 de agosto del 2016 hasta la actualidad**, y en el cargo de **Guardián, desde el mes de enero del 2016 al mes de abril del 2017, y como Limpieza Pública desde el mes de Mayo del 2017 a la actualidad**, conforme se advierte de los recibos por honorarios adjuntos¹¹, y que tampoco ha sido negado por la demandada; no obstante, en relación a la continuidad del servicio, se puede apreciar que existió un periodo de inactividad de 15 días por el mes de Marzo del 2019, 10 días por el mes de diciembre del 2019, 10 días del mes de Marzo del 2020, 10 días del mes de Junio del 2020.

8.1. Cabe precisar que, en el mes de setiembre del 2020, en el recibo por honorario de folios 51, se consigna como tiempo de servicios, del 01 al 15 de setiembre del 2020 (15 días), no obstante, el pago por aquel mes ha sido por la suma de S/600.00 soles, como si fuera un mes completo, es por ello que, se ha considerado la prestación de servicio por el mes completo. Asimismo sucede con el recibo por honorario de folios 57, donde se consigna 20 días de servicios en el mes de Marzo del 2021, pero se cancela la suma de S/600.00 soles; lo mismo sucede en el recibo por honorario de folios 60, donde se consigna 20 días de servicios en el mes de junio del 2021, pero se cancela la suma de S/600.00 soles; por lo que en aquellos meses también se ha considerado como mes completo, debido a que la remuneración ha sido la misma a la percibida durante los meses donde se ha consignado los días completos.

Desnaturalización de la modalidad contractual utilizada y determinación del régimen laboral del actor

9 Artículo II.- Ámbito de la justicia laboral Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; **están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo.** Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

10 (...) Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.
(...)

11 Folios 02 a 64.

9.- En el caso de autos, es preciso analizar el cargo ostentado (Guardianía y Limpieza Pública) durante la prestación del servicio que va desde el 01 de agosto del 2016 hasta la actualidad, sin tomar en cuenta los periodos de inactividad.

9.1. En tal orden de ideas, se debe señalar que para que exista un contrato de trabajo deben concurrir sus tres elementos estructurales, esto es:

Prestación personal de servicios. la relación laboral es personalísima –*intuitio personae*–, vale decir, no puede ser delegada a un tercero. En palabras del jurista Sanguinetti¹² la prestación personal de servicios es: “*La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma*”. Así en el caso de autos, los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros (salvo el caso del trabajo familiar). Ahora bien, en el presente caso se aprecia que la entidad demandada no ha negado que el actor haya realizado la prestación de servicios, primero de **Guardián** y luego de **limpieza pública** (folios 02 a 64) de manera personal, como tampoco ha demostrado que se haya valido de tercera persona para ejecutar sus obligaciones laborales, existiendo múltiples recibos por honorarios, donde expresamente se consignaba que era por los servicios de Guardianía en un inicio y luego de limpieza pública, medios probatorios que merecen pleno valor probatorio al no haber sido cuestionados por la demandada. En ese contexto, este juzgador concluye razonablemente que la prestación realizada por el actor siempre fue personal, tampoco la demandada a acreditado lo contrario.

Remuneración. - Constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. En palabras de Toyama Miyagusuku¹³, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita. En ese sentido, debemos señalar que la remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria sino todo otro pago cualquiera que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad. El artículo 24° de nuestra Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente, la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendido como un derecho fundamental; además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y dignidad.

En el presente caso, dicho elemento constitutivo de la relación laboral se aprecia claramente, toda vez que al actor le cancelaban una retribución económica mensual por los servicios prestados de Guardian y Limpieza Pública, conforme se aprecia de los múltiples recibos por honorarios que el justiciable giró para la entidad demandada.

Subordinación. Es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios; conforme lo señala con claridad la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en el cuarto considerando de la Casación N° 054-2001-Lima:

“(…) Que, si bien el demandante laboró para la demandada, en mérito de haber suscrito los Contratos de locación de servicios, que están regulados por las normas del Código Civil, sin embargo, en forma diferente a lo pactado al ejecutar la prestación de servicios, al desempeñar su labor, trabajó bajo subordinación de dicha entidad demandada estando sujeto a un horario fijo o jornada, percibía una remuneración periódica y efectuaba labores de carácter permanente por lo que teniendo en cuenta la

12 SANGUINETI, Wilfredo. “El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo”. Editorial Cultural Cuzco, Lima, 1987, pp. 424-426.

13 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú – Un Enfoque Teórico-Práctico”. Editorial El Búho E.I.R.L. Lima. 1era Edición. Enero 2015. Pág. 67.

naturaleza social del derecho del trabajador, el juzgador debe aplicar la norma pertinente a la realidad del trabajador (...)".

Así pues, la subordinación implica la presencia de facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, las que se exteriorizan en: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, uniformes, existencia de documentos que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que se dicten en la empresa, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos disciplinarios aplicables al personal dependiente, comunicación indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, etc.

En el presente caso se evidencia la presencia de este elemento sustancial, toda vez que las labores de **Guardianía**, no podrían haberse llevado a cabo de manera autónoma, custodiando a su manera el Canal de Canchaque, toda vez que, es necesario que tenga un horario fijado por la entidad edil, a fin de que la custodia sea eficaz, razonar en contrario sería ilógico, porque implicaría que el demandante haya custodiado el lugar señalado a su libre albedrío, en el tiempo que este tuviera disponible, dejando sin vigilancia aquel lugar si lo estimara conveniente, lo cual resulta irrazonable, por ende la subordinación si estaría acreditada durante el periodo que prestó servicios como Guardián. Ahora bien, en cuanto al cargo de **Limpieza Pública** que el accionante realizó, son propias de un servidor subordinado, ordinarias y permanente de las que siempre deben ser realizadas para mantener el ornato de la ciudad, según se advierte del numeral 2), inciso 2.1 del artículo 73° de la Ley 27972, y ha tenido que ser la emplazada la que necesariamente señalara los lugares donde se efectuaría el servicio de limpieza pública y, además, otorgaba la conformidad para el pago por los servicios prestados, - de no ser así, la demandante no hubiera percibido remuneración alguna-; situación que abona a afirmar la existencia del elemento subordinación¹⁴. Por tanto, existió un contrato de trabajo.

9.2. Cabe aquí hacer mención en toda su magnitud al **Principio de Primacía de la Realidad**, según la cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En ese sentido, el maestro uruguayo Américo Pla¹⁵, citando al jurista mexicano Mario de la Cueva, señala lo siguiente:

“La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto, de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor”.

Cabe precisar, que el *principio de primacía de la realidad*, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, así el Tribunal Constitucional ha precisado, en la sentencia N° 01944-2002-AA/TC, que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).

9.3. En dicho entendido, tomando en cuenta que la parte demandada no ha logrado desvirtuar la presunción establecida en el artículo 23.2 de la Ley 29497 en el sentido que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Vale decir, la entidad demandada no ha logrado demostrar que las labores del demandante eran autónomas, máxime si no ha negado que el justiciable se desempeñó primero como **Guardián** y luego como **Limpieza Pública**¹⁶,

14 Así también el TC en el EXP. N.º 02168-2013-PA/TC

15 PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. 2da. Edición. Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1978. Pág. 244.

16 Pues según se señala el artículo 5º del Decreto Supremo N° 017-2017-TR establece: “Las actividades de los obreros municipales se desarrollan en los siguientes campos: (...) “Las actividades de los obreros municipales se desarrollan en los siguientes campos: a. Limpieza pública. - Barrido de vías públicas; lavado de calles, locales públicos y plazas públicas; recolección, reciclaje, transporte, descarga y disposición final de residuos sólidos; fumigación; entre otros. (el subrayado es mío) b. Áreas verdes. - Mantenimiento de parques y jardines, viveros municipales, áreas comunes y de recreación; ambientación de áreas verdes; fumigación; riego por inundación, cisterna y

labores que a decir del TC son permanentes¹⁷. Así las cosas, se encuentra acreditado en autos que el actor prestó servicios personales en un área permanente y ordinaria, los cuales eran remunerados, dicho escenario evidencia la presencia del elemento subordinación, lo que permite concluir que nos encontramos ante una relación laboral.

En atención a lo expuesto, se advierte que los contratos suscritos con el demandante (contratos de locación de servicios verbales) devienen en desnaturalizados, por haberse encubierto en el fondo una verdadera relación laboral.

Del régimen laboral

9.4. Ahora bien, atendiendo a que estamos ante una relación laboral y no civil como erróneamente realizó la demandada, conviene determinar **el régimen laboral del actor**.

Cabe precisar que ambas labores realizadas por el demandante, de Guardianía¹⁸ primero y luego de Limpieza Pública eran netamente manuales, esto es, de un Obrero, en ese sentido, las labores del actor se encuentran inmersas en el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Nueva Ley Orgánica de Municipalidades-, precepto jurídico que acoge al régimen laboral de la actividad privada a este grupo laboral, el cual prescribe que:

“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” (Negrita es nuestro).

9.5. En esa misma línea se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia de la República, cuando a través de la Casación Laboral N° 7945-2014 CUSCO¹⁹ ha determinado lo siguiente:

*“Teniendo en cuenta lo expresado en los considerandos anteriores, esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: **Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”* (Numeral 4 del Considerando Cuarto) (El resaltado y subrayado son nuestros).

El mismo criterio es compartido en la Casación N° 15811-20141 ICA cuando en su considerando décimo señala lo siguiente:

*“...sin embargo las instancias de mérito han determinado que al haber el demandante sido contratado a través de contratos administrativos de servicios, su relación laboral era a plazo determinado; **sin embargo, para el caso de los obreros municipales, este Colegiado Supremo considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada**, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse el primero. Toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el Derecho Laboral; así como la evolución que ha tenido la regulación*

por punto de agua; poda; mantenimiento de canales subterráneos; entre otros. (...)”; encontrándose la actividad desarrollada por los demandantes dentro de lo que establece el literal a, del referido dispositivo legal tal como se evidencia de las instrumentales obrantes en autos.

17 (SSTC N.ºs 04983-2009-PA, 00466-2009-PA, 05958-2008-PA, 04481-2008-PA, entre otras). Exp. N° **EXP. 03016-2012-PA/TC**

18 EXP N° 03897-2011-PA/TC, Lambayeque Hernán Neira Herrera.

19 En el punto 3 de la parte resolutive de la citada Casación se declaró que el criterio establecido en el numeral 4) del considerando de la presente sentencia constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

normativa respecto al régimen laboral de los obreros municipales” (El resaltado y subrayado son nuestros).

9.6. En tal sentido, estamos ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado en virtud de lo que señala el artículo 4 del D° S° 003-97-TR, en el que señala: *Acreditada la prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*. Así entonces, se encuentra acreditado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por el periodo que va desde **01 de agosto del 2016 hasta la actualidad**, con periodos de inactividad por los 15 días del mes de marzo del 2019, 10 días por el mes de diciembre del 2019, 10 días del mes de marzo del 2020, 10 días del mes de junio del 2020.

Respecto a la inclusión a planillas del demandante

10. Respecto a este extremo de la demanda, corresponde primero señalar que ha quedado determinado que efectivamente le corresponde al actor ser incorporado al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral.

En ese orden de ideas, corresponde tomar en cuenta lo establecido en el artículo 3° del Decreto Supremo 003-98-TR, Reglamento de Planillas de pago de empleadores, dispositivo el cual establece que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

10.1 Bajo esa línea de análisis, **le corresponde al demandante ser incluido en las planillas de obreros de la (...)** bajo el imperio del Decreto Legislativo N° 728, con la misma remuneración y beneficios laborales que le corresponde a un obrero de su misma categoría.

Reintegro de remuneraciones: reconocimiento de la remuneración mínima vital

11. La parte accionante solicita el reintegro de su remuneración conforme a la remuneración mínima vital como contraprestación de sus labores realizadas por todo el tiempo que ha venido prestando servicios. Estando a lo peticionado, resulta de vital trascendencia para la presente causa lo señalado por el Artículo 24° de nuestra Constitución Política del Estado, que señala *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”*, así como en el artículo 26° que señala lo siguiente: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...)2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”*, toda vez que ningún trabajador puede percibir una remuneración por debajo de la remuneración mínima vital vigente a la fecha de pago. Esto último ya se encontraba regulado mediante el Decreto Ley 14222, de fecha 24 de octubre de 1962, cuyo artículo primero estableció lo siguiente: *“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana. No se podrá pagar suma menor que el salario mínimo vital que se establezca conforme a esta Ley”* (el subrayado es mío). En ese horizonte, corresponde reconocer como remuneración mensual del actor, la cantidad monetaria establecida como Remuneración Mínima Vital vigente a la fecha de cancelación de la misma.

11.1. Es de mucha importancia revisar los recibos por honorarios electrónicos que obran en autos y determinar aquellos periodos en los cuales el actor percibió por debajo de la remuneración mínima vital, y de ser el caso reintegrar la remuneración en los meses que corresponda. En aquellos periodos, donde no haya evidencia remunerativa se considerará que percibió la remuneración mínima vital vigente a dicho periodo. En ese orden de ideas, corresponde realizar el reintegro de remuneraciones conforme a los periodos reclamados de la manera siguiente:

Periodos	Remuneración Mínima	Remuneración percibida	Reintegro RMV
Ago-16	850.00	500.00	350.00
Set-16	850.00	500.00	350.00
Oct-16	850.00	500.00	350.00
Nov-16	850.00	500.00	350.00
Dic-16	850.00	500.00	350.00
Ene-17	850.00	500.00	350.00
Feb-17	850.00	500.00	350.00
Mar-17	850.00	500.00	350.00
Abr-17	850.00	500.00	350.00
May-17	850.00	600.00	250.00
Jun-17	850.00	600.00	250.00
Jul-17	850.00	600.00	250.00
Ago-17	850.00	600.00	250.00
Set-17	850.00	600.00	250.00
Oct-17	850.00	600.00	250.00
Nov-17	850.00	600.00	250.00
Dic-17	850.00	600.00	250.00
Ene-18	850.00	700.00	150.00
Feb-18	850.00	600.00	250.00
Mar-18	850.00	600.00	250.00
Abr-18	930.00	600.00	330.00
May-18	930.00	600.00	330.00

	Jun-18	930.00	600.00	330.00
	Jul-18	930.00	600.00	330.00
	Ago-18	930.00	600.00	330.00
	Set-18	930.00	600.00	330.00
*Laboro 15 días	Oct-18	930.00	600.00	330.00
	Nov-18	930.00	600.00	330.00
*Laboro 20 días	Dic-18	930.00	600.00	330.00
	Ene-19	930.00	600.00	330.00
*Laboro 20 días	Feb-19	930.00	600.00	330.00
	Mar-19	465.00	300.00	165.00
*Laboro 20 días	Abr-19	930.00	600.00	330.00
	May-19	930.00	600.00	330.00
	Jun-19	930.00	600.00	330.00
	Jul-19	930.00	600.00	330.00
	Ago-19	930.00	600.00	330.00
	Set-19	620.00	400.00	220.00
	Oct-19	930.00	600.00	330.00
	Nov-19	930.00	600.00	330.00
	Dic-19	620.00	400.00	220.00
	Ene-20	930.00	600.00	330.00
	Feb-20	930.00	600.00	330.00
	Mar-20	620.00	400.00	220.00
	Abr-20	930.00	600.00	330.00
	May-20	930.00	600.00	330.00
	Jun-20	620.00	400.00	220.00
	Jul-20	930.00	600.00	330.00
	Ago-20	930.00	600.00	330.00
	Set-20	930.00	600.00	330.00
	Oct-20	930.00	600.00	330.00
	Nov-20	930.00	600.00	330.00
	Dic-20	930.00	600.00	330.00
	Ene-21	930.00	600.00	330.00
	Feb-21	930.00	600.00	330.00

Mar-21	930.00	600.00	330.00
Abr-21	930.00	600.00	330.00
May-21	930.00	600.00	330.00
Jun-21	930.00	600.00	330.00
Reintegro RMV			S/18,065.00

Corresponde que la demandada cancele al actor por concepto de reintegro de remuneraciones la suma ascendente a **S/18,065.00**.

Sobre la pretensión de pago de beneficios sociales

12.- Corresponde en este extremo de la sentencia, determinar si corresponde el pago de los beneficios sociales en favor del accionante, y para tal efecto debemos señalar que, la remuneración y los beneficios sociales reconocidos al trabajador tienen prioridad sobre cualquier obligación del empleador, ya que son derechos constitucionales establecidos en el artículo 23° de la Constitución. Así las cosas, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución por lo que tal derecho constitucional no puede ser puesto en cuestión en la relación laboral siendo que cualquier acto que conduzca a limitar el ejercicio del derecho constitucional que antecede, puede generar el reclamo atendible por el trabajador, por atentar contra una norma de orden público de mayor rango, como es la constitucional (Casación N° 716-2002-Piura).

12.1.- En el presente caso, el actor reclama el pago de beneficios sociales y señala en su escrito de demanda que su empleadora no le ha reconocido debidamente los beneficios sociales que por ley le corresponden, tales como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad, pago de vacaciones, escolaridad, feriados y descanso semanal obligatorio. Corresponde, entonces, a la demandada, por haber sido empleadora del accionante demostrar que ha cumplido con cancelar los beneficios sociales peticionados, de conformidad con lo establecido en el artículo 24.3 de la Ley 29497, que señala lo siguiente: “23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad” (el subrayado es mío). En ese sentido, la demandada no puede desentenderse de esta carga probatoria, dado que se encuentra vinculada legalmente a acreditar el cumplimiento del pago y de las normas legales que conforman el ordenamiento jurídico laboral.

12.2.- Respecto a las remuneraciones que percibió el actor, se obtiene que estas han ido variando desde el inicio de la relación laboral hasta la actualidad, según se obtiene de la revisión de los recibos por honorarios que obran en el expediente. En aquellos periodos donde no haya información sobre las remuneraciones percibidas se aplicará la remuneración mínima vital vigente a aquel periodo, de conformidad con el artículo 24° de nuestra Constitución Política del Estado, que señala “*El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual*”, así como en el artículo 26° que señala lo siguiente: “*En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...).2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley*”, toda vez que ningún trabajador puede percibir una remuneración por debajo de la remuneración mínima vital vigente a la fecha de pago. Esto último ya se encontraba regulado mediante el Decreto Ley 14222, de fecha 24 de octubre de 1962, cuyo artículo primero estableció lo siguiente: “*Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana. No se podrá pagar suma menor que el salario mínimo vital que se establezca conforme a esta Ley*” (el subrayado es nuestro).

12.3. Asimismo, debe tomarse en cuenta que la liquidación de los beneficios sociales peticionados, deberá efectuarse conforme a lo peticionado por el actor en su demanda, en virtud del principio de congruencia procesal.

Sobre el pago de compensación por tiempo de servicios

13. La Compensación por tiempo de Servicios es el beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral; pues constituye un elemento de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia. Al respecto, Francisco Gómez Valdez indica que la norma adopta la tesis que sostiene que la compensación (indemnización) por tiempo de servicios es un salario diferido, posición doctrinaria dominante para encarar la naturaleza jurídica de la institución²⁰. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias

13.1. Ahora bien, acorde con lo señalado con el T.U.O del *Decreto Legislativo N° 650*, el mismo que prescribe en su artículo 9° que: “*Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición*”. Con respecto a la remuneración computable para determinar los depósitos semestrales se tiene que el pago de este beneficio social se debe abonar en base a la remuneración histórica, es decir, al monto dinerario que percibía el demandante al momento en que le correspondían efectuar el depósito y no en base a la última remuneración, esto según la Casación N° 1197-2001-ICA.

13.2. Ahora bien, mediante Ley 30408²¹ se modificó el artículo 2° del T.U.O. del Decreto Legislativo 650, estableciéndose –de manera obligatoria– que los depósitos semestrales por compensación por tiempo de servicios correspondiente a *los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del decreto legislativo 728* también deben ser depositados en la institución elegida por aquellos; norma que también es de aplicación a los trabajadores de la entidad demandada, toda vez que, si bien se encuentran en el régimen laboral de la actividad privada, laboral para el Estado. No obstante, la norma señalada, mediante D.S. Nro. 006-2016-TR²², Decreto Supremo que adecúa el Reglamento de la Ley de

20 VALDEZ, Francisco. Derecho del Trabajo - Las relaciones individuales de trabajo 3ª ed., Editorial San Marcos, Lima, 2009, p. 411.

21 Artículo único. - Modificación del artículo 2 del texto único ordenado del decreto legislativo 650

Modifícase el artículo 2 del texto único ordenado del decreto legislativo 650, ley de compensación por tiempo de servicios, aprobado por el decreto supremo 001-97-TR, en los siguientes términos:

“Artículo 2. La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

Lo establecido en este artículo es de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del decreto legislativo 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la ley 30057, ley del servicio civil”.

22 Artículo 1.- Objeto

(...)

El presente decreto supremo tiene por objeto adecuar el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo 004-97-TR, a lo establecido en la Ley N° 30408, Ley que modifica el artículo 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Artículo 2.- Modificación del Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios

Modifícase el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR, incorporándose el artículo 1-A, la Décimo Primera y Décimo Segunda Disposiciones Transitorias y Finales; en los siguientes términos:

“Artículo 1-A.- Están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios regulada por la Ley y el presente reglamento los trabajadores sujetos al régimen laboral general de la actividad privada que laboren para un empleador o entidad pública y que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

DÉCIMO PRIMERA

La modificación dispuesta por el artículo único de la Ley N° 30408, Ley que modifica el artículo 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, no resulta aplicable a la compensación por tiempo de servicios correspondiente a periodos anteriores al semestre noviembre 2015 – abril 2016. El monto a pagarse por concepto de compensación por tiempo de servicios correspondiente al período comprendido entre

Compensación por Tiempo de Servicios, se estableció que la modificación dispuesta por el artículo único de la Ley N° 30408, no resulta aplicable a la compensación por tiempo de servicios correspondiente a periodos anteriores al semestre noviembre 2015 – abril 2016. En esa perspectiva, aquellos depósitos serán cancelados directamente al trabajador a su cese.

13.3. No obstante, teniendo en cuenta que el actor ingresó con fecha posterior a octubre 2015, se tiene que la CTS debe ser depositada semestralmente en la institución del sistema financiero elegida por el trabajador. Bajo el criterio establecido procedemos a efectuar el siguiente cálculo:

Monto a depositarse en institución del sistema financiero

Periodos	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración computable	Tiempo Servicios		Total CTS
				Meses	Días	
Oct-16	850.00	0.00	850.00	3		212.50
Abr-17	850.00	118.06	968.06	6		484.03
Oct-17	850.00	141.67	991.67	6		495.83
Abr-18	930.00	141.67	1,071.67	6		535.83
Oct-18	930.00	155.00	1,085.00	6		542.50
Abr-19	930.00	155.00	1,085.00	5	15	497.29
Oct-19	930.00	142.08	1,072.08	5	20	506.26
Abr-20	930.00	137.78	1,067.78	5	10	474.57
Oct-20	930.00	137.78	1,067.78	5	20	504.23
Abr-21	930.00	155.00	1,085.00	6		542.50
Trunco Oct-21	930.00	155.00	1,085.00	2		180.83
TOTAL						S/4,976.37

Respecto de este periodo, corresponde depositar a favor del actor la suma de **S/ 4,976.37**, debiendo comunicar a su empleadora el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito del monto liquidado y sumas futuras, según lo establecido en el artículo 23° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Determinación del pago de vacaciones

14. Al respecto, se denominan vacaciones al lapso de tiempo en que los trabajadores toman un descanso o un receso en su actividad luego de cada período de trabajo – normalmente un año. Claro está, se exceptúa de dicho concepto a los días feriados, días no laborables y a los días de descanso semanal. Es por eso que, las vacaciones también se les conoce como descanso anual; en esa perspectiva, el maestro José Montenegro Baca²³ sostiene

el mes de noviembre del año 2015 y el mes de abril del año 2016 será depositado hasta el lunes 16 de mayo del año 2016.

DÉCIMO SEGUNDA

Para efectos de lo señalado en el artículo único de la Ley N° 30408, Ley que modifica el artículo 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el trabajador deberá comunicar, por escrito y bajo cargo, el nombre del depositario que ha elegido.

Si el trabajador no cumple con señalar la entidad depositaria antes de que el empleador efectúe el depósito, éste decidirá por cualquiera de las entidades del sistema financiero que reciban este tipo de depósitos.”

(...).

23MONTENEGRO BACA, José. “Jornada de trabajo y descansos remunerados”, Tomo I, Lima, 1959, pág. 436.

que las vacaciones son: “El derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales”, por su parte, el profesor argentino Julián Arturo de Diego²⁴ indica que: “es un periodo de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de contribuir a la recuperación psicofísica del trabajador y de que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia”.

14.1. Normativamente el Decreto Legislativo N° 713 – Ley de Descansos Remunerados, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, reconocen el derecho de los trabajadores a treinta días calendarios de descanso físico vacacional por cada año completo de servicios; vale decir, se tiene la concepción que las vacaciones viabilizan la reparación de energías; sin embargo, es factible que en dicho periodo el trabajador puede desarrollar su personalidad en la forma que lo considere adecuada, en base a su dignidad como persona humana.

14.2. Por otro lado, cuando el trabajador no goza de sus vacaciones en el año que le corresponde hacerlo, el empleador debe pagar, una remuneración por el trabajo realizado; otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (en la práctica se abonan solo dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente). Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación; sin embargo, ella no corresponderá a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional, todo ello de conformidad con el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713.

14.3. Con respecto a la remuneración base de referencia para el cálculo de las vacaciones se tiene lo prescrito por el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, la cual señala que será la remuneración que se encuentre percibiendo en la oportunidad que se efectúe el pago; esto es, la remuneración computable para determinar las vacaciones debe determinarse en función a la remuneración vigente a la fecha de pago y no sobre la histórica, es decir, la remuneración vigente a la fecha que solicita, procediendo realizar su cálculo conforme al siguiente cuadro:

Concepto	Importe
Remuneración Mensual	930.00
Remun. Comput.	930.00

Periodo laborado	Remuneración Computable	Récord vacacional generado			Remuneración generada			Monto a cancelar
		Doble	Simple	Trunco	Pago Doble (Remuneración indemnización vacacional)	remuneración vacacional simple	remuneración vacacional trunca	
01-08-2016 al 31-07-2017	930.00	01 año			1,860.00			1,860.00
01-08-2017 al 31-07-2018	930.00	01 año			1,860.00			1,860.00
01-08-2018 al 31-07-2019	930.00	11 meses 15 días			1,782.50			1,782.50
01-08-2019 al 31-07-2020	930.00		10 meses 20 días			826.67		826.67

24 DE DIEGO, Julián Arturo. “Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, editorial Abeledo Perrot, 5° edición, Buenos Aires – Argentina, 2002, pág. 415.

01-08-2020 al 30-06-2021	930.00			11 meses			852.50	852.50
Total de Vacaciones								S/7,181.6

Corresponde que la demandada cancele al actor por concepto de vacaciones dobles y trucas el monto ascendente a **S/7,181.67**.

Sobre el pago de gratificaciones legales

15. La parte demandante peticona el pago de las gratificaciones legales por todo el periodo laborado, señala que no le han cancelado este beneficio remunerativo. Al respecto, las gratificaciones resultan ser derechos laborales que se perciben dos veces al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, ello conforme se puede verificar del artículo 1° de la Ley N° 27735, la cual es la norma positiva que tiene regulación una vigente acerca de las gratificaciones en nuestro país. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador, siempre que hubiera laborado como mínimo un mes integro de servicios en el semestre correspondiente.

15.1. Nuevamente, la entidad demandada no ha logrado demostrar haber cancelado al actor por concepto de gratificaciones legales, a pesar que en su calidad de empleador se encuentra vinculado a probar el pago de este beneficio social, conforme a lo dispuesto en el artículo 23.4 de la NLPT: *“De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.*

15.2. Bajo dicho contexto normativo, se procederá a realizar la liquidación respectiva, en cuyo cuadro, se adiciona la gratificación extraordinaria establecida en la Ley 29351. Según el citado dispositivo normativo el monto que abonen los empleadores por concepto de contribución a Essalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año, serán abonados a los trabajadores bajo la modalidad de *bonificación extraordinaria* de carácter temporal, no remunerativo ni pensionable. Se procede con la siguiente liquidación:

Periodos	Remuneración Mensual	Remuneración computable	Periodo		Monto Gratificación	Bonificación Extr. 9%	Total
			Meses	Días			
Dic-16	850.00	850.00	5		708.33	63.75	772.08
Jul-17	850.00	850.00	6		850.00	76.50	926.50
Dic-17	850.00	850.00	6		850.00	76.50	926.50
Jul-18	930.00	930.00	6		930.00	83.70	1,013.70
Dic-18	930.00	930.00	6		930.00	83.70	1,013.70
Jul-19	930.00	930.00	5	15	852.50	76.73	929.23
Dic-19	930.00	930.00	5	10	826.67	74.40	901.07
Jul-20	930.00	930.00	5	10	826.67	74.40	901.07
Dic-20	930.00	930.00	6		930.00	83.70	1,013.70
Trunco Jul-21	930.00	930.00	6		930.00	83.70	1,013.70
Total de Gratificaciones							S/9,411.25

En ese sentido, por concepto de gratificaciones legales, la parte demandada le adeuda al demandante la suma de **S/9,411.25**.

Determinación del pago de bonificación por escolaridad

6.- Señala la parte actora que, durante el periodo comprendido desde el inicio de la relación laboral hasta la fecha de presentación de la demanda, la demandada no ha cumplido con pagar la asignación por escolaridad.

16.1 Respecto a la bonificación por escolaridad, debe señalarse que anualmente el Ministerio de Economía y Finanzas dicta disposiciones reglamentarias para otorgar la bonificación por escolaridad para los funcionarios y servidores públicos, así como para determinados pensionistas, mediante Decretos Supremos. La bonificación por escolaridad se otorga a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y la Ley 29944; de los docentes universitarios a los que se refiere la Ley 30220 y del personal de la salud contemplado en el Decreto Legislativo 1153, también favorece a los **obreros permanentes y eventuales del sector público**, al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y a los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley 15117, los decretos leyes 19846 y 20530, el Decreto Supremo 051-88-PCM y la Ley 28091. Los trabajadores del sector público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada perciben la bonificación por escolaridad, conforme a las leyes de Presupuesto del Sector Público que rige para cada Año Fiscal.

16.2. El personal beneficiario tendrá derecho a percibir la bonificación por escolaridad, siempre que cumpla de manera conjunta con las siguientes condiciones: a) Estar laborando a la fecha de vigencia de la presente norma, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; y b) Contar en el servicio con **una antigüedad no menor de tres meses a la fecha prevista en el literal precedente**. Si no contara con el referido tiempo de tres meses, dicho beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados. En ese sentido, este juzgador concluye que procede a liquidarlo, procediendo a su cálculo conforme se detalla:

*Laboró 20 días en dic-19

Periodos	Base Legal	Importe
2017	D.S. N° 01-17- EF	400.00
2018	D.S. N° 02-18- EF	400.00
2019	D.S. N° 02-19- EF	400.00
2020	D.S. N° 01-20- EF	355.56
2021	D.S. N° 02-21- EF	400.00
Total		S/1,955.56

Corresponde que la demandada cancele a la actora por concepto de bonificación por escolaridad el monto ascendente a **S/1,955.56**.

Determinación del Pago de Feriados y Domingos

17. En cuanto a este extremo, se ha elaborado el siguiente análisis:

17.1. La parte actora peticona el pago por el trabajo en descanso semanal obligatorio. Al respecto el Decreto Legislativo N° 713, en su artículo 1° referido al descanso semanal obligatorio, precisa: *“El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo”*. Siendo que, en caso el trabajador labore en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%. Conforme se aprecia, el precitado dispositivo legal establece que el trabajador tiene derecho a 24 horas de descanso cada semana, siendo que, en caso el trabajador haya laborado, tendrá derecho al pago de una sobretasa del 100%; no obstante, no debe perderse de vista que el presupuesto para el pago de dicha remuneración adicional, es que se acredite la labor efectiva en el día que debió haberse gozado de descanso; produciéndose aquí una inversión de la carga de la prueba, puesto que será obligación del demandante probar que no ha gozado de descanso semanal.

17.2. Asimismo debe señalarse que corresponde a ambas partes demostrar la existencia de los hechos que dan sustento a sus respectivas pretensiones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.1 de la Nueva Ley

Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria (...)” (El subrayado es nuestro) haciendo un énfasis en la primera parte del citado artículo 23.1, la cual corresponde a la máxima que “quien alega un hecho tiene que probarlo”, la misma que es concordante con el artículo 188° del Código Procesal Civil, que señala: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes”.

17.3. En el presente caso, atendiendo a que el actor si bien es cierto, afirma no haber gozado de descanso semanal obligatorio y haber laborado en días feriados y domingos; no obstante, no ha presentado medio probatorio alguno orientado a acreditar no haber gozado de descanso semanal obligatorio; incumpliendo con lo establecido en el artículo 23.1 de la Ley Procesal del Trabajo y 196° del Código Procesal Civil, que establece que **quién alega un hecho, tiene que probarlo**; no obstante en el caso de los feriados laborados, sí ha cumplido con acreditar la prestación de servicio en los feriados del 25 de diciembre del 2017 y 01 de enero del 2018, los días feriados de semana santa del año 2018, 27 y 28 de julio del 2018, y 30 de agosto del 2018, por lo que corresponde realizar la siguiente liquidación:

Mes - Año	Remuneración mensual	Valor día	Valor día más la sobretasa 100% por	N° de feriados al mes	Total de domingos y feriados	Pago Dda.	Reintegro de domingos y
Dic-17	850.00	28.33	56.66	1	56.66	50.00	6.66
Ene-18	850.00	28.33	56.66	1	56.66	50.00	6.66
Mar-18	930.00	31.00	62.00	2	124.00	100.00	24.00
Jul-18	930.00	31.00	62.00	2	124.00	100.00	24.00
Ago-18	930.00	31.00	62.00	1	62.00	100.00	0.00
Reintegro de Feriados							S/61.32

18. Así también debe señalarse que todo servidor público o ciudadano debe cancelar los tributos que por ley está obligado efectuarlo. En tal sentido del monto total ordenado, deberá **efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente.** Conforme a los artículos 67 literal g, y 71 inciso a del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N° 179-2004-EF.

Indemnización por daños y perjuicios (Daño Moral)

19. Ahora bien, en cuanto al **Daño moral**. Se trata de un daño de naturaleza extrapatrimonial, dado que afecta una esfera de la persona que no es valorable económicamente, por ello se producen inconvenientes para cuantificarlo. Se encuentra regulado en los artículos 1322°, 1984° y 1985° del Código Civil. Respecto de la definición de este tipo de daño, el profesor nacional Fernández Sessarego²⁵ señala que “El ‘daño moral’ (...) queda reducido ‘al dolor o sufrimiento experimentado por la persona’. Para el profesor Juan Espinoza²⁶ el daño moral viene a ser el ansia, la angustia, los sufrimientos físicos o psíquicos, etc., padecidos por la víctima que tienen el carácter de efímeros y (no) duraderos. Por su lado, la Jurisprudencia según la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema mediante Casación N° 5423-2014, de fecha 27 de abril de 2015, señaló que “El daño moral puede ser concebido como un daño no patrimonial inferido sobre los derechos de la personalidad o en valores,

25 FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos. “Daño Psíquico”. En: Revista de Derecho Scribas. Año II, N° 3, p. 115.

26 ESPINOZA ESPINOZA, Juan. Derecho de la Responsabilidad Civil. 6ª edición, Lima, 2011, pp. 248-249

que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico; (...) abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva”²⁷.

Así entonces, dado que le corresponde al demandante haber acreditado este tipo de daño, relacionado al malestar emocional, sufrimiento, tristeza u otros tipos de pesares con medios de prueba idóneos, esto es, al menos en grado indiciario, cosa que no ha ocurrido, y al no haberlo efectuado, este extremo de la demanda deviene en **infundado**²⁸, ya que este tipo de daño no se puede presumir, conforme lo tiene dicha nuestra jurisprudencia mayoritaria²⁹. Máxime si el supuesto daño es por el no habersele reconocido sus beneficios sociales; y ya en este caso se le están reconociendo sus beneficios con sus intereses. No estando permitido doble pago sobre lo mismo. Situación por la cual, este extremo de la demanda deviene en infundada.

Sobre el Pago de Intereses Legales, Costas y Costos

20. Respecto a los Intereses Legales

Cabe señalar que corresponde el pago de los **intereses legales** del proceso cuando se determine y declare la existencia de adeudos laborales. Así las cosas, se debe precisar que los intereses legales se calculan de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, precepto legal que prescribe que el interés legal se calcula sobre los montos adeudados por el empleador, los cuales se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día en que se produce su pago efectivo. Del mismo modo, cabe agregar que los intereses legales deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, esto acorde con el artículo 1° del Decreto Ley señalado anteriormente, además del artículo 1244° del Código Civil.

20.1. Respecto al Pago de Costas:

Conforme lo establece el artículo 410° del Código Procesal Civil, *“Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso”*. Respecto a este derecho se debe señalar que le corresponde a la parte accionante siempre y cuando se ha determinado la existencia de créditos laborales a su favor. No obstante, lo señalado, de conformidad con el artículo 413° del Código Procesal están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales. En el presente caso, la parte demandada es una entidad estatal, por consiguiente, no corresponde su reembolso.

20.2. Respecto del Pago de Costos del Proceso (Pago por Honorarios Profesionales)

Los Honorarios Profesionales vienen a ser los Costos procesales, esto acorde con el artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: *“Son costos del proceso el **honorario del Abogado de la parte vencedora**, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”*. En ese sentido, para poder cuantificar los Honorarios Profesionales es necesario evaluar razonablemente diversos conjuntos y parámetros legales así como fácticos que puedan presentarse durante el desarrollo del proceso, tales como la duración, la naturaleza y complejidad de la misma (sin dejar de mencionar el resultado del proceso) teniéndose presente la calidad de la defensa en la elaboración y estructuración de la teoría del caso, y su correspondiente materialización en las actuaciones procesales, y apreciando reflexivamente la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral.

27 Para el profesor Sessarego, este tipo de daño forma parte del daño psicosomático, y este a su vez, forma parte del daño a la persona. En dicho entendido refiere que el daño a la persona posee dos categorías: a) el daño psicosomático, que viene a ser el daño al soma o biológico y el daño a la psique, con recíprocas repercusiones; y, b) el daño a la libertad fenoménica o “proyecto de vida”, Véase: http://dike.pucp.edu.pe/bibliotecadeautor_carlos_fernandez_cesareo/articulos/ba_fs_7.PDF.

28 En el mismo sentido el Pleno Jurisdiccional Laboral Tacna 2019: Tema I, sub tema II: En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; *el daño extrapatrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral*, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, (...).”

29 Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral se desarrolló en Tacna el 23 y 24 de mayo del presente año. En dicho Pleno participaron 94 jueces superiores de las 34 Cortes Superiores de Justicia.

En este caso, se observa que la defensa ha sido de forma regular, siendo su desempeño aceptable, no obstante, no ha existido un despliegue de esfuerzo más allá de lo medianamente admisible. En tal sentido, atendiendo a la coyuntura actual en que vienen atravesando las instituciones públicas, dado la situación generalizada de pandemia que han visto reducido sus ingresos públicos como los propios. Los honorarios profesionales, deben ser determinados, a criterio de este Juzgador de forma razonable en la suma de S/2,000.00 (Dos Mil Nuevos Soles Y 00/100 céntimos), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/100.00.

Finalmente, se debe señalar que la parte demandada para este caso no se encuentra exonerada del pago de costos procesales en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, prescribe que: **“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”**, dejándose claramente establecido que el Estado si debe responder por los gastos que ocasione a cualquier ciudadano en su afán de reclamar judicialmente un derecho contra aquél.

VI. DECISIÓN:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación: el **JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE SULLANA:**

FALLA:

DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por (...) contra **MDB**, sobre **RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO, REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y SE ORDENE EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**. En consecuencia:

1. DECLARO la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada (...) y el demandante (...) por el periodo que va desde el **01 de agosto del 2016 hasta la actualidad**, con periodos de inactividad por los 15 días del mes de Marzo del 2019, 10 días por el mes de diciembre del 2019, 10 días del mes de Marzo del 2020, 10 días del mes de Junio del 2020, **correspondiendo su inclusión en planillas.**

2. ORDENO que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de **S/ 36,674.79 soles (TREINTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO SOLES CON 79/100 CÉNTIMOS)**; por concepto de reintegro de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones legales, bonificación por escolaridad, feriados del 25 de diciembre del 2017 y 01 de enero del 2018, los días feriados de semana santa del año 2018, 27 y 28 de julio del 2018, y 30 de agosto del 2018; más intereses legales.

Monto sobre el cual **deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente.** Conforme a los artículos 67 literal g, y 71 inciso a del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N° 179-2004-EF.

3. ORDENO que la entidad demandada deposite el monto de **S/4,976.37 soles (CUATRO MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SEIS SOLES CON 37/100 CENTIMOS)** en una entidad bancaria a elección del accionante por CTS, para lo cual deberá hacer conocer a la demandada su cuenta.

Monto sobre el cual **deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente.** Conforme a los artículos 67 literal g, y 71 inciso a del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N° 179-2004-EF.

4. INFUNDADO el pago de descanso semanal obligatorio, e indemnización por daño moral.

5. Asimismo, se determinan los **COSTOS PROCESALES** a favor del accionante, en la suma de S/2,000.00 (DOS MIL SOLES Y 00/100 CÉNTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/100.00. Sin Costas. Sin Multas.

6. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497, y una vez FIRME la decisión **EJECÚTESE** en el modo y forma de Ley.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA
SALA LABORAL TRANSITORIA

EXPEDIENTE N° : 00233-2021-0-3101-JR-LA-01

**MATERIA : RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO,
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, Y OTROS
S.S.**

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO OCHO (08).-

Sullana, siete de abril
Del dos mil veintidós.-

I.- RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN

El presente proceso judicial se ha remitido a esta Superior Instancia en virtud del recurso de apelación interpuesto contra la *sentencia* signada como sentencia *número 00193-2021-JETSP-NLPT*, contenida en *la resolución número cuatro*, de fecha cinco de noviembre del dos mil veintiuno, obrante de folios ciento dieciséis a ciento cuarenta, que falla declarando fundada en parte la demanda interpuesta por (...)contra (...), sobre relación laboral a plazo indeterminado, reintegro de remuneraciones y se ordene el pago de beneficios sociales; en consecuencia, declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada (...) y el demandante (...)por el periodo que va desde el uno de agosto del dos mil dieciséis hasta la actualidad, con periodos de inactividad por los quince días del mes de marzo del dos mil diecinueve, diez días por el mes de diciembre del dos mil diecinueve, diez días del mes de marzo del dos mil veinte, diez días del mes de junio del dos mil veinte, correspondiendo su inclusión en planillas; ordena que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de S/ 36,674.79 (treinta y seis mil seiscientos setenta y cuatro con 79/100 Soles) por concepto de reintegro de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones legales, bonificación por escolaridad, feriados del veinticinco de diciembre del dos mil diecisiete y uno de enero del dos mil dieciocho, los días feriados de semana santa del año dos mil dieciocho, veintisiete y veintiocho de julio del dos mil dieciocho, y treinta de agosto del dos mil dieciocho; más intereses legales; monto sobre el cual deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente. Conforme a los artículos 67° literal g) y 71° inciso a) del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo 179-2004- EF; ordena que la entidad demandada deposite el monto de S/ 4,976.37 (cuatro mil novecientos setenta y seis con 37/100 Soles) en una entidad bancaria a elección del accionante por compensación por tiempo de servicios, para lo cual deberá hacer conocer a la demandada su cuenta; monto sobre el cual deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente. Conforme a los artículos 67° literal g) y 71° inciso a) del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo 179-2004-EF; infundado el pago de descanso semanal obligatorio e indemnización por daño moral. Asimismo, se determinan los costos procesales a favor del accionante, en la suma de S/ 2,000.00 (dos mil con 00/100 Soles), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 100.00. Sin costas, sin multas. Notifíquese a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497, y una vez firme la decisión ejecútense en el modo y forma de ley. -

II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

La Procuraduría Pública de la (...), mediante escrito de fecha once de noviembre del dos milveintiuno, obrante de folios ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y cuatro, interpone recurso de apelación contra la sentencia emitida en autos, alegando básicamente lo siguiente:

a) El principal agravio que nos causa la resolución recurrida lo constituye el hecho que habiéndonos declarados rebelde al proceso, no se haya tenido en consideración que la situación de rebelde del demandado no constituye presunción absoluta de veracidad de lo que se dice en la demanda, siendo ésta la razón principal por la cual finalmente se declara fundada la demanda del demandante. Es decir el juzgador no ha tenido en consideración lo ya establecido tanto por el Tribunal Constitucional, como por la Corte Suprema de Justicia de la Republica órgano jurisdiccional último, que ha señalado en sendas ejecutorias supremas: *“Que la vigencia de la presunción legal relativa de verdad generada de la declaración de rebeldía es contraria al principio de equidad, el cual se caracteriza por la imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno, siendo que la posición del juez frente a la rebeldía debe ser siempre favorable al esclarecimiento de la verdad, por los medios que la ley brinda, eliminando o disminuyendo en lo posible los efectos de las ficciones creadas por ella”*. En este sentido si el juzgador hubiese valorado, siguiendo las reglas de la sana crítica y de apreciación razonada, los medios probatorios ofrecidos por el demandante en su demanda, se hubiese percatado, que en el caso sub materia el actor no ha probado de manera fehaciente y categórica, su alegada relación laboral con nuestra representada, la (...). -

b) En efecto si se analizan los medios probatorios ofrecidos por el demandante en su demanda, con un criterio razonado como corresponde conforme a lo señalado en la ley, el único medio probatorio ofrecido por el actor son copias simples de recibos por honorarios profesionales y no presenta otro medio de prueba que demuestre de manera categórica la existencia de una relación laboral entre el actor y mi representada la (...); sin embargo el juzgador ha omitido la exigencia legal de emitir resoluciones debidamente motivadas y fundamentadas que guarden relación entre los hechos probados y su decisión emitida en la sentencia, las cuales deben estar amparadas en derecho; así, en el caso sub litis, siendo de naturaleza laboral, se debe acreditar de manera fehaciente y categórica el elemento diferenciador en toda relación de trabajo, como es el de dependencia y subordinación, que en el caso sub examine no existe, ya que los recibos por honorarios profesionales lo único que hacen es demostrar la existencia de un contrato de locación de servicios, conforme a las normas que regula y contempla el Código Civil.-

c) Es precisamente el elemento diferenciador, el que no ha sido debidamente demostrado en la sentencia recurrida, pues lo único que se dice en la resolución recurrida como un argumento para demostrar la existencia de la relación laboral, es cuando el juzgador señala que el derecho laboral es *“intuitio personae”* ya que el actor no se ha valido de terceras personas para ejecutar sus obligaciones laborales, olvidando que en la locación de servicios es obligación del locador el realizar el servicio contratado por el locatario y que si bien el derecho civil permite que el locador pueda utilizar a terceras personas, esto no impide que el servicio lo realice personalmente.-

d) En efecto al no valorar el juzgador, como corresponde los medios probatorios ofrecidos por el actor en su demanda ha traído como consecuencia no solo la emisión de una sentencia expedida faltando a la debida motivación y valoración de los medios probatorios ofrecidos por las partes, en el caso sub materia por el actor, quien estando obligado a demostrar la existencia de una relación laboral, entre él y la demandada, no ha acreditado de manera fehaciente la existencia de esta relación laboral, razón por lo cual al reconocerle en la sentencia la existencia de una relación laboral no demostrada, ha traído como consecuencia un agravio económico, al ordenarse el pago de una compensación por tiempo de servicios; vacaciones, gratificaciones y el pago de la bonificación por escolaridad, que no le corresponde al actor, que habiendo realizado labores administrativas se está ordenando se le cancele, cuando se sabe que esta bonificación solo corresponde a los empleados administrativos regidos por el Decreto Legislativo 276 y su Reglamento el Decreto Supremo 005-90-PCM.-

e) Finalmente la sentencia recurrida nos causa agravio económico al ordenarse en la sentencia el pago de costos procesales, cuando, como se conoce y de acuerdo a ley, los gobiernos locales, como lo son las municipalidades, se encuentran exentas de su pago. -

III.- ACTUACIÓN EN LA AUDIENCIA DE LA VISTA DE LA CAUSA

El día siete de abril del dos mil veintidós, en la Sala de Audiencias Virtual de la Sala Laboral Transitoria de Sullana, a través del aplicativo “Google Hangouts Meet” se constituyeron los señores magistrados (...) (presidente), (...) y (...) (Directora de debates), habiendo dejado constancia de la inasistencia de ambas partes procesales a la audiencia de vista de la causa programada en autos. -

IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN PRIMERO.- Del recurso de apelación

El inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado vigente, concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagra el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y, se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo; por lo tanto constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de la impugnación.-

SEGUNDO. - El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado una resolución que le produce agravio y que presuntamente se encuentra afectada por vicio o error, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, así lo prescribe el artículo 355° del Código Procesal Civil, aplicable al presente proceso en forma supletoria. En mérito de este recurso, el juez, tribunal o sala superior que conoce de la impugnación, luego de examinar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución. En tal sentido, el superior corrige los errores y enmienda injusticias cometidas por el juez inferior y de este modo mitiga, en lo posible, las dudas de los litigantes.-

Asimismo, el principio de “*tantum appellatum quantum devolutum*” implica que, “*el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano Ad quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso*”³⁰; por ende, esta Sala Superior deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación. A su vez, es indispensable que dicho recurso contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija el *thema decidendum* - la pretensión - de la Sala de Revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso; por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes de este Tribunal *Ad quem* para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso.-

TERCERO. - El Derecho del Trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral, siendo algunas de sus manifestaciones más importantes, la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, imponiendo el deber de su tutela jurisdiccional como lo establece el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497 y en el ámbito procesal, el principio de la inversión de la carga de la prueba en virtud del cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por los numerales 1) y 2) del artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497; lo que se justifica no sólo porque el empleador permanece en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral sino que la desigualdad real existente entre

30 SOLÉ RIERA, Jaime. *Recurso de apelación*. En: Revista Peruana de Derecho Procesal; Marzo de mil novecientos noventa y ocho, Página quinientos setenta y uno. -

empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de “desventaja probatoria” que es necesario equilibrar.-

CUARTO.- En el caso de autos, la *litis* ha sido promovida por el ciudadano (...), quién bajo las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante escrito de fecha veintidós de julio del dos mil veintiuno, obrante de folios sesenta y seis a ochenta y siete, interpone demanda sobre reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, pago de beneficios sociales, y otros; acción que dirige contra su empleadora, (...); en ese sentido mediante resolución número uno, el *A quo*, resuelve admitir a trámite la demanda incoada en la vía del proceso ordinario laboral; resultando que seguido el trámite del mismo, el juzgador de primera instancia mediante resolución número cuatro, de fecha cinco de noviembre del dos mil veintiuno, ha resuelto declarando fundada en parte la demanda incoada; pieza procesal que ha sido recurrida por la parte demandada; correspondiendo por ende a este Colegiado Superior emitir pronunciamiento al respecto.-

QUINTO.- Siendo así, debe tenerse en cuenta que el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que, “*Carga de la prueba. 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. (...) 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motive razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes*” (negrita agregada nuestra).-

SEXTO.- Del escrito de apelación que obra de folios ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y cuatro, se advierte en síntesis, que la parte recurrente cuestiona la resolución apelada conforme se ha indicado en los agravios del ítem correspondiente; en tal sentido, teniendo en cuenta los argumentos esgrimidos por la apelante, este Superior Colegiado sólo se remitirá -de ser el caso- a los argumentos esgrimidos por ésta, ello en aplicación del aforismo “*tantum apellatum quantum devolutum*” a que se ha hecho referencia en el considerando primero de la presente resolución; para lo cual se tendrá en consideración que, no es materia de apelación el extremo de la recurrida que ampara la pretensión de reintegro de remuneraciones, así como el extremo de la misma que declara infundado el pago de descanso semanal obligatorio, e indemnización por daño moral.-

SÉTIMO.- *Sobre el fondo de la controversia*

Del primer fundamento del escrito de apelación, se lee: “*El principal agravio que nos causa la resolución recurrida lo constituye el hecho que habiéndonos declarados rebelde al proceso, no se haya tenido en consideración que la situación de rebelde del demandado no constituye presunción absoluta de veracidad de lo que se dice en la demanda, siendo esta la razón principal por la cual finalmente se declara fundada la demanda del demandante (...)*” (negrita agregada nuestra). Es decir, la recurrente centra su postura básicamente en el hecho de que, el haber incurrido en un supuesto de rebeldía automática no constituye razón suficiente para propiciar en el Juzgador de primera instancia la aplicación de las presunciones que norma la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo para declarar la fundabilidad de las pretensiones objeto de demanda.- Partiendo de dicho argumento, corresponde a este despacho superior analizar si lo resuelto en la venida en grado responde en estricto a la aplicación de las presunciones legales normadas en la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.-

En relación con la idea anterior, cabe precisar en principio que, la Ley 29497 en su artículo 43° señala los casos en los que procede la declaración de rebeldía automática, precisando que procede la misma: **i) Cuando el demandado no asiste a la audiencia de conciliación; ii) Cuando a pesar de concurrir a la audiencia**

no contesta la demanda; *iii*) Cuando el representante del demandado no tiene poderes suficientes para conciliar.

-

En el caso de autos se tiene que la demandada no concurrió a la audiencia de conciliación, realizada de manera virtual a través del aplicativo *Google Hangouts Meet*, el día veinticinco de octubre del dos mil veintiuno, pese a encontrarse válidamente notificada con la resolución número dos, mediante la cual se le corre traslado de la demanda y sus anexos, auto admisorio (resolución número uno) y otros; así como la resolución número tres, que reprograma la audiencia de conciliación, tal como aparece de los cargos de entrega de cédulas de notificación obrantes de folios ciento tres y ciento nueve, respectivamente; habiendo incurrido de este modo en el primer presupuesto que señala el artículo 43° de la Ley 29497 antes citado.-

Sobre el particular, cabe señalar que, de acuerdo con la aplicación supletoria del artículo 461° del Código Procesal Civil que, “*La declaración de rebeldía causa presunción legal sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda (...)*”; es decir, el efecto de la rebeldía es la presunción relativa de la veracidad de los hechos expuestos en la demanda, en este caso el juez laboral analizará si existe duda acerca de la verdad de los hechos alegados en la demanda, y analizará si la prueba confirma dicha verdad, en caso contrario declarará infundada la demanda. Debiendo enfatizar que esta presunción no es absoluta como refiere la recurrente. - **OCTAVO.**- Ahora bien, conforme se advierte del escrito de demanda, la pretensión principal del demandante está referida al reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo los alcances del Decreto Legislativo 728; y, de manera accesorio, su inclusión en la planilla de trabajadores obreros de la demandada (...) - Sullana, así como el reintegro de sus remuneraciones y pago de beneficios sociales, e indemnización por daños y perjuicios por concepto de daño moral, más costos del proceso. -

Como sustento de su pretensión, refiere que ***comenzó a laborar para entidad demandada, (...) - Sullana, desde el uno de agosto del dos mil dieciséis hasta la actualidad***, sin suscribir contrato alguno, con la finalidad de brindar el servicio de obrero, efectuando en un primer momento labores de vigilancia y guardianía en el Canal Canchaque, del Distrito de Bellavista, Provincia de Sullana hasta el mes de abril del dos mil diecisiete; siendo que, a partir del día uno de mayo del dos mil diecisiete hasta la interposición de la demanda, la entidad demandada le ha venido contratando para que brinde el servicio de obrero, efectuando labores de limpieza pública (barrido de calles y recojo de residuos sólidos), contratación que se ha extendido de manera ininterrumpida, realizando labores efectivas hasta la actualidad, sin suscribir contrato alguno. Para tal efecto, presenta como medios probatorios, un total de sesenta y tres recibos por honorarios electrónicos signados con los números E001-1, E001-2, E001-3, E001-5, E001-6, E001-7, E001-8, E001-9, E001-10, E001-12, E001-13, E001-14, E001-15, E001-17, E001-18, E001-19, E001-20, E001-21, E001-22, E001-24, E001-25, E001-26, E001-27, E001-28, E001-29, E001-30, E001-32, E001-34, E001-35, E001-36, E001-37, E001-39, E001-40, E001-41, E001-42, E001-43, E001-44, E001-45, E001-47, E001-48, E001-49, E001-50, E001-51, E001-52, E001-53, E001-54, E001-55, E001-56, E001-57, E001-58, E001-59, E001-60, E001-61, E001-62, E001-63, E001-64, E001-65, E001-66, E001-67, E001-68, E001-69 y E001-70, correspondientes al periodo de agosto del dos mil dieciséis a junio del dos mil veintiuno, conforme se verifica de folios dos a sesenta y cuatro de autos.-

En esa medida, el *A quo* ha estimado la tesis de la demanda, en lo concerniente al récord de servicios, estableciendo que el accionante viene prestando servicios desde el uno de Agosto del dos mil dieciséis hasta la actualidad, en el cargo de Guardián, desde el mes de agosto del dos mil dieciséis al mes de abril del dos mil diecisiete, y como Limpieza Pública desde el mes de mayo del dos mil diecisiete a la actualidad; conclusión a la que arriba no sólo en aplicación de la presunción prevista en el artículo 19° de la Ley 29497, sino que la misma tiene como sustento la información contenida en los recibos por honorarios electrónicos presentados por la parte actora, en específico, el recibo por honorarios electrónico de folios dos, con el que se acredita la fecha de ingreso del hoy demandante; asimismo, con relación a la continuidad del servicio, se ha dejado constancia sobre la existencia de periodos de inactividad menores a un mes, como es el caso de los meses de marzo del dos mil diecinueve (quince días), diciembre del dos mil diecinueve (diez días), marzo del dos mil veinte (diez días) y, junio del dos mil veinte (diez días). Siendo ello así, cabe advertir que, pese a que el recurso de apelación señala como agravio la aplicación de ésta y otras presunciones que contempla la Ley 29497; lo concreto es que la recurrente no ha cuestionado dicho extremo de la recurrida, esto es, no ha señalado

posición en contrario respecto del récord de servicios establecido por la magistratura de primera instancia, la continuidad del mismo, o la vigencia de la prestación de servicios, tampoco así respecto del cargo ocupado por el hoy demandante, aun cuando haciendo uso de su derecho a la pluralidad de instancia tenía expedito el derecho para desvirtuar lo resuelto por el *A quo*, e inclusive postular la incorporación de prueba extemporánea para tal efecto, lo cual no ha ocurrido en el caso materia de autos; debiendo en consecuencia refrendar lo resuelto por el juzgador de primera instancia con relación al récord de servicios del actor, con observancia de los periodos de inactividad previamente mencionados, más aún si -como ya se ha indicado previamente- la determinación del récord de servicios, la continuidad del mismo y demás información relevante, se encuentra acreditada con los recibos por honorarios electrónicos de folios dos a sesenta y cuatro, cuya validez no ha sido desconocida por la recurrente, quien -entre sus agravios- sólo se ha limitado a señalar que, “(...) *en el presente caso siendo de naturaleza laboral se debe acreditar de manera fehaciente y categórica el elemento diferenciador en toda relación de trabajo, como es el de dependencia y subordinación, que en el caso sub examine no existe, ya que los recibos por honorarios profesionales lo único que hacen es demostrar la existencia de un contrato de locación de servicios, conforme a las normas que regula y contempla el Código Civil*” (negrita agregada nuestra), conservando los mismos plena eficacia probatoria para la resolución de la presente litis.-

NOVENO.- Respecto de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios

Habiéndose dilucidado el récord de servicios del actor, corresponde a este Colegiado determinar si la forma de contratación empleada en el caso de autos es una de naturaleza laboral encubierta bajo la apariencia de una relación contractual de naturaleza civil (locación de servicios), empero, previo al desarrollo de las pretensiones de la demandante, es necesario hacer un paréntesis y referirnos al principio de congruencia, señalando que dicho principio tiene las siguientes manifestaciones: El objeto del proceso que lo fijan las partes y es dentro de esos límites como el Juez debe decidir, el Juez deberá fallar de conformidad con lo alegado y probado por las partes y, la sentencia debe fijarse dentro de los límites de las pretensiones deducidas por el actor y aquello que reconoce o controvierte el demandado. En otras palabras, el Juez debe resolver todo lo que las partes piden, pero no más, esto es, conforme (congruente) con lo solicitado por la parte. -

Sin embargo, existen excepciones al principio de congruencia que se justifican por la necesidad de garantizar la vigencia del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en un estado democrático y social de derecho, principio reconocido por el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado. A estas excepciones se les denomina hipótesis de flexibilización del principio de congruencia, dentro de las cuales, encontramos el llamado “*petitorio implícito*”, con relación al cual Jorge W. Peyrano, señala que “*Entonces será suficiente que uno de ellos en su escrito postulatorio, respectivo (demanda o contestación, según sea el caso) alegue hechos claros y concretos; lo que debe considerarse válidamente como un pedido o petitorio implícito, como resultado de una interpretación integral de los actos postulatorios de las partes*”³¹.-

En ese orden de ideas, teniendo en cuenta que, para analizar si corresponde o no el reconocimiento de vínculo laboral entre las partes procesales y, de ser el caso, la inclusión en la planilla de obreros municipales de la demandada, reintegro de 12 remuneraciones y pago de beneficios sociales, así como la indemnización por daño moral, lo cual constituye pretensión en el presente proceso, es necesario primero desarrollar y emitir pronunciamiento, sobre la existencia o no de una desnaturalización de los contratos de locación de servicios que el actor refiere haber pactado con la entidad edil demandada, lo cual constituye un petitorio implícito.-

DÉCIMO.- En este orden de ideas se tiene que si bien es cierto, en el petitorio de demanda, el actor no ha solicitado expresamente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que habría pactado con la emplazada, también lo es que, tal circunstancia forma parte de la pretensión como petitorio implícito del demandante, por lo que, este Colegiado, considera necesario primero emitir pronunciamiento respecto de dicho petitorio implícito consistente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y

31 TOLEDO TORIBIO, Omar, *DERECHO Y CAMBIO SOCIAL “El Petitorio Implícito y Otras Hipótesis de Flexibilización en el marco de La Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. https://www.derechoycambiosocial.com/revista034/PETITORIO_IMPLICITO_EN_EL_PROCESO_AB_REVIADO_%20LABORAL.pdf.-

consecuentemente el reconocimiento de una relación laboral a tiempo indeterminado, tal como ha sido desarrollado por el *A quo* en la venida en grado.-

Siendo ello así, resulta necesario evaluar la contratación del hoy demandante, ello a la luz de lo que recomienda el Pleno Jurisdiccional Laboral del año dos mil, según el cual, si el juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil o la inexistencia de éste, deberá preferir la aplicación de los principios de primacía de la realidad y de irrenunciabilidad de los derechos laborales sobre el de la buena fe contractual que preconiza el Código Civil. Aunado a lo cual se debe tener presente que el Tribunal Constitucional ha precisado que, *“En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la Ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”*³².-

En este orden de ideas se tiene que, en la contratación laboral no rigen plenamente los principios de libertad o autonomía de la voluntad contractual o las reglas de la buena fe y común intención de las partes, desde la perspectiva estrictamente civil, sino que atendiendo al menor poder real de negociación del trabajador frente al empleador, deben observarse las exigencias legales mínimas que provienen de la intervención del Estado a través de normas con carácter imperativo, que no permiten su libre disposición por las partes, de manera que se limita o relativiza la autonomía privada de la voluntad a fin de impedir los excesos o abusos quebrando el equilibrio que debe existir, en desmedro del trabajador; cuanto más si tal como lo ha delineado la Corte Suprema de Justicia de la República, *“(…) el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; límites explícitos a la contratación, son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de tales derechos”*³³; y de otro lado, en relación a cualquier restricción interna y presupuestal para el ingreso al servicio de la administración pública, tal como también lo tiene establecido al precisar que, *“Si bien pueden existir disposiciones administrativas en el Sector Público que establezcan que la forma de contratación de determinado personal sea realizada bajo la figura del contrato de locación de servicios, esto no impide que cuando una labor sea realizada cumpliendo los requisitos esenciales del contrato de trabajo sea reconocido como tal”*³⁴; de modo tal que cualquier inobservancia por la entidad demandada de normas y límites de orden interno y/o presupuestal, para contratar bajo la apariencia formal de Contratos de Locación de Servicios o de “servicios no personales”, independientes o autónomos, lo que configuraba en realidad una prestación de servicios bajo su dirección y subordinación, no puede soslayar la existencia del contrato de trabajo, pues, de un lado, tales normas imperativas que establecen límites y prohibiciones a la contratación dependen por su naturaleza del propio control de la demandada y no del trabajador cuyos servicios son aprovechados por aquella por lo que no pueden afectarse sus derechos y, de otro lado, lo contrario, significaría vulnerar la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Estado por el cual, *“Ninguna relación laboral puede limitar*

32 Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente número 1124-2001-AA/TC, de fecha once de julio del dos mil dos, Fundamento Jurídico número siete. -

33 Casación número 476-2005 Lima, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha cinco de Enero del dos mil siete. -

34 Casación número 2169-2003 Lima. -

el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, que el Tribunal Constitucional ha interpretado como una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1° de la propia Carta Fundamental, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la Sociedad y del Estado, estableciendo la premisa a partir de la cual debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones asimétricas entre empleador y trabajador. Consideraciones éstas, por las que se desestima el fundamento de la emplazada referido a que, los recibos por honorarios profesionales presentados por el accionante, lo único que hacen es demostrar la existencia de un contrato de locación de servicios, conforme a las normas que regula y contempla el Código Civil, vale decir, bajo una relación de naturaleza civil, regulada en el artículo 1764° del Código Civil, pues dicha norma, por su propio tenor no justifica el desconocimiento del vínculo laboral del actor, cuando este último haya sido víctima de una contratación fraudulenta como se expondrá más adelante; interpretación que encuentra respaldo en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, que consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por consiguiente, el fundamento de la demandada, en tanto se evidencie la existencia de una relación laboral encubierta, no puede ser amparado, ello por cuanto los jueces de la justicia ordinaria son los primeros guardianes de la Constitución y los derechos fundamentales; debiendo recordarse además que, es principio de derecho, que nadie puede beneficiarse de su propio hecho doloso, así como el heredero que mata deliberadamente a su causante para quedarse con la herencia, no lo puede heredar. A ello debemos agregar que conforme lo ha establecido la Casación número 7405-2018 - Lima, así como el Precedente Vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente número 05057- 2013-PA/TC, no resulta aplicable para los trabajadores obreros, como se verá a continuación. -

DÉCIMO PRIMERO. - En tales términos, en la venida en grado se ha establecido que el demandante habría prestado servicios, en el cargo de Guardián, desde el mes de agosto del dos mil dieciséis al mes de abril del dos mil diecisiete, y como Limpieza Pública desde el mes de mayo del dos mil diecisiete a la actualidad, con periodos de inactividad menores a un mes, en marzo del dos mil diecinueve (quince días), diciembre del dos mil diecinueve (diez días), marzo del dos mil veinte (diez días) y junio del dos mil veinte (diez días). Asimismo, debe tenerse en cuenta que la hoy emplazada no niega la prestación de servicios del actor en favor de su representada ni el periodo que es objeto de demanda, sino tan sólo limita sus alegaciones en defender la legitimidad de la contratación del accionante como locador de servicios; es decir, dicha parte procesal fija su postura en la existencia de una relación eminentemente civil y no laboral, que -desde su perspectiva- resulta válida; por lo que corresponde a este Órgano Superior reiterar el récord laboral del accionante desde agosto del dos mil dieciséis hasta la actualidad, con periodos de inactividad menores a un mes, en marzo del dos mil diecinueve (quince días), diciembre del dos mil diecinueve (diez días), marzo del dos mil veinte (diez días) y junio del dos mil veinte (diez días); reafirmando en todo caso, la eficacia probatoria de los sesenta y tres recibos por honorarios electrónicos, signados con los números E001-1, E001-2, E001-3, E001-5, E001-6, E001-7, E001-8, E001-9, E001-10, E001-12, E001-13, E001-14, E001-15, E001-17, E001- 18, E001-19, E001-20, E001-21, E001-22, E001-24, E001-25, E001-26, E001-27, E001-28, E001-29, E001-30, E001-32, E001-34, E001-35, E001-36, E001-37, E001-39, E001-40, E001-41, E001-42, E001-43, E001-44, E001-45, E001-47, E001-48, E001-49, E001-50, E001-51, E001-52, E001-53, E001-54, E001-55, E001-56, E001-57, E001-58, E001-59, E001-60, E001-61, E001-62, E001-63, E001-64, E001-65, E001-66, E001-67, E001-68, E001-69 y, E001-70, correspondientes a todo el periodo demandado, que obran de folios dos a sesenta y cuatro, en el entendido que, si bien dichas documentales, en tanto resultan ser los únicos medios probatorios aportados en autos, podrían no acreditar de manera fehaciente y categórica el elemento diferenciador en toda relación de trabajo, como es el de dependencia y subordinación, como refiere la recurrente; ello no enerva el hecho de que los mismos sí poseen aptitud probatoria para acreditar la prestación personal de servicios, así como la remuneración; en esa medida, cobra aquí vigencia la segunda presunción a la que alude la demandada como parte de sus agravios, que conforme a las reglas de la carga de la prueba expresa el artículo 23.2 de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del trabajo, al establecer que, *“acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*; lo cual tampoco ha sido desvirtuada por la recurrente; asimismo, en atención a la postura asumida por la municipalidad demandada, corresponde hacer de aplicación lo prescrito en el artículo 461° del Código

Procesal Civil supletorio antes referido, más aún si como bien señala el A quo en el fundamento 9.1 de la recurrida: “(...) *En el presente caso se evidencia la presencia de este elemento sustancial, toda vez que las labores de Guardianía, no podrían haberse llevado a cabo de manera autónoma, custodiando a su manera el Canal de Canchaque, toda vez que, es necesario que tenga un horario fijado por la entidad edil, a fin de que la custodia sea eficaz, razonar en contrario sería ilógico, porque implicaría que el demandante haya custodiado el lugar señalado a su libre albedrío, en el tiempo que este tuviera disponible, dejando sin vigilancia aquel lugar si lo estimara conveniente, lo cual resulta irrazonable, por ende la subordinación si estaría acreditada durante el periodo que prestó servicios como Guardián. Ahora bien, en cuanto al cargo de Limpieza Pública que el accionante realizó, son propias de un servidor subordinado, ordinarias y permanente de las que siempre deben ser realizadas para mantener el ornato de la ciudad, según se advierte del numeral 2), inciso 2.1 del artículo 73° de la Ley 27972, y ha tenido que ser la emplazada la que necesariamente señalara los lugares donde se efectuaría el servicio de limpieza pública y, además, otorgaba la conformidad para el pago por los servicios prestados, -de no ser así, la demandante no hubiera percibido remuneración alguna-; situación que abona a afirmar la existencia del elemento subordinación³⁵. Por tanto, existió un contrato de trabajo” (negrita agregada nuestra); es decir, las labores de guardianía y limpieza pública desempeñadas por el hoy demandante, en uno y otro caso, son propias de la entidad edil demandada y se desarrollan bajo la dirección y control de la misma.-*

Por tanto, estando a los medios probatorios aportados, y en aplicación de las presunciones legales normadas tanto en la Ley 29497 como en el Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al caso materia de autos, este despacho superior establece *prima facie* que, durante el periodo demandado, esto es, desde el uno de agosto del dos mil dieciséis hasta la actualidad, entre el demandante y la emplazada sí existe un vínculo de naturaleza laboral, continuado, con énfasis en los periodos de inactividad menores a un mes, en marzo del dos mil diecinueve (quince días), diciembre del dos mil diecinueve (diez días), marzo del dos mil veinte (diez días) y junio del dos mil veinte (diez días).-

DÉCIMO SEGUNDO.- Bajo esa perspectiva, este Órgano Superior determinará, en principio, si las funciones que efectuaba el actor para la entidad edil demandada, corresponden o no a las funciones propias de un obrero municipal, que lleve a la desnaturalización de la contratación civil, bajo la cual estuvo sujeto. En este orden de ideas debe tenerse presente que un *obrero* se caracteriza básicamente por la ausencia de mayor especialidad en sus funciones y tener características esencialmente físicas en su desempeño, lo cual difiere con la calificación de un empleado, en la que predomina la actividad intelectual, es así que la sentencia recaída en el Expediente número 141-2014 señala que, “*dado que la calificación de los servidores entre Empleados y Obreros, se encuentra estrechamente relacionada a la diferencia que se le puede realizar, de manera general, a las labores que realiza un obrero respecto a las de un empleado público, pues radica en que, mientras el primero realiza laborales, predominantemente, operativas o manuales, el segundo realiza labores, predominante, intelectuales o de oficina lo cual implica que requiere un cierto grado de calificación a diferencia del primero*”; otro aspecto a tener en cuenta en los obreros, es la no ascensión en el cargo a diferencia de los empleados, puesto que los obreros sólo desarrollan una actividad netamente manual u operativa; es así que según la descripción del servicio prestado por el hoy demandante, estamos ante labores que por su propia naturaleza corresponden a servicios netamente operativos,}; en el caso de autos se tiene que el accionante ha prestado servicios, en un primer momento realizando labores de vigilancia y guardianía en el canal Canchaque, y luego, efectuando labores de limpieza pública (barrido de calles y recojo de residuos sólidos), en ambos casos en favor de la (...), situación que, como ya se ha indicado precedentemente, no ha sido negada por la entidad edil demandada en su recurso de apelación; lo cual además se encuentra corroborado con el caudal probatorio obrante en autos; es decir, las funciones desempeñadas por el hoy demandante corresponden a funciones netamente operativas y; que, por la naturaleza de las mismas, no logran ascensión en el puesto; además de corresponder a una de las necesidades principales de toda Municipalidad, como es custodiar los espacios municipales designados, y la limpieza pública municipal, en el marco de lo previsto por la Ley Orgánica de Municipalidades, por ende, exigen de la dirección y las órdenes que emanan de la institución a través de sus funcionarios respectivos así

35 Así también el Tribunal Constitucional en el Expediente número 02168-2013-PA/TC.-

como de su supervisión y/o control, siendo típicamente subordinadas o dependientes y no autónomas; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, según el cual, “*Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen*”, régimen laboral que ha sido ratificado mediante el artículo único de la Ley 30889, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el veintidós de diciembre del dos mil dieciocho, el cual prescribe que, “**Régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales: Precísase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**”; en consecuencia, le corresponde al hoy demandante el régimen laboral de la actividad privada. De este modo la forma de contratación de carácter civil a la que estuvo sujeto deviene en fraudulenta, habiéndose desnaturalizado la misma por encontrarse presentes los elementos de una relación laboral; motivo por el cual se desestima el argumento de la emplazada referido a que el Juzgador únicamente habría emitido pronunciamiento en base a presunciones que, dicho sea de paso, la ley autoriza hacer de aplicación bajo el cumplimiento de ciertos parámetros. En ese contexto, no se advierte recorte alguno al derecho fundamental a la prueba, o afectación al debido proceso de la demandada, en la medida que el fundamento de la decisión de la recurrida cuenta con el debido respaldo probatorio consistente en las documentales ofrecidas por la parte demandante; en tanto que, de la parte demandada no se habría actuado medio probatorio alguno, por haber incurrido en rebeldía automática, hecho que es de su entera responsabilidad; así como el cabal ejercicio de una facultad señalada en el artículo 23.2 de la Ley 29497 y en el artículo 461° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al caso materia de autos. En esa medida, siendo que es facultad dispositiva de las partes, y en específico de la parte demandada, comparecer o no al llamado el órgano jurisdiccional, y ofrecer los medios de prueba que considere idóneos para la defensa de sus derechos o intereses, debiendo tenerse que la aplicación de las presunciones legales antes referidas no amerita ser cuestionada, en la medida que su aplicación es consecuencia directa y necesaria de la valoración de la conducta de las partes procesales; siendo de su entera responsabilidad el cumplimiento y observancia de sus deberes dentro del proceso; máxime si se tiene en consideración que, los argumentos en los que se funda el recurso de apelación de la demanda en modo alguno desvirtúan los hechos que sustentan la pretensión del accionante considerados por el *A quo* como ciertos.-

En tal sentido, se debe acoger la tesis del accionante, y como correlato de ello, corresponde confirmar este extremo de la recurrida, debiendo declarar, la existencia de la relación de trabajo a plazo indeterminado, desde el uno de Agosto 20 del dos mil dieciséis hasta la actualidad, con énfasis en los periodos de inactividad menores a un mes, de marzo del dos mil diecinueve (quince días), diciembre del dos mil diecinueve (diez días), marzo del dos mil veinte (diez días) y junio del dos mil veinte (diez días).-

DÉCIMO TERCERO.- Respecto del pago de beneficios sociales

Con relación a este extremo, la recurrente alega que, “*(...) al no valorar el juzgador, como corresponde los medios probatorios ofrecidos por el actor en su demanda ha traído como consecuencia no solo la emisión de una sentencia expedida faltando a la debida motivación y valoración de los medios probatorios ofrecidos por las partes, en el caso sub materia por el actor, quien estando obligado en demostrar la existencia de una relación laboral, entre él y mi representada, no ha acreditado de manera fehaciente la existencia de esta relación laboral, razón por lo cual al reconocerle en la sentencia la existencia de una relación laboral, no demostrada ha traído como consecuencia de un agravio económico, al ordenarse el pago de una compensación por tiempo de servicios; vacaciones, gratificaciones y el pago de la bonificación por escolaridad, que no le corresponde al actor, que habiendo realizado labores administrativas se está ordenando se le cancele, cuando se sabe que esta bonificación solo corresponde a los empleados administrativos regos por el Decreto Legislativo 276 y su Reglamento el Decreto Supremo 005-90-PCM*” (negrita agregada nuestra).-

Siendo ello así, en observancia del principio “*tantum apellatum quantum devolutum*”, a que se ha hecho referencia precedentemente, este Órgano Superior no analizará ni emitirá pronunciamiento respecto de los fundamentos de la recurrida por los que se ordena que la entidad demandada cumpla con cancelar al accionante

la suma de S/ 4,976.37 por concepto de **compensación por tiempo de servicios**, S/ 7,181.67 por concepto de **vacaciones dobles y truncas**, S/ 9,411.25 por concepto de **gratificaciones legales** y, S/ 61.32 por concepto de **reintegro de feriados**; por cuanto, si bien es cierto, dicho extremo ha sido señalado como agravio; no menos cierto es que, el fundamento en el que se ampara la recurrente para cuestionar el reconocimiento de dichos beneficios sociales al actor reposa sobre el desierto convencimiento de la demandada, de que la sentencia recurrida se ha expedido faltando a la debida motivación y valoración de los medios probatorios ofrecidos por el actor en su escrito de demanda, reconociendo no sólo la existencia de una relación laboral, no demostrada; vale decir, lo aseverado en este extremo por la parte recurrente se centra únicamente en reiterar la no correspondencia de los conceptos demandados, a partir de una tesis no acogida en el caso de autos por la obviedad de las razones ya expuestas en los considerandos precedentes. Con lo cual queda desvirtuado dicho agravio de la recurrente; correspondiendo, como correlato de ello, confirmar la sentencia recurrida en el extremo que ampara la pretensión de pago de beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones dobles y truncas, gratificaciones legales y reintegro de feriados), en los términos señalados por el *A quo*, al no advertir agravio alguno con relación al *quantum* establecido por tales conceptos.-

DÉCIMO CUARTO.- Respecto del pago de la bonificación por escolaridad

De otro lado, en lo que concierne al concepto de bonificación por escolaridad, reconocido en el monto ascendente a S/ 1,955.56, corresponde señalar, en principio, que tal como lo ha expresado el *A quo* en el fundamento 16.1 de la recurrida, “(...) **La bonificación por escolaridad se otorga a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y la Ley 29944; de los docentes universitarios a los que se refiere la Ley 30220 y del personal de la salud contemplado en el Decreto Legislativo 1153, también favorece a los obreros permanentes y eventuales del sector público, al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y a los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley 15117, los decretos leyes 19846 y 20530, el Decreto Supremo 051-88-PCM y la Ley 28091. Los trabajadores del sector público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada perciben la bonificación por escolaridad, conforme a las leyes de Presupuesto del Sector Público que rige para cada Año Fiscal**” (negrita agregada nuestra).-

Asimismo, cabe precisar, en cuanto a los requisitos para la percepción del indicado concepto que, el personal beneficiario deberá cumplir de manera conjunta con las siguientes condiciones: *i*) Estar laborando a la fecha de vigencia de las disposiciones reglamentarias para su otorgamiento (Decretos Supremos), en uso del descanso vacacional o, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; y, *ii*) Contar en el servicio, a esa fecha, con una antigüedad no menor de tres meses; añadiendo que si no se contara con dicho tiempo, el beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados.-

En ese sentido, atendiendo a que la recurrente se ha limitado a centrar sus agravios en los extremos referidos al reconocimiento de la relación laboral del actor y, habiéndose determinado en autos que, este último, dada la naturaleza de sus funciones, esto es, vigilancia y guardianía en el Canal Canchaque, y limpieza pública (barrido de calles y recojo de residuos sólidos), es un servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada (Obrero Municipal), tal como lo establece el artículo 37° de la Ley 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, según el cual, “**Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen**” (negrita agregada nuestra), le corresponde el goce de todos los derechos y beneficios inherentes a su real régimen laboral determinado en autos, entre ellos, el pago de la **bonificación por escolaridad**, al haberse verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos para su otorgamiento; en este orden de ideas, resulta claro que el agravio señalado por la parte demandada en este extremo, deviene en infundado; debiendo confirmarse el monto de S/ 1,955.56 (mil novecientos cincuenta y cinco con 56/100 Soles) ordenado a pagar a favor del accionante por concepto de bonificación por escolaridad, que hace parte de la suma total reconocida en la sentencia materia de grado; al no advertir agravio alguno con relación al *quantum* establecido por dicho concepto y/o la forma de cálculo seguida para su determinación.-

VIGÉSIMO QUINTO.- Respecto de los costos del proceso

Con relación al concepto de costos procesales, la demandada (...) apela la sentencia emitida en autos, alegando que, “(...) *la sentencia recurrida nos causa agravio económico al ordenarse en la sentencia el pago de costos procesales, cuando como se conoce y de acuerdo a Ley, los gobiernos locales, como lo son las municipalidades se encuentran exentas de su pago*”.-

Sobre el particular, es menester indicar que si bien, en efecto, el artículo 413° del Código Procesal Civil establece que, “*Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales (...)*”; no obstante, a efectos de establecer si corresponde ordenar a la demandada el pago de costos, se debe tener en cuenta -además- el artículo 14° de la Ley 29497 el cual prevé que, “*La condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil (...)*”, siendo el caso que el artículo 412° del Código Procesal Civil, modificado por la Ley 30293, aplicable de manera supletoria al caso materia de autos, señala que, “*La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias. Este criterio se aplica también para lo que se resuelva en casación. Si en un proceso se han discutido varias pretensiones, la condena incide únicamente sobre las que han sido acogidas para el vencedor. (...)*”; en este mismo sentido la parte final del artículo 31° de la Ley 29497 establece que, “*El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia*”; de las normas procesales en comento, queda claro que es deber del órgano jurisdiccional pronunciarse acerca de las costas y costos del proceso, debiendo condenar a su pago a la parte que ha sido vencida en juicio, para tal efecto, no es preciso exponer mayores fundamentos, ni que la parte previamente haya demandado su pago; pues de conformidad con los dispositivos legales en comento, la regla general es la condena de costas y costos, y la exoneración es la excepción; es por esta razón, que la ley ha previsto que sólo la exoneración de costas y costos debe ser expresa y debidamente motivada; así también lo sostiene el profesor Chiovenda³⁶, cuando explica que las costas y costos constituyen una parte accesoria de la resolución, e integran el contenido de la misma.-

Asimismo, en observancia de lo previsto por la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, norma especial aplicable al presente proceso, se tiene que, “*En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos*”, en este mismo sentido la Corte Suprema de Justicia de la República emite pronunciamiento en el Considerando Sexto de la Casación número 15493-2014-Cajamarca, que determina, con calidad de precedente vinculante, que el Estado puede ser condenado al pago de costos procesales, y que la exoneración del artículo 47° de la Constitución Política del Estado solo está referida a las costas.-

Por tales consideraciones, no existiendo impedimento alguno para que la demandada, dada su calidad de entidad del Estado, sea condenada al pago de costos procesales, corresponde confirmarse la venida en grado en cuanto fija los costos en la suma de S/ 2,000.00 (dos mil con 00/100 soles), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 100.00 (cien con 00/100 soles), toda vez que, conforme se desprende del escrito de apelación, la recurrente no ha cuestionado dicho aspecto sino que sus agravios están direccionados a conseguir su exoneración que, conforme se ha indicado precedentemente, no corresponde ser declarada; quedando desvirtuado dicho agravio.-

V.- DECISIÓN COLEGIADA

36 Sobre el particular el profesor CHIOVENDA, José. Expone que, “los principio nos dicen que el fundamento mismo de la condena en costas supone que ha de hacerse aunque no exista petición, puesto que siendo las costas un medio de conseguir el reconocimiento del derecho, y no siendo completo éste reconocimiento si no lleva consigo el reintegro de las costas al patrimonio del vencedor, resulta claro que si se pide una declaración de derecho el Juez queda sólo por esto obligado a decidir tanto en cuanto al derecho mismo como respecto de las costas”. La Condena en costas. Madrid: Edit. Revista de Derecho Privado. MCMXXVIII. Página 501.-

Por los fundamentos de hecho antes expuestos y estando a los dispositivos legales precitados, de conformidad con lo estipulado en el numeral a) del artículo 4.2 de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, **CONFIRMARON** la *sentencia* apelada signada como *sentencia número 00193-2021-JETSP-NLPT*, contenida en la *resolución número cuatro*, de fecha cinco de noviembre del dos mil veintiuno, obrante de folios ciento dieciséis a ciento cuarenta, que falla declarando fundada en parte la demanda interpuesta por J. G. M.S. contra la M D de B., sobre relación laboral a plazo indeterminado, reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales; en consecuencia, declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada (...) y el demandante (...) por el periodo que va desde el uno de agosto del dos mil dieciséis hasta la actualidad, con periodos de inactividad por los quince días del mes de marzo del dos mil diecinueve, diez días del mes de diciembre del dos mil diecinueve, diez días del mes de marzo del dos mil veinte y diez días del mes de junio del dos mil veinte, correspondiendo su inclusión en planillas; ordena que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de S/ 36,674.79 soles (treinta y seis mil seiscientos setenta y cuatro con 79/100 Soles) por concepto de reintegro de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones legales, bonificación por escolaridad, feriados del veinticinco de diciembre del dos mil diecisiete y uno de enero del dos mil dieciocho, los días feriados de semana santa del año dos mil dieciocho, veintisiete y veintiocho de julio del dos mil dieciocho, y treinta de agosto del dos mil dieciocho; más intereses legales; monto sobre el cual deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente. Conforme a los artículos 67° literal g) y 71° inciso a) del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo 179 - 2004-EF; ordena que la entidad demandada deposite el monto de S/ 4,976.37 (cuatro mil novecientos setenta y seis con 37/100 Soles) en una entidad bancaria a elección del accionante por compensación por tiempo de servicios, para lo cual deberá hacer conocer a la demandada su cuenta; monto sobre el cual deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente. Conforme a los artículos 67° literal g) y 71° inciso a) del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo número 179-2004-EF. Asimismo, se determinan los costos procesales a favor del accionante, en la suma de S/ 2,000.00 (dos mil con 00/100 Soles), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 100.00.

Confirmándose la apelada en lo demás que contiene. **DEVOLVIÉNDOSE** los actuados al Juzgado de origen para su cumplimiento. **Notificándose** la presente a los sujetos procesales con arreglo a ley, y a las disposiciones emanadas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, descargándose la misma en el Sistema Integrado de Procesos Judiciales. -Actuando como Ponente la señora Juez Superior Celina Graciela Morey Riofrío. -

Anexo 3: Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio

Aplica a la sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en la cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p align="center">EXPOSITIVA</p>	<p align="center">Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.

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

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

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

Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		<p>Postura de las partes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.

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

			<p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>

		<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
--	--	--	---

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

(Lista de cotejo)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/no cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? No cumple/si cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple
2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple
3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple
4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

II. DIMENSIÓN CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple

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

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado o la exoneración de una obligación. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

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

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple

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

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple
4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple
5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

3.2. Descripción de la decisión

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

	<p>I. ANTECEDENTES</p> <p>El demandante acude a este órgano Jurisdiccional proponiendo en la vía del Proceso Ordinario Laboral la siguiente pretensión:</p> <p>Se reconozca la relación laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de sus contratos de locación, reconocimiento de récord laboral, reintegro de remuneraciones; pago de beneficios sociales (CTS, Vacaciones, Gratificaciones, Escolaridad, Feriados, descanso semanal obligatorio), inclusión en planillas, indemnización por daños y perjuicios en su vertiente de daño moral, más costos del proceso.</p> <p>II. FUNDAMENTOS DEL DEMANDANTE</p> <p>El recurrente (...) sostiene en su escrito de demanda básicamente lo siguiente:</p>	<p>nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>1. Señala que comenzó a laborar para la entidad demandada, (...) - Sullana, desde el 01 de agosto del año 2016 hasta la actualidad, sin suscribir contrato alguno, con la finalidad de brindar el servicio de Obrero, efectuando en un primer momento labores de vigilancia y guardianía en el Canal Canchaque, del distrito de Bellavista, provincia de Sullana hasta el mes de abril del año 2017.</p> <p>2. Es de indicar que a partir del día 01 de mayo del año 2017 hasta la interposición de la presente demanda, la entidad demandada le ha venido contratando ahora para que brinde el servicio de Obrero efectuando labores de Limpieza Pública (Barrido de Calles y Recojo de residuos Sólidos), contratación que se ha extendido de manera ininterrumpida, efectuando labores efectivas hasta la actualidad, sin suscribir contrato alguno.</p> <p>3. Frente a lo expuesto en el considerando precedente, corresponde señalar que las labores que ha prestado durante la vigencia de su relación laboral, han sido labores de naturaleza</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su</p>				<p style="text-align: center;">X</p>								

<p>propia de la actividad principal de la demandada y netamente manual, alejada de toda actividad de oficina que corresponda a un servicio de empleado público; por ende, éste servicio prestado se puede catalogar como de un Obrero Municipal, los cuales están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, por imperio de lo prescrito en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972.</p> <p>4. Como se colige de los considerandos precedentes, queda claro que la Entidad demandada, (...) - Sullana, lo viene manteniendo en la completa informalidad, puesto que para desarrollar sus actividades como obrero Municipal, no viene suscribiendo contrato alguno, ya que sólo se le contrata de forma verbal bajo la modalidad de aparente locación de servicios, en tanto se le obligaba a expedir recibos por honorarios, todo ello con la finalidad de que en un futuro, no cuente con los medios probatorios idóneos para hacer efectivos sus derechos laborales; es por tal razón que con la presente demanda cuestiona la validez por desnaturalización de los contratos de locación correspondientes al periodo comprendido entre el uno de agosto del año 2016 hasta la actualidad.</p> <p>5. Habiéndose determinado que efectivamente corresponde a su persona, sea incorporada al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, resulta atendible su pretensión de inclusión en las planillas de obreros de la (...) - Sullana bajo el imperio del Decreto Legislativo, con la misma remuneración y beneficios laborales que le correspondiera a un obrero de su misma categoría, y también se reconozca y pague a su favor los respectivos derechos laborales inherentes a dicho régimen y que no fueron percibidos en su oportunidad, y además se le reintegre su</p>	<p>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>remuneración por haber percibido menos de la Remuneración Mínima Vital.</p> <p>6. Por último, precisa que ha quedado acreditado que la actitud de la emplazada le ha causado daño moral, ya que siempre se mostró renuente al pago de su remuneración respetando los mínimos legales, desconociendo a su vez su derecho a gozar de los derechos laborales (Gratificaciones, Vacaciones, Días de Descanso Remunerados) como sus demás compañeros obreros, muy a pesar de que cumplía iguales funciones, lo cual obviamente le causó un desmedro patrimonial y un hondo sufrimiento moral, que se encontraría estimado en la suma de diez mil y 00/100 Soles (S/10,000.00).</p> <p>III. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDADA.</p> <p>La parte demandada MDB, no contestó la demanda, por lo que habría incurrido en rebeldía automática.</p> <p>IV. ACTIVIDAD PROCESAL DESARROLLADA EN LA PRESENTE CAUSA</p> <ul style="list-style-type: none"> - El escrito de demanda, que obra en autos. - El escrito de contestación de demanda, que obra en autos. - El acta de audiencia de conciliación que corre en autos, y su grabación en audio y video. 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00233-2021-0-3101-JR-LA-01

El anexo 5.1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta, respectivamente.

<p>“El derecho procesal del Trabajo se inserta en la línea de lo que la doctrina de habla hispana ha llamado Derecho Procesal Social; es decir, el proceso de trabajo ha de ser un proceso “socializado”, lo cual supone necesariamente un proceso como valor primordial (...) tenga la búsqueda de la verdad objetiva y como igualdad admita la igualdad sustancial, sacrificando así a veces la igualdad formal o la libertad tradicional de iniciativa de las partes. Esta socialización no debe, sin embargo, llevarse a extremos tales que se destruya el personalismo que está en la esencia propia del Derecho del Trabajo; se trata de “asegurar la justicia sin destruir la libertad”. De ahí el carácter “intermedio y peculiar” del proceso de trabajo, que responde a la peculiar compenetración, fusión y el equilibrio de lo privado y lo público, lo disponible y lo indisponible, lo individual y lo social que es propio del Derecho del Trabajo”.</p> <p>Es por eso que los Jueces deben procurar alcanzar la igualdad real entre las partes, privilegiar el fondo sobre las formas, observar el Debido Proceso , la Tutela Jurisdiccional Efectiva, el principio de Razonabilidad y, con todo, observar el principio basilar de Primacía de la Realidad.</p> <p>DEL PROCESO ORAL</p> <p>4.- Resulta necesario resaltar que una de las principales innovaciones de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo es la Oralidad dentro de la dinámica que encierra este nuevo proceso, como bien lo explica el profesor Gómez Valdez cuando sostiene, “el juez puede interrogar a las partes, a los testigos y a los terceros (litispendientes) con la mayor seguridad, a fin de llegar a obtener la verdad”, continúa diciendo que “la oralidad permite la transmisión simple, económica y rápida de las acciones procesales en general” . En dicho entendido, la oralidad permite fundamentalmente que se actúen ante el Magistrado de la causa, por medio de la palabra hablada y, por ende, a través del debate de posturas antagónicas y en contacto directo con las partes; los medios probatorios en aras de alcanzar la verdad de las pretensiones propuestas por las partes. A decir de Oxal Avalos Jara , con respecto al principio de veracidad:</p> <p>“Consideramos que el principio de veracidad extiende sus alcances también a la actividad probatoria en el sentido que, prima facie, debe asumirse de que todo lo aportado por las partes es veraz en la medida que no se demuestre lo contrario. De esta forma, si alguna de las partes puede acreditar que cierto hecho se sustenta en hechos falsos, este principio quedaría de lado, dando paso a lo real y certero”.</p>	<p>de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un</p>											<p style="text-align: center;">20</p>
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>5.- Respecto a la prueba, debe señalarse lo que sostiene Arévalo Vela : “la carga de la prueba es la conducta que deben tener las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios que permitan al Juez adquirir una convicción, basada en la cual declare controvertido”, continúa señalando que “la inversión de la carga de la prueba traslada la obligación de probar de quien alega un hecho a quien niega su existencia. El fundamento de esta regla de prueba radica en el hecho que, al ser considerado el trabajador como la parte débil de la relación laboral, le es más difícil, acceder a los medios de prueba necesarios para lograr el reconocimiento de sus derechos, siendo que, por el contrario, el empleador en su condición de parte dominante de la relación, tiene más facilidad para acceder a los medios de prueba”.</p> <p>No obstante, viene imponiéndose también la tesis de las pruebas dinámicas en el entendido de que la prueba debe ser alcanzada al proceso por quien está en mejor posición de alcanzarla. Sin embargo, no debe dejarse de observar que por regla específica o en principio les corresponde a las partes acreditar sus hechos que configuran sus pretensiones (Art. 23.1 de la Ley Procesal del Trabajo). Por eso es que, la inversión de la carga de la prueba no es una regla procesal de carácter absoluto pro operatur, sino que debe ser aplicada de manera taxativa en aquellos casos señalados por la ley, como ha quedado establecido en las reglas contenidas en el art. 23.4° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, debiendo el trabajador – para los demás casos – probar los hechos que alega.</p>	<p>hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>DEL PRESENTE CASO Sobre el juzgamiento anticipado</p> <p>6. Este despacho atendiendo a los principios que pregona el artículo I y III de la Ley 29497, esto es, de Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal; y prevalencia del fondo sobre las formas. Este despacho en consonancia con lo que señala el artículo 43, último párrafo de la misma, al tratarse en el presente caso, de una cuestión de hecho, pero no se hizo necesario actuar medio probatorio alguno, al tratarse de pruebas documentales.</p> <p>En atención a ello, se dispuso el Juzgamiento anticipado, fijando los siguientes puntos controvertidos: Determinar si entre las partes ha existido relación de trabajo por el periodo que va desde el 01.08.2016 a la fecha de presentación de su demanda.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p>					<p style="text-align: center;">X</p>						

<p>Determinar si corresponde el pago de los beneficios sociales que reclama como son: CTS, vacaciones, gratificaciones, escolaridad, feriados nacionales, regionales, locales y gremiales no cancelado, descansos semanales obligatorios no gozados ni pagados, por los montos que el demandante señala por el periodo que va desde el 01.08.2016 hasta la fecha de interposición de su demanda.</p> <p>Determinar si el pago del reintegro de remuneraciones en merito a la remuneración mínima vital conforme lo solicita el demandante desde el 01.08.2016 hasta la fecha de interposición de su demanda.</p> <p>Determinar si corresponde la inclusión en planillas de obreros de la (...), bajo las normas del decreto legislativo 728.</p> <p>Determinar si corresponde el pago de indemnización por daños y perjuicios en la suma de S/10,000.00 soles, daño moral.</p> <p>Determinar si corresponde el pago de costas del proceso por el 20% de lo que se reconozca en este proceso por honorarios procesales que reclama.</p> <p>Es por ello que se procede a emitir la presente, con los medios probatorios ofrecidos por la demandante.</p> <p>De la Competencia de la Judicatura para resolver el caso de autos.</p> <p>7.- Resulta oportuno señalar respecto a la competencia de este despacho para conocer de la presente demanda atendiendo a las labores desarrolladas y la modalidad contractual mantenida lo siguiente:</p> <p>7.1.- Se advierte que, para los conflictos jurídicos que se derivan del régimen laboral privado, la vía procesal adecuada para resolver dichas causas es el proceso laboral, de conformidad con la vigente Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo. Por otro lado, si el conflicto se produce dentro del régimen laboral de la actividad pública, es el proceso contencioso administrativo la vía procesal adecuada para resolver dichos asuntos jurídicos, según el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-2019-JUS. En el presente caso, tomando en cuenta que las pretensiones de la parte demandante, conforme a su escrito de demanda, es la Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado conforme al Decreto Legislativo 728, por lo que la causa peticionada implica el análisis de la cuestión referente al reconocimiento de la existencia de un contrato laboral a plazo indeterminado, señalando que ha realizado una prestación personal, subordinada y remunerada de servicios a favor de la entidad demandada, situación que imperiosamente debe ser dilucidada previamente por esta Judicatura, dado el carácter imperativo del</p>	<p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ordenamiento jurídico laboral, esto es, se tratan –en su gran mayoría– de normas de orden público, escenario que habilita al juez a pronunciarse por cualquier cuestión relativa al fraude en la contratación llevada a cabo.</p> <p>7.2.- Así entonces, tratándose de una pretensión de desnaturalización de contratos que encubrirían relación laboral, estamos frente a las competencias señaladas en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley 29497 , por tanto, esta judicatura resulta siendo competente para conocer de la misma.</p> <p>Del exacto récord de servicios</p> <p>8.- La parte demandante señala haber ingresado a laborar para la demandada el día 01 de agosto del 2016 y precisa que sigue laborando hasta la actualidad. Al respecto, cabe puntualizar que la parte demandante sí ha acreditado su fecha de ingreso con el recibo por honorario de folios 02, no habiendo negado la parte demandada aquel hecho, así como tampoco ha señalado que, a la fecha, el demandante no se encuentre trabajando, por lo que es pertinente aplicar la presunción prevista en el artículo 19 de la Ley 29497, en ese sentido, esta judicatura tomará en cuenta que el accionante viene prestando servicios desde el 01 de agosto del 2016 hasta la actualidad, y en el cargo de Guardián, desde el mes de enero del 2016 al mes de abril del 2017, y como Limpieza Pública desde el mes de Mayo del 2017 a la actualidad, conforme se advierte de los recibos por honorarios adjuntos , y que tampoco ha sido negado por la demandada; no obstante, en relación a la continuidad del servicio, se puede apreciar que existió una periodo de inactividad de 15 días por el mes de Marzo del 2019, 10 días por el mes de diciembre del 2019, 10 días del mes de Marzo del 2020, 10 días del mes de Junio del 2020.</p> <p>8.1. Cabe precisar que, en el mes de setiembre del 2020, en el recibo por honorario de folios 51, se consigna como tiempo de servicios, del 01 al 15 de setiembre del 2020 (15 días), no obstante, el pago por aquel mes ha sido por la suma de S/600.00 soles, como si fuera un mes completo, es por ello que, se ha considerado la prestación de servicio por el mes completo. Asimismo sucede con el recibo por honorario de folios 57, donde se consigna 20 días de servicios en el mes de Marzo del 2021, pero se cancela la suma de S/600.00 soles; lo mismo sucede en el recibo por honorario de folios 60, donde se consigna 20 días de servicios en el mes de junio del 2021, pero se cancela la suma de S/600.00 soles; por lo que en aquellos meses también se ha considerado como mes completo, debido a que la</p>	<p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>remuneración ha sido la misma a la percibida durante los meses donde se ha consignado los días completos.</p> <p>Desnaturalización de la modalidad contractual utilizada y determinación del régimen laboral del actor</p> <p>9.- En el caso de autos, es preciso analizar el cargo ostentado (Guardianía y Limpieza Pública) durante la prestación del servicio que va desde el 01 de agosto del 2016 hasta la actualidad, sin tomar en cuenta los periodos de inactividad.</p> <p>9.1. En tal orden de ideas, se debe señalar que para que exista un contrato de trabajo deben concurrir sus tres elementos estructurales, esto es:</p> <p>Prestación personal de servicios. la relación laboral es personalísima –intuitu personae–, vale decir, no puede ser delegada a un tercero. En palabras del jurista Sanguinetti la prestación personal de servicios es: “La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”. Así en el caso de autos, los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros (salvo el caso del trabajo familiar). Ahora bien, en el presente caso se aprecia que la entidad demandada no ha negado que el actor haya realizado la prestación de servicios, primero de Guardián y luego de limpieza pública (folios 02 a 64) de manera personal, como tampoco ha demostrado que se haya valido de tercera persona para ejecutar sus obligaciones laborales, existiendo múltiples recibos por honorarios, donde expresamente se consignaba que era por los servicios de Guardianía en un inicio y luego de limpieza pública, medios probatorios que merecen pleno valor probatorio al no haber sido cuestionados por la demandada. En ese contexto, este juzgador concluye razonablemente que la prestación realizada por el actor siempre fue personal, tampoco la demandada a acreditado lo contrario.</p> <p>Remuneración. - Constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. En palabras de Toyama Miyagusuku , el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita. En ese sentido, debemos señalar que la remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria sino todo otro pago cualquiera que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad. El artículo 24° de nuestra Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente, la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendido como un derecho fundamental; además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y dignidad.</p> <p>En el presente caso, dicho elemento constitutivo de la relación laboral se aprecia claramente, toda vez que al actor le cancelaban una retribución económica mensual por los servicios prestados de Guardian y Limpieza Pública, conforme se aprecia de los múltiples recibos por honorarios que el justiciable giró para la entidad demandada.</p> <p>Subordinación. Es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios; conforme lo señala con claridad la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en el cuarto considerando de la Casación N° 054-2001-Lima:</p> <p>“(…) Que, si bien el demandante laboró para la demandada, en mérito de haber suscrito los Contratos de locación de servicios, que están regulados por las normas del Código Civil, sin embargo, en forma diferente a lo pactado al ejecutar la prestación de servicios, al desempeñar su labor, trabajó bajo subordinación de dicha entidad demandada estando sujeto a un horario fijo o jornada, percibía una remuneración periódica y efectuaba labores de carácter permanente por lo que teniendo en cuenta la naturaleza social del derecho del trabajador, el juzgador debe aplicar la norma pertinente a la realidad del trabajador (…)”.</p> <p>Así pues, la subordinación implica la presencia de facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, las que se exteriorizan en: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, uniformes, existencia de documentos que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que se dictan en la empresa, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos disciplinarios</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>aplicables al personal dependiente, comunicación indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, etc.</p> <p>En el presente caso se evidencia la presencia de este elemento sustancial, toda vez que las labores de Guardianía, no podrían haberse llevado a cabo de manera autónoma, custodiando a su manera el Canal de Canchaque, toda vez que, es necesario que tenga un horario fijado por la entidad edil, a fin de que la custodia sea eficaz, razonar en contrario sería ilógico, porque implicaría que el demandante haya custodiado el lugar señalado a su libre albedrío, en el tiempo que este tuviera disponible, dejando sin vigilancia aquel lugar si lo estimara conveniente, lo cual resulta irrazonable, por ende la subordinación si estaría acreditada durante el periodo que prestó servicios como Guardián. Ahora bien, en cuanto al cargo de Limpieza Pública que el accionante realizó, son propias de un servidor subordinado, ordinarias y permanente de las que siempre deben ser realizadas para mantener el ornato de la ciudad, según se advierte del numeral 2), inciso 2.1 del artículo 73° de la Ley 27972, y ha tenido que ser la emplazada la que necesariamente señalara los lugares donde se efectuaría el servicio de limpieza pública y, además, otorgaba la conformidad para el pago por los servicios prestados, - de no ser así, la demandante no hubiera percibido remuneración alguna-; situación que abona a afirmar la existencia del elemento subordinación . Por tanto, existió un contrato de trabajo.</p> <p>9.2. Cabe aquí hacer mención en toda su magnitud al Principio de Primacía de la Realidad, según la cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En ese sentido, el maestro uruguayo Américo Pla , citando al jurista mexicano Mario de la Cueva, señala lo siguiente:</p> <p>“La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto, de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor”.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Cabe precisar, que el principio de primacía de la realidad, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, así el Tribunal Constitucional ha precisado, en la sentencia N° 01944-2002-AA/TC, que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).</p> <p>9.3. En dicho entendido, tomando en cuenta que la parte demandada no ha logrado desvirtuar la presunción establecida en el artículo 23.2 de la Ley 29497 en el sentido que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Vale decir, la entidad demandada no ha logrado demostrar que las labores del demandante eran autónomas, máxime si no ha negado que el justiciable se desempeñó primero como Guardián y luego como Limpieza Pública, labores que a decir del TC son permanentes. Así las cosas, se encuentra acreditado en autos que el actor prestó servicios personales en un área permanente y ordinaria, los cuales eran remunerados, dicho escenario evidencia la presencia del elemento subordinación, lo que permite concluir que nos encontramos ante una relación laboral.</p> <p>En atención a lo expuesto, se advierte que los contratos suscritos con el demandante (contratos de locación de servicios verbales) devienen en desnaturalizados, por haberse encubierto en el fondo una verdadera relación laboral.</p> <p>Del régimen laboral</p> <p>9.4. Ahora bien, atendiendo a que estamos ante una relación laboral y no civil como erróneamente realizó la demandada, conviene determinar el régimen laboral del actor.</p> <p>Cabe precisar que ambas labores realizadas por el demandante, de Guardianía primero y luego de Limpieza Pública eran netamente manuales, esto es, de un Obrero, en ese sentido, las labores del actor se encuentran inmersas en el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Nueva Ley Orgánica de Municipalidades-, precepto jurídico que acoge al régimen laboral de la actividad privada a este grupo laboral, el cual prescribe que:</p> <p>“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” (Negrita es nuestro).</p> <p>9.5. En esa misma línea se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia de la República, cuando a través de la Casación Laboral N° 7945-2014 CUSCO ha determinado lo siguiente:</p> <p>“Teniendo en cuenta lo expresado en los considerandos anteriores, esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios” (Numeral 4 del Considerando Cuarto) (El resaltado y subrayado son nuestros).</p> <p>El mismo criterio es compartido en la Casación N° 15811-20141 ICA cuando en su considerando décimo señala lo siguiente:</p> <p>“...sin embargo las instancias de mérito han determinado que al haber el demandante sido contratado a través de contratos administrativos de servicios, su relación laboral era a plazo determinado; sin embargo, para el caso de los obreros municipales, este Colegiado Supremo considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse el primero. Toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el Derecho Laboral; así como la evolución que ha tenido la regulación normativa respecto al régimen laboral de los obreros municipales” (El resaltado y subrayado son nuestros).</p> <p>9.6. En tal sentido, estamos ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado en virtud de lo que señala el artículo 4 del D° S° 003-97-TR, en el que señala: Acreditada la prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Así entonces, se encuentra acreditado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por el periodo que va desde 01 de agosto del 2016 hasta la actualidad, con periodos de inactividad por los 15</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>días del mes de marzo del 2019, 10 días por el mes de diciembre del 2019, 10 días del mes de marzo del 2020, 10 días del mes de junio del 2020.</p> <p>Respecto a la inclusión a planillas del demandante</p> <p>10. Respecto a este extremo de la demanda, corresponde primero señalar que ha quedado determinado que efectivamente le corresponde al actor ser incorporado al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral.</p> <p>En ese orden de ideas, corresponde tomar en cuenta lo establecido en el artículo 3° del Decreto Supremo 003-98-TR, Reglamento de Planillas de pago de empleadores, dispositivo el cual establece que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial.</p> <p>10.1 Bajo esa línea de análisis, le corresponde al demandante ser incluido en las planillas de obreros de la (...) bajo el imperio del Decreto Legislativo N° 728, con la misma remuneración y beneficios laborales que le corresponde a un obrero de su misma categoría.</p> <p>Reintegro de remuneraciones: reconocimiento de la remuneración mínima vital</p> <p>11. La parte accionante solicita el reintegro de su remuneración conforme a la remuneración mínima vital como contraprestación de sus labores realizadas por todo el tiempo que ha venido prestando servicios. Estando a lo peticionado, resulta de vital trascendencia para la presente causa lo señalado por el Artículo 24° de nuestra Constitución Política del Estado, que señala “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”, así como en el artículo 26° que señala lo siguiente: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...)2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”, toda vez que ningún trabajador puede percibir una remuneración por debajo de la remuneración mínima vital vigente a la fecha de pago. Esto último ya se encontraba regulado mediante el Decreto Ley 14222, de fecha 24 de octubre de 1962, cuyo artículo primero estableció lo siguiente: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

humana. No se podrá pagar suma menor que el salario mínimo vital que se establezca conforme a esta Ley” (el subrayado es mío). En ese horizonte, corresponde reconocer como remuneración mensual del actor, la cantidad monetaria establecida como Remuneración Mínima Vital vigente a la fecha de cancelación de la misma.

11.1. Es de mucha importancia revisar los recibos por honorarios electrónicos que obran en autos y determinar aquellos periodos en los cuales el actor percibió por debajo de la remuneración mínima vital, y de ser el caso reintegrar la remuneración en los meses que corresponda. En aquellos periodos, donde no haya evidencia remunerativa se considerará que percibió la remuneración mínima vital vigente a dicho periodo. En ese orden de ideas, corresponde realizar el reintegro de remuneraciones conforme a los periodos reclamados de la manera siguiente:

Periodos	Remuneración Mínima	Remuneración percibida	Reintegro RMV
Ago-16	850.00	500.00	350.00
Set-16	850.00	500.00	350.00
Oct-16	850.00	500.00	350.00
Nov-16	850.00	500.00	350.00
Dic-16	850.00	500.00	350.00
Ene-17	850.00	500.00	350.00
Feb-17	850.00	500.00	350.00
Mar-17	850.00	500.00	350.00
Abr-17	850.00	500.00	350.00
May-17	850.00	600.00	250.00
Jun-17	850.00	600.00	250.00
Jul-17	850.00	600.00	250.00
Ago-17	850.00	600.00	250.00
Set-17	850.00	600.00	250.00
Oct-17	850.00	600.00	250.00
Nov-17	850.00	600.00	250.00
Dic-17	850.00	600.00	250.00
Ene-18	850.00	700.00	150.00
Feb-18	850.00	600.00	250.00
Mar-18	850.00	600.00	250.00
Abr-18	930.00	600.00	330.00

<p>empleadora del accionante demostrar que ha cumplido con cancelar los beneficios sociales peticionados, de conformidad con lo establecido en el artículo 24.3 de la Ley 29497, que señala lo siguiente: “23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad” (el subrayado es mío). En ese sentido, la demandada no puede desentenderse de esta carga probatoria, dado que se encuentra vinculada legalmente a acreditar el cumplimiento del pago y de las normas legales que conforman el ordenamiento jurídico laboral.</p> <p>12.2.- Respecto a las remuneraciones que percibió el actor, se obtiene que estas han ido variando desde el inicio de la relación laboral hasta la actualidad, según se obtiene de la revisión de los recibos por honorarios que obran en el expediente. En aquellos periodos donde no haya información sobre las remuneraciones percibidas se aplicará la remuneración mínima vital vigente a aquel periodo, de conformidad con el artículo 24° de nuestra Constitución Política del Estado, que señala “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”, así como en el artículo 26° que señala lo siguiente: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...)2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”, toda vez que ningún trabajador puede percibir una remuneración por debajo de la remuneración mínima vital vigente a la fecha de pago. Esto último ya se encontraba regulado mediante el Decreto Ley 14222, de fecha 24 de octubre de 1962, cuyo artículo primero estableció lo siguiente: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana. No se podrá pagar suma menor que el salario mínimo vital que se establezca conforme a esta Ley” (el subrayado es nuestro).</p> <p>12.3. Asimismo, debe tomarse en cuenta que la liquidación de los beneficios sociales peticionados, deberá efectuarse conforme a lo peticionado por el actor en su demanda, en virtud del principio de congruencia procesal.</p> <p>Sobre el pago de compensación por tiempo de servicios</p> <p>13. La Compensación por tiempo de Servicios es el beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral; pues constituye un elemento de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia. Al respecto, Francisco Gómez Valdez indica que</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la norma adopta la tesis que sostiene que la compensación (indemnización) por tiempo de servicios es un salario diferido, posición doctrinaria dominante para encarar la naturaleza jurídica de la institución . Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias</p> <p>13.1. Ahora bien, acorde con lo señalado con el T.U.O del Decreto Legislativo N° 650, el mismo que prescribe en su artículo 9° que: “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición”. Con respecto a la remuneración computable para determinar los depósitos semestrales se tiene que el pago de este beneficio social se debe abonar en base a la remuneración histórica, es decir, al monto dinerario que percibía el demandante al momento en que le correspondían efectuar el depósito y no en base a la última remuneración, esto según la Casación N° 1197-2001-ICA.</p> <p>13.2. Ahora bien, mediante Ley 30408 se modificó el artículo 2° del T.U.O. del Decreto Legislativo 650, estableciéndose –de manera obligatoria– que los depósitos semestrales por compensación por tiempo de servicios correspondiente a los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del decreto legislativo 728 también deben ser depositados en la institución elegida por aquellos; norma que también es de aplicación a los trabajadores de la entidad demandada, toda vez que, si bien se encuentran en el régimen laboral de la actividad privada, laboral para el Estado. No obstante, la norma señalada, mediante D.S. Nro. 006-2016-TR , Decreto Supremo que adecúa el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, se estableció que la modificación dispuesta por el artículo único de la Ley N° 30408, no resulta aplicable a la compensación por tiempo de servicios correspondiente a periodos anteriores al semestre noviembre 2015 – abril 2016. En esa perspectiva, aquellos depósitos serán cancelados directamente al trabajador a su cese.</p> <p>13.3. No obstante, teniendo en cuenta que el actor ingresó con fecha posterior a octubre</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2015, se tiene que la CTS debe ser depositada semestralmente en la institución del sistema financiero elegida por el trabajador. Bajo el criterio establecido procedemos a efectuar el siguiente cálculo:
Monto a depositarse en institución del sistema financiero

Periodos

Remuneración

Mensual

Promedio

Gratificación

Remuneración computable Tiempo Servicios

Total CTS

				Meses	Días	
Oct-16	850.00	0.00	850.00	3		212.50
Abr-17	850.00	118.06	968.06	6		484.03
Oct-17	850.00	141.67	991.67	6		495.83
Abr-18	930.00	141.67	1,071.67			535.83
Oct-18	930.00	155.00	1,085.00			542.50
Abr-19	930.00	155.00	1,085.00	15		497.29
Oct-19	930.00	142.08	1,072.08	20		506.26
Abr-20	930.00	137.78	1,067.78	10		474.57
Oct-20	930.00	137.78	1,067.78	20		504.23
Abr-21	930.00	155.00	1,085.00			542.50
Trunco Oct-21	930.00	155.00	1,085.00			180.83
TOTAL S/4,976.37						

Respecto de este periodo, corresponde depositar a favor del actor la suma de S/ 4,976.37, debiendo comunicar a su empleadora el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito del monto liquidado y sumas futuras, según lo establecido en el artículo 23° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Determinación del pago de vacaciones

14. Al respecto, se denominan vacaciones al lapso de tiempo en que los trabajadores toman un descanso o un receso en su actividad luego de cada período de trabajo – normalmente un año. Claro está, se exceptúa de dicho

<p>concepto a los días feriados, días no laborables y a los días de descanso semanal. Es por eso que, las vacaciones también se les conoce como descanso anual; en esa perspectiva, el maestro José Montenegro Baca sostiene que las vacaciones son: “El derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales”, por su parte, el profesor argentino Julián Arturo de Diego indica que: “es un periodo de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de contribuir a la recuperación psicofísica del trabajador y de que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia”.</p> <p>14.1. Normativamente el Decreto Legislativo N° 713 – Ley de Descansos Remunerados, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, reconocen el derecho de los trabajadores a treinta días calendarios de descanso físico vacacional por cada año completo de servicios; vale decir, se tiene la concepción que las vacaciones viabilizan la reparación de energías; sin embargo, es factible que en dicho periodo el trabajador puede desarrollar su personalidad en la forma que lo considere adecuada, en base a su dignidad como persona humana.</p> <p>14.2. Por otro lado, cuando el trabajador no goza de sus vacaciones en el año que le corresponde hacerlo, el empleador debe pagar, una remuneración por el trabajo realizado; otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (en la práctica se abonan solo dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente). Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación; sin embargo, ella no corresponderá a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional, todo ello de conformidad con el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713.</p> <p>14.3. Con respecto a la remuneración base de referencia para el cálculo de las vacaciones se tiene lo prescrito por el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, la cual señala que será la remuneración que se encuentre percibiendo en la oportunidad que se efectúe el pago; esto es, la remuneración computable para determinar las vacaciones debe determinarse en función a la remuneración vigente a la fecha de pago y no sobre la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>30-06-2021 930.00 11 meses 852.50 852.50 Total de Vacaciones S/7,181.67</p>	<p>Corresponde que la demandada cancele al actor por concepto de vacaciones dobles y trucas el monto ascendente a S/7,181.67. Sobre el pago de gratificaciones legales 15. La parte demandante peticiona el pago de las gratificaciones legales por todo el periodo laborado, señala que no le han cancelado este beneficio remunerativo. Al respecto, las gratificaciones resultan ser derechos laborales que se perciben dos veces al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, ello conforme se puede verificar del artículo 1° de la Ley N° 27735, la cual es la norma positiva que tiene regulación una vigente acerca de las gratificaciones en nuestro país. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador, siempre que hubiera laborado como mínimo un mes integro de servicios en el semestre correspondiente. 15.1. Nuevamente, la entidad demandada no ha logrado demostrar haber cancelado al actor por concepto de gratificaciones legales, a pesar que en su calidad de empleador se encuentra vinculado a probar el pago de este beneficio social, conforme a lo dispuesto en el artículo 23.4 de la NLPT: “De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. 15.2. Bajo dicho contexto normativo, se procederá a realizar la liquidación respectiva, en cuyo cuadro, se adiciona la gratificación extraordinaria establecida en la Ley 29351. Según el citado dispositivo normativo el monto que abonen los empleadores por concepto de contribución a Essalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año, serán abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal, no remunerativo ni pensionable. Se procede con la siguiente liquidación: En ese sentido, por concepto de gratificaciones legales, la parte demandada le adeuda al demandante la suma de S/9,411.25.</p> <p>Determinación del pago de bonificación por escolaridad</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>6.- Señala la parte actora que, durante el periodo comprendido desde el inicio de la relación laboral hasta la fecha de presentación de la demanda, la demandada no ha cumplido con pagar la asignación por escolaridad.</p> <p>16.1 Respecto a la bonificación por escolaridad, debe señalarse que anualmente el Ministerio de Economía y Finanzas dicta disposiciones reglamentarias para otorgar la bonificación por escolaridad para los funcionarios y servidores públicos, así como para determinados pensionistas, mediante Decretos Supremos. La bonificación por escolaridad se otorga a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y la Ley 29944; de los docentes universitarios a los que se refiere la Ley 30220 y del personal de la salud contemplado en el Decreto Legislativo 1153, también favorece a los obreros permanentes y eventuales del sector público, al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y a los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley 15117, los decretos leyes 19846 y 20530, el Decreto Supremo 051-88-PCM y la Ley 28091. Los trabajadores del sector público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada perciben la bonificación por escolaridad, conforme a las leyes de Presupuesto del Sector Público que rige para cada Año Fiscal.</p> <p>16.2. El personal beneficiario tendrá derecho a percibir la bonificación por escolaridad, siempre que cumpla de manera conjunta con las siguientes condiciones: a) Estar laborando a la fecha de vigencia de la presente norma, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; y b) Contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres meses a la fecha prevista en el literal precedente. Si no contara con el referido tiempo de tres meses, dicho beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados. En ese sentido, este juzgador concluye que procede a liquidarlo, procediendo a su cálculo conforme se detalla: *Laboró 20 días en dic-19 Periodos</p> <p>Base Legal</p> <p>Importe</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2017	D.S. N° 01-17- EF	400.00																	
2018	D.S. N° 02-18- EF	400.00																	
2019	D.S. N° 02-19- EF	400.00																	
2020	D.S. N° 01-20- EF	355.56																	
2021	D.S. N° 02-21- EF	400.00																	
Total	S/1,955.56																		
<p>Corresponde que la demandada cancele a la actora por concepto de bonificación por escolaridad el monto ascendente a S/1,955.56.</p> <p>Determinación del Pago de Feriados y Domingos</p> <p>17. En cuanto a este extremo, se ha elaborado el siguiente análisis:</p> <p>17.1. La parte actora peticiona el pago por el trabajo en descanso semanal obligatorio. Al respecto el Decreto Legislativo N° 713, en su artículo 1° referido al descanso semanal obligatorio, precisa: “El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo”. Siendo que, en caso el trabajador labore en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%. Conforme se aprecia, el precitado dispositivo legal establece que el trabajador tiene derecho a 24 horas de descanso cada semana, siendo que, en caso el trabajador haya laborado, tendrá derecho al pago de una sobretasa del 100%; no obstante, no debe perderse de vista que el presupuesto para el pago de dicha remuneración adicional, es que se acredite la labor efectiva en el día que debió haberse gozado de descanso; produciéndose aquí una inversión de la carga de la prueba, puesto que será obligación del demandante probar que no ha gozado de descanso semanal.</p> <p>17.2. Asimismo debe señalarse que corresponde a ambas partes demostrar la existencia de los hechos que dan sustento a sus respectivas pretensiones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria (...)” (El subrayado es nuestro) haciendo un énfasis en la primera parte del citado artículo 23.1, la cual corresponde a la máxima que “quien alega un hecho tiene que probarlo”, la misma que es concordante con el artículo 188° del Código</p>																			

<p>Procesal Civil, que señala: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes”.</p> <p>17.3. En el presente caso, atendiendo a que el actor si bien es cierto, afirma no haber gozado de descanso semanal obligatorio y haber laborado en días feriados y domingos; no obstante, no ha presentado medio probatorio alguno orientado a acreditar no haber gozado de descanso semanal obligatorio; incumpliendo con lo establecido en el artículo 23.1 de la Ley Procesal del Trabajo y 196° del Código Procesal Civil, que establece que quién alega un hecho, tiene que probarlo; no obstante en el caso de los feriados laborados, sí ha cumplido con acreditar la prestación de servicio en los feriados del 25 de diciembre del 2017 y 01 de enero del 2018, los días feriados de semana santa del año 2018, 27 y 28 de julio del 2018, y 30 de agosto del 2018, por lo que corresponde realizar la siguiente liquidación:</p> <p>Mes - Año</p> <p>Remuneración mensual</p> <p>Valor día</p> <p>Valor día más la sobretasa 100% por trabajo</p> <p>N° de feriados al mes trabajados</p> <p>Total de domingos y feriados</p> <p>Pago Dda.</p> <p>Reintegro de domingos y feriados</p> <table border="0"> <tr> <td>Dic-17</td> <td>850.00</td> <td>28.33</td> <td>56.66</td> <td>1</td> <td>56.66</td> <td>50.00</td> <td>6.66</td> </tr> <tr> <td>Ene-18</td> <td>850.00</td> <td>28.33</td> <td>56.66</td> <td>1</td> <td>56.66</td> <td>50.00</td> <td>6.66</td> </tr> <tr> <td>Mar-18</td> <td>930.00</td> <td>31.00</td> <td>62.00</td> <td>2</td> <td>124.00</td> <td>100.00</td> <td>24.00</td> </tr> <tr> <td>Jul-18</td> <td>930.00</td> <td>31.00</td> <td>62.00</td> <td>2</td> <td>124.00</td> <td>100.00</td> <td>24.00</td> </tr> <tr> <td>Ago-18</td> <td>930.00</td> <td>31.00</td> <td>62.00</td> <td>1</td> <td>62.00</td> <td>100.00</td> <td>0.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Reintegro de Feriados</td> <td>S/61.32</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Dic-17	850.00	28.33	56.66	1	56.66	50.00	6.66	Ene-18	850.00	28.33	56.66	1	56.66	50.00	6.66	Mar-18	930.00	31.00	62.00	2	124.00	100.00	24.00	Jul-18	930.00	31.00	62.00	2	124.00	100.00	24.00	Ago-18	930.00	31.00	62.00	1	62.00	100.00	0.00				Reintegro de Feriados	S/61.32															
Dic-17	850.00	28.33	56.66	1	56.66	50.00	6.66																																																					
Ene-18	850.00	28.33	56.66	1	56.66	50.00	6.66																																																					
Mar-18	930.00	31.00	62.00	2	124.00	100.00	24.00																																																					
Jul-18	930.00	31.00	62.00	2	124.00	100.00	24.00																																																					
Ago-18	930.00	31.00	62.00	1	62.00	100.00	0.00																																																					
			Reintegro de Feriados	S/61.32																																																								

<p>18. Así también debe señalarse que todo servidor público o ciudadano debe cancelar los tributos que por ley está obligado efectuarlo. En tal sentido del monto total ordenado, deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente. Conforme a los artículos 67 literal g, y 71 inciso a del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N° 179-2004-EF.</p> <p>Indemnización por daños y perjuicios (Daño Moral)</p> <p>19. Ahora bien, en cuanto al Daño moral. Se trata de un daño de naturaleza extrapatrimonial, dado que afecta una esfera de la persona que no es valorable económicamente, por ello se producen inconvenientes para cuantificarlo. Se encuentra regulado en los artículos 1322°, 1984° y 1985° del Código Civil. Respecto de la definición de este tipo de daño, el profesor nacional Fernández Sessarego señala que “El ‘daño moral’ (...) queda reducido ‘al dolor o sufrimiento experimentado por la persona’”. Para el profesor Juan Espinoza el daño moral viene a ser el ansia, la angustia, los sufrimientos físicos o psíquicos, etc., padecidos por la víctima que tienen el carácter de efímeros y (no) duraderos. Por su lado, la Jurisprudencia según la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema mediante Casación N° 5423-2014, de fecha 27 de abril de 2015, señaló que “El daño moral puede ser concebido como un daño no patrimonial inferido sobre los derechos de la personalidad o en valores, que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico; (...) abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva” .</p> <p>Así entonces, dado que le corresponde al demandante haber acreditado este tipo de daño, relacionado al malestar emocional, sufrimiento, tristeza u otros tipos de pesares con medios de prueba idóneos, esto es, al menos en grado indiciario, cosa que no ha ocurrido, y al no haberlo efectuado, este extremo de la demanda deviene en infundado, ya que este tipo de daño no se puede presumir, conforme lo tiene dicho nuestra jurisprudencia mayoritaria. Máxime si el supuesto daño es por el no habersele reconocido sus beneficios sociales; y ya en este caso se le están reconociendo sus beneficios con sus intereses. No estando permitido doble pago sobre lo mismo. Situación por la cual, este extremo de la demanda deviene en infundada.</p> <p>Sobre el Pago de Intereses Legales, Costas y Costos</p> <p>20. Respecto a los Intereses Legales</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Cabe señalar que corresponde el pago de los intereses legales del proceso cuando se determine y declare la existencia de adeudos laborales. Así las cosas, se debe precisar que los intereses legales se calculan de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, precepto legal que prescribe que el interés legal se calcula sobre los montos adeudados por el empleador, los cuales se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día en que se produce su pago efectivo. Del mismo modo, cabe agregar que los intereses legales deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, esto acorde con el artículo 1° del Decreto Ley señalado anteriormente, además del artículo 1244° del Código Civil.</p> <p>20.1. Respecto al Pago de Costas: Conforme lo establece el artículo 410° del Código Procesal Civil, “Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso”. Respecto a este derecho se debe señalar que le corresponde a la parte accionante siempre y cuando se ha determinado la existencia de créditos laborales a su favor. No obstante, lo señalado, de conformidad con el artículo 413° del Código Procesal están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales. En el presente caso, la parte demandada es una entidad estatal, por consiguiente, no corresponde su reembolso.</p> <p>20.2. Respecto del Pago de Costos del Proceso (Pago por Honorarios Profesionales) Los Honorarios Profesionales vienen a ser los Costos procesales, esto acorde con el artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”. En ese sentido, para poder cuantificar los Honorarios Profesionales es necesario evaluar razonablemente diversos conjuntos y parámetros legales así como fácticos que puedan presentarse durante el desarrollo del proceso, tales como la duración, la naturaleza y complejidad de la misma (sin dejar de mencionar el resultado del proceso) teniéndose presente la calidad de la defensa en la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>elaboración y estructuración de la teoría del caso, y su correspondiente materialización en las actuaciones procesales, y apreciando reflexivamente la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. En este caso, se observa que la defensa ha sido de forma regular, siendo su desempeño aceptable, no obstante, no ha existido un despliegue de esfuerzo más allá de lo medianamente admisible. En tal sentido, atendiendo a la coyuntura actual en que vienen atravesando las instituciones públicas, dado la situación generalizada de pandemia que han visto reducido sus ingresos públicos como los propios. Los honorarios profesionales, deben ser determinados, a criterio de este Juzgador de forma razonable en la suma de S/2,000.00 (Dos Mil Nuevos Soles Y 00/100 céntimos), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/100.00. Finalmente, se debe señalar que la parte demandada para este caso no se encuentra exonerada del pago de costos procesales en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, prescribe que: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”, dejándose claramente establecido que el Estado si debe responder por los gastos que ocasione a cualquier ciudadano en su afán de reclamar judicialmente un derecho contra aquél.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00233-2021-0-3101-JR-LA-01.

El anexo 5.2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta, respectivamente.

	<p>(...)por el periodo que va desde el 01 de agosto del 2016 hasta la actualidad, con periodos de inactividad por los 15 días del mes de Marzo del 2019, 10 días por el mes de diciembre del 2019, 10 días del mes de Marzo del 2020, 10 días del mes de Junio del 2020, correspondiendo su inclusión en planillas.</p> <p>2. ORDENO que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de S/ 36,674.79 soles (TREINTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO SOLES CON 79/100 CÉNTIMOS); por concepto de reintegro de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones legales, bonificación por escolaridad, feriados del 25 de diciembre del 2017 y 01 de enero del 2018, los días feriados de semana santa del año 2018, 27 y 28 de julio del 2018, y 30 de agosto del 2018; más intereses legales.</p> <p>Monto sobre el cual <u>deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente.</u> Conforme a los artículos 67 literal g, y 71 inciso a del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N° 179-2004-EF.</p> <p>3. ORDENO que la entidad demandada deposite el monto de S/4,976.37 soles (CUATRO MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SEIS SOLES CON 37/100 CENTIMOS) en una entidad bancaria a elección del accionante por CTS, para lo cual deberá hacer conocer a la demandada su cuenta.</p> <p>Monto sobre el cual <u>deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente.</u> Conforme a los artículos 67 literal g,</p>	<p>considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>											
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>Monto sobre el cual <u>deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente.</u> Conforme a los artículos 67 literal g, y 71 inciso a del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N° 179-2004-EF.</p> <p>3. ORDENO que la entidad demandada deposite el monto de S/4,976.37 soles (CUATRO MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SEIS SOLES CON 37/100 CENTIMOS) en una entidad bancaria a elección del accionante por CTS, para lo cual deberá hacer conocer a la demandada su cuenta.</p> <p>Monto sobre el cual <u>deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente.</u> Conforme a los artículos 67 literal g,</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</p>				X							

	<p>y 71 inciso a del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N° 179-2004-EF.</p> <p>4. INFUNDADO el pago de descanso semanal obligatorio, e indemnización por daño moral.</p> <p>5. Asimismo, se determinan los COSTOS PROCESALES a favor del accionante, en la suma de S/2,000.00 (DOS MIL SOLES Y 00/100 CÉNTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/100.00. Sin Costas. Sin Multas.</p> <p>6. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497, y una vez FIRME la decisión EJECÚTESE en el modo y forma de Ley.</p>	<p>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00233-2021-0-3101-JR-LA-01.

El cuadro 5.3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

	<p>contenida en la resolución número cuatro, de fecha cinco de noviembre del dos mil veintiuno, obrante de folios ciento dieciséis a ciento cuarenta, que falla declarando fundada en parte la demanda interpuesta por (...)contra (...) , sobre relación laboral a plazo indeterminado, reintegro de remuneraciones y se ordene el pago de beneficios sociales; en consecuencia, declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada (...) y el demandante (...)por el periodo que va desde el uno de agosto del dos mil dieciséis hasta la actualidad, con periodos de inactividad por los quince días del mes de marzo del dos mil diecinueve, diez días por el mes de diciembre del dos mil diecinueve, diez días del mes de marzo del dos mil veinte, diez días del mes de junio del dos mil veinte, correspondiendo su inclusión en planillas; ordena que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de S/ 36,674.79 (treinta y seis mil seiscientos setenta y cuatro con 79/100 Soles) por concepto de reintegro de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones legales, bonificación por escolaridad, feriados del veinticinco de diciembre del dos mil diecisiete y uno de enero del dos mil dieciocho, los días feriados de semana santa del año dos mil dieciocho, veintisiete y veintiocho de julio del dos mil dieciocho, y treinta de agosto del dos mil dieciocho; más intereses legales; monto sobre el cual deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente. Conforme a los artículos 67° literal g) y 71° inciso a) del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo 179-2004- EF; ordena que la entidad demandada deposite el monto de S/ 4,976.37 (cuatro mil novecientos setenta y seis con 37/100 Soles) en una entidad bancaria a elección del accionante por compensación por tiempo de servicios, para lo cual deberá hacer conocer a la demandada su cuenta; monto sobre el cual deberá</p>	<p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p>					X						

	<p>efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente. Conforme a los artículos 67° literal g) y 71° inciso a) del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo 179-2004-EF; infundado el pago de descanso semanal obligatorio e indemnización por daño moral. Asimismo, se determinan los costos procesales a favor del accionante, en la suma de S/ 2,000.00 (dos mil con 00/100 Soles), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 100.00. Sin costas, sin multas. Notifíquese a las partes con la presente sentencia conforme a las normas procesales establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497, y una vez firme la decisión ejecútese en el modo y forma de ley. -</p>	<p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00233-2021-0-3101-JR-LA-01.

El anexo 5.4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente.

	<p><i>las ficciones creadas por ella</i>". En este sentido si el juzgador hubiese valorado, siguiendo las reglas de la sana crítica y de apreciación razonada, los medios probatorios ofrecidos por el demandante en su demanda, se hubiese percatado, que en el caso sub materia el actor no ha probado de manera fehaciente y categórica, su alegada relación laboral con nuestra representada, la (...). -</p> <p>b) En efecto si se analizan los medios probatorios ofrecidos por el demandante en su demanda, con un criterio razonado como corresponde conforme a lo señalado en la ley, el único medio probatorio ofrecido por el actor son copias simples de recibos por honorarios profesionales y no presenta otro medio de prueba que demuestre de manera categórica la existencia de una relación laboral entre el actor y mi representada la (...); sin embargo el juzgador ha omitido la exigencia legal de emitir resoluciones debidamente motivadas y fundamentadas que guarden relación entre los hechos probados y su decisión emitida en la sentencia, las cuales deben estar amparadas en derecho; así, en el caso sub litis, siendo de naturaleza laboral, se debe acreditar de manera fehaciente y categórica el elemento diferenciador en toda relación de trabajo, como es el de dependencia y subordinación, que en el caso sub examine no existe, ya que los recibos por honorarios profesionales lo único que hacen es demostrar la existencia de un contrato de locación de servicios, conforme a las normas que regula y contempla el Código Civil.-</p> <p>c) Es precisamente el elemento diferenciador, el que no ha sido debidamente demostrado en la sentencia recurrida, pues lo único que se dice en la resolución recurrida como un argumento para demostrar la existencia de la relación laboral, es cuando el juzgador señala que el derecho laboral es "<i>intuitu personae</i>" ya que el actor no se ha valido de terceras personas para ejecutar sus obligaciones laborales, olvidando que en la locación de servicios es obligación del locador el realizar el servicio contratado por el locatario y que si bien el derecho civil</p>	<p>para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										20
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

Motivación del derecho	<p>permite que el locador pueda utilizar a terceras personas, esto no impide que el servicio lo realice personalmente.-</p> <p><i>d)</i> En efecto al no valorar el juzgador, como corresponde los medios probatorios ofrecidos por el actor en su demanda ha traído como consecuencia no solo la emisión de una sentencia expedida faltando a la debida motivación y valoración de los medios probatorios ofrecidos por las partes, en el caso sub materia por el actor, quien estando obligado a demostrar la existencia de una relación laboral, entre él y la demandada, no ha acreditado de manera fehaciente la existencia de esta relación laboral, razón por lo cual al reconocerle en la sentencia la existencia de una relación laboral no demostrada, ha traído como consecuencia un agravio económico, al ordenarse el pago de una compensación por tiempo de servicios; vacaciones, gratificaciones y el pago de la bonificación por escolaridad, que no le corresponde al actor, que habiendo realizado labores administrativas se está ordenando se le cancele, cuando se sabe que esta bonificación solo corresponde a los empleados administrativos regidos por el Decreto Legislativo 276 y su Reglamento el Decreto Supremo 005-90-PCM.-</p> <p><i>e)</i> Finalmente la sentencia recurrida nos causa agravio económico al ordenarse en la sentencia el pago de costos procesales, cuando, como se conoce y de acuerdo a ley, los gobiernos locales, como lo son las municipalidades, se encuentran exentas de su pago. -</p> <p>III.- ACTUACIÓN EN LA AUDIENCIA DE LA VISTA DE LA CAUSA</p> <p>El día siete de abril del dos mil veintidós, en la Sala de Audiencias Virtual de la Sala Laboral Transitoria de Sullana, a través del aplicativo “Google Hangouts Meet” se constituyeron los señores magistrados (...) (presidente), (...) y (...) (Directora de debates), habiendo dejado constancia de la inasistencia de ambas partes procesales a la audiencia de vista de la causa programada en autos. -</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la</p>					X						
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

	<p>IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN PRIMERO.- Del recurso de apelación</p> <p>El inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado vigente, concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagra el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y, se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo; por lo tanto constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de la impugnación.-</p> <p>SEGUNDO. - El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado una resolución que le produce agravio y que presuntamente se encuentra afectada por vicio o error, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, así lo prescribe el artículo 355° del Código Procesal Civil, aplicable al presente proceso en forma supletoria. En mérito de este recurso, el juez, tribunal o sala superior que conoce de la impugnación, luego de examinar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución. En tal sentido, el superior corrige los errores y enmienda injusticias cometidas por el juez inferior y de este modo mitiga, en lo posible, las dudas de los litigantes.-</p> <p>Asimismo, el principio de <i>“tantum appellatum quantum devolutum”</i> implica que, <i>“el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano Ad quem para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso”</i>; por ende, esta Sala Superior deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación. A su vez, es indispensable que dicho recurso contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y</p>	<p>decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija el <i>thema decidendum</i> - la pretensión - de la Sala de Revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso; por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes de este Tribunal <i>Ad quem</i> para resolver de forma congruente la materia objeto del recurso.-</p> <p><u>TERCERO</u>.- El Derecho del Trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral, siendo algunas de sus manifestaciones más importantes, la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, imponiendo el deber de su tutela jurisdiccional como lo establece el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497 y en el ámbito procesal, el principio de la inversión de la carga de la prueba en virtud del cual, acreditado el vínculo laboral por el trabajador recae a su vez, sobre el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales entre otras conforme a lo dispuesto por los numerales 1) y 2) del artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497; lo que se justifica no sólo porque el empleador permanece en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral sino que la desigualdad real existente entre empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de “desventaja probatoria” que es necesario equilibrar.-</p> <p><u>CUARTO</u>.- En el caso de autos, la <i>litis</i> ha sido promovida por el ciudadano (...), quién bajo las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante escrito de fecha veintidós de julio del dos mil veintiuno, obrante de folios sesenta y seis a ochenta y siete, interpone demanda sobre reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, pago de beneficios sociales, y otros; acción que dirige contra su empleadora, (...); en ese sentido mediante resolución número uno, el <i>A quo</i>, resuelve admitir a trámite la demanda incoada en la vía</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del proceso ordinario laboral; resultando que seguido el trámite del mismo, el juzgador de primera instancia mediante resolución número cuatro, de fecha cinco de noviembre del dos mil veintiuno, ha resuelto declarando fundada en parte la demanda incoada; pieza procesal que ha sido recurrida por la parte demandada; correspondiendo por ende a este Colegiado Superior emitir pronunciamiento al respecto.-</p> <p>QUINTO.- Siendo así, debe tenerse en cuenta que el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que, “<i>Carga de la prueba. 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. (...) 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motive razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes</i>” (negrita agregada nuestra).-</p> <p>SEXTO.- Del escrito de apelación que obra de folios ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y cuatro, se advierte en síntesis, que la parte recurrente cuestiona la resolución apelada conforme se ha indicado en los agravios del ítem correspondiente; en tal sentido, teniendo en cuenta los argumentos esgrimidos por la apelante, este Superior Colegiado sólo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se remitirá -de ser el caso- a los argumentos esgrimidos por ésta, ello en aplicación del aforismo “<i>tantum apellatum quantum devolutum</i>” a que se ha hecho referencia en el considerando primero de la presente resolución; para lo cual se tendrá en consideración que, no es materia de apelación el extremo de la recurrida que ampara la pretensión de reintegro de remuneraciones, así como el extremo de la misma que declara infundado el pago de descanso semanal obligatorio, e indemnización por daño moral.-</p> <p><u>SÉTIMO.- Sobre el fondo de la controversia</u></p> <p>Del primer fundamento del escrito de apelación, se lee: “<i>El principal agravio que nos causa la resolución recurrida lo constituye el hecho que habiéndonos declarados rebelde al proceso, no se haya tenido en consideración que la situación de rebelde del demandado no constituye presunción absoluta de veracidad de lo que se dice en la demanda, siendo esta la razón principal por la cual finalmente se declara fundada la demanda del demandante (...)</i>” (negrita agregada nuestra). Es decir, la recurrente centra su postura básicamente en el hecho de que, el haber incurrido en un supuesto de rebeldía automática no constituye razón suficiente para propiciar en el Juzgador de primera instancia la aplicación de las presunciones que norma la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo para declarar la fundabilidad de las pretensiones objeto de demanda.- Partiendo de dicho argumento, corresponde a este despacho superior analizar si lo resuelto en la venida en grado responde en estricto a la aplicación de las presunciones legales normadas en la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.-</p> <p>En relación con la idea anterior, cabe precisar en principio que, la Ley 29497 en su artículo 43° señala los casos en los que procede la declaración de rebeldía automática, precisando que procede la misma:</p> <p>i) Cuando el demandado no asiste a la audiencia de conciliación; ii) Cuando a pesar de concurrir a la audiencia no contesta la demanda; iii) Cuando el representante del demandado no tiene poderes suficientes para conciliar. -</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En el caso de autos se tiene que la demandada no concurrió a la audiencia de conciliación, realizada de manera virtual a través del aplicativo <i>Google Hangouts Meet</i>, el día veinticinco de octubre del dos mil veintiuno, pese a encontrarse válidamente notificada con la resolución número dos, mediante la cual se le corre traslado de la demanda y sus anexos, auto admisorio (resolución número uno) y otros; así como la resolución número tres, que reprograma la audiencia de conciliación, tal como aparece de los cargos de entrega de cédulas de notificación obrantes de folios ciento tres y ciento nueve, respectivamente; habiendo incurrido de este modo en el primer presupuesto que señala el artículo 43° de la Ley 29497 antes citado.-</p> <p>Sobre el particular, cabe señalar que, de acuerdo con la aplicación supletoria del artículo 461° del Código Procesal Civil que, “<i>La declaración de rebeldía causa presunción legal sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda (...)</i>”; es decir, el efecto de la rebeldía es la presunción relativa de la veracidad de los hechos expuestos en la demanda, en este caso el juez laboral analizará si existe duda acerca de la verdad de los hechos alegados en la demanda, y analizará si la prueba confirma dicha verdad, en caso contrario declarará infundada la demanda. Debiendo enfatizar que esta presunción no es absoluta como refiere la recurrente. - <i>OCTAVO.</i>- Ahora bien, conforme se advierte del escrito de demanda, la pretensión principal del demandante está referida al reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo los alcances del Decreto Legislativo 728; y, de manera accesoria, su inclusión en la planilla de trabajadores obreros de la demandada (...) - Sullana, así como el reintegro de sus remuneraciones y pago de beneficios sociales, e indemnización por daños y perjuicios por concepto de daño moral, más costos del proceso.</p> <p>-</p> <p>Como sustento de su pretensión, refiere que <i>comenzó a laborar para entidad demandada, (...) - Sullana, desde el uno de agosto del dos mil dieciséis hasta la actualidad</i>, sin suscribir contrato alguno, con la finalidad de brindar el servicio de obrero, efectuando en un primer momento labores de vigilancia y guardianía en el Canal Canchaque, del</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Distrito de Bellavista, Provincia de Sullana hasta el mes de abril del dos mil diecisiete; siendo que, a partir del día uno de mayo del dos mil diecisiete hasta la interposición de la demanda, la entidad demandada le ha venido contratando para que brinde el servicio de obrero, efectuando labores de limpieza pública (barrido de calles y recojo de residuos sólidos), contratación que se ha extendido de manera ininterrumpida, realizando labores efectivas hasta la actualidad, sin suscribir contrato alguno. Para tal efecto, presenta como medios probatorios, un total de sesenta y tres recibos por honorarios electrónicos signados con los números E001-1, E001-2, E001-3, E001-5, E001-6, E001-7, E001-8, E001-9, E001-10, E001-12, E001-13, E001-14, E001-15, E001-17, E001-18, E001-19, E001-20, E001-21, E001-22, E001-24, E001-25, E001-26, E001-27, E001-28, E001-29, E001-30, E001-32, E001-34, E001-35, E001-36, E001-37, E001-39, E001-40, E001-41, E001-42, E001-43, E001-44, E001-45, E001-47, E001-48, E001-49, E001-50, E001-51, E001-52, E001-53, E001-54, E001-55, E001-56, E001-57, E001-58, E001-59, E001-60, E001-61, E001-62, E001-63, E001-64, E001-65, E001-66, E001-67, E001-68, E001-69 y E001-70, correspondientes al periodo de agosto del dos mil dieciséis a junio del dos mil veintiuno, conforme se verifica de folios dos a sesenta y cuatro de autos.-</p> <p>En esa medida, el <i>A quo</i> ha estimado la tesis de la demanda, en lo concerniente al récord de servicios, estableciendo que el accionante viene prestando servicios desde el uno de Agosto del dos mil dieciséis hasta la actualidad, en el cargo de Guardián, desde el mes de agosto del dos mil dieciséis al mes de abril del dos mil diecisiete, y como Limpieza Pública desde el mes de mayo del dos mil diecisiete a la actualidad; conclusión a la que arriba no sólo en aplicación de la presunción prevista en el artículo 19° de la Ley 29497, sino que la misma tiene como sustento la información contenida en los recibos por honorarios electrónicos presentados por la parte actora, en específico, el recibo por honorarios electrónico de folios dos, con el que se acredita la fecha de ingreso del hoy demandante; asimismo, con relación a la continuidad del servicio, se ha dejado constancia sobre la existencia de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>periodos de inactividad menores a un mes, como es el caso de los meses de marzo del dos mil diecinueve (quince días), diciembre del dos mil diecinueve (diez días), marzo del dos mil veinte (diez días) y, junio del dos mil veinte (diez días). Siendo ello así, cabe advertir que, pese a que el recurso de apelación señala como agravio la aplicación de ésta y otras presunciones que contempla la Ley 29497; lo concreto es que la recurrente no ha cuestionado dicho extremo de la recurrida, esto es, no ha señalado posición en contrario respecto del récord de servicios establecido por la magistratura de primera instancia, la continuidad del mismo, o la vigencia de la prestación de servicios, tampoco así respecto del cargo ocupado por el hoy demandante, aun cuando haciendo uso de su derecho a la pluralidad de instancia tenía expedito el derecho para desvirtuar lo resuelto por el <i>A quo</i>, e inclusive postular la incorporación de prueba extemporánea para tal efecto, lo cual no ha ocurrido en el caso materia de autos; debiendo en consecuencia refrendar lo resuelto por el juzgador de primera instancia con relación al récord de servicios del actor, con observancia de los periodos de inactividad previamente mencionados, más aún si -como ya se ha indicado previamente- la determinación del récord de servicios, la continuidad del mismo y demás información relevante, se encuentra acreditada con los recibos por honorarios electrónicos de folios dos a sesenta y cuatro, cuya validez no ha sido desconocida por la recurrente, quien -entre sus agravios- sólo se ha limitado a señalar que, “(...) <i>en el presente caso siendo de naturaleza laboral se debe acreditar de manera fehaciente y categórica el elemento diferenciador en toda relación de trabajo, como es el de dependencia y subordinación, que en el caso sub examine no existe, ya que los recibos por honorarios profesionales lo único que hacen es demostrar la existencia de un contrato de locación de servicios, conforme a las normas que regula y contempla el Código Civil</i>” (negrita agregada nuestra), conservando los mismos plena eficacia probatoria para la resolución de la presente litis.-</p> <p><u>NOVENO.-</u> Respecto de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Habiéndose dilucidado el récord de servicios del actor, corresponde a este Colegiado determinar si la forma de contratación empleada en el caso de autos es una de naturaleza laboral encubierta bajo la apariencia de una relación contractual de naturaleza civil (locación de servicios), empero, previo al desarrollo de las pretensiones de la demandante, es necesario hacer un paréntesis y referirnos al principio de congruencia, señalando que dicho principio tiene las siguientes manifestaciones: El objeto del proceso que lo fijan las partes y es dentro de esos límites como el Juez debe decidir, el Juez deberá fallar de conformidad con lo alegado y probado por las partes y, la sentencia debe fijarse dentro de los límites de las pretensiones deducidas por el actor y aquello que reconoce o controvierte el demandado. En otras palabras, el Juez debe resolver todo lo que las partes piden, pero no más, esto es, conforme (congruente) con lo solicitado por la parte. -</p> <p>Sin embargo, existen excepciones al principio de congruencia que se justifican por la necesidad de garantizar la vigencia del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en un estado democrático y social de derecho, principio reconocido por el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado. A estas excepciones se les denomina hipótesis de flexibilización del principio de congruencia, dentro de las cuales, encontramos el llamado “<i>petitorio implícito</i>”, con relación al cual Jorge W. Peyrano, señala que “<i>Entonces será suficiente que uno de ellos en su escrito postulatorio, respectivo (demanda o contestación, según sea el caso) alegue hechos claros y concretos; lo que debe considerarse válidamente como un pedido o petitorio implícito, como resultado de una interpretación integral de los actos postulatorios de las partes</i>”.-</p> <p>En ese orden de ideas, teniendo en cuenta que, para analizar si corresponde o no el reconocimiento de vínculo laboral entre las partes procesales y, de ser el caso, la inclusión en la planilla de obreros municipales de la demandada, reintegro de 12 remuneraciones y pago de beneficios sociales, así como la indemnización por daño moral, lo cual constituye pretensión en el presente proceso, es necesario primero desarrollar y emitir pronunciamiento, sobre la existencia o no</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de una desnaturalización de los contratos de locación de servicios que el actor refiere haber pactado con la entidad edil demandada, lo cual constituye un petitorio implícito.-</p> <p><u>DÉCIMO.</u>- En este orden de ideas se tiene que si bien es cierto, en el petitorio de demanda, el actor no ha solicitado expresamente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que habría pactado con la emplazada, también lo es que, tal circunstancia forma parte de la pretensión como petitorio implícito del demandante, por lo que, este Colegiado, considera necesario primero emitir pronunciamiento respecto de dicho petitorio implícito consistente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y consecuentemente el reconocimiento de una relación laboral a tiempo indeterminado, tal como ha sido desarrollado por el <i>A quo</i> en la venida en grado.-</p> <p>Siendo ello así, resulta necesario evaluar la contratación del hoy demandante, ello a la luz de lo que recomienda el Pleno Jurisdiccional Laboral del año dos mil, según el cual, si el juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil o la inexistencia de éste, deberá preferir la aplicación de los principios de primacía de la realidad y de irrenunciabilidad de los derechos laborales sobre el de la buena fe contractual que preconiza el Código Civil. Aunado a lo cual se debe tener presente que el Tribunal Constitucional ha precisado que, <i>“En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la Ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23,</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”.-</i></p> <p>En este orden de ideas se tiene que, en la contratación laboral no rigen plenamente los principios de libertad o autonomía de la voluntad contractual o las reglas de la buena fe y común intención de las partes, desde la perspectiva estrictamente civil, sino que atendiendo al menor poder real de negociación del trabajador frente al empleador, deben observarse las exigencias legales mínimas que provienen de la intervención del Estado a través de normas con carácter imperativo, que no permiten su libre disposición por las partes, de manera que se limita o relativiza la autonomía privada de la voluntad a fin de impedir los excesos o abusos quebrando el equilibrio que debe existir, en desmedro del trabajador; cuanto más si tal como lo ha delineado la Corte Suprema de Justicia de la República, “(...) <i>el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; límites explícitos a la contratación, son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de tales derechos</i>”; y de otro lado, en relación a cualquier restricción interna y presupuestal para el ingreso al servicio de la administración pública, tal como también lo tiene establecido al precisar que, “<i>Si bien pueden existir disposiciones administrativas en el Sector Público que establezcan que la forma de contratación de determinado personal sea realizada bajo la figura del contrato de locación de servicios, esto no impide que cuando una labor sea realizada cumpliendo los requisitos esenciales del contrato</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>de trabajo sea reconocido como tal</i>"; de modo tal que cualquier inobservancia por la entidad demandada de normas y límites de orden interno y/o presupuestal, para contratar bajo la apariencia formal de Contratos de Locación de Servicios o de "servicios no personales", independientes o autónomos, lo que configuraba en realidad una prestación de servicios bajo su dirección y subordinación, no puede soslayar la existencia del contrato de trabajo, pues, de un lado, tales normas imperativas que establecen límites y prohibiciones a la contratación dependen por su naturaleza del propio control de la demandada y no del trabajador cuyos servicios son aprovechados por aquella por lo que no pueden afectarse sus derechos y, de otro lado, lo contrario, significaría vulnerar la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Estado por el cual, <i>"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"</i>, que el Tribunal Constitucional ha interpretado como una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1° de la propia Carta Fundamental, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la Sociedad y del Estado, estableciendo la premisa a partir de la cual debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones asimétricas entre empleador y trabajador. Consideraciones éstas, por las que se desestima el fundamento de la emplazada referido a que, los recibos por honorarios profesionales presentados por el accionante, lo único que hacen es demostrar la existencia de un contrato de locación de servicios, conforme a las normas que regula y contempla el Código Civil, vale decir, bajo una relación de naturaleza civil, regulada en el artículo 1764° del Código Civil, pues dicha norma, por su propio tenor no justifica el desconocimiento del vínculo laboral del actor, cuando este último haya sido víctima de una contratación fraudulenta como se expondrá más adelante; interpretación que encuentra respaldo en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, que consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por consiguiente,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el fundamento de la demandada, en tanto se evidencie la existencia de una relación laboral encubierta, no puede ser amparado, ello por cuanto los jueces de la justicia ordinaria son los primeros guardianes de la Constitución y los derechos fundamentales; debiendo recordarse además que, es principio de derecho, que nadie puede beneficiarse de su propio hecho doloso, así como el heredero que mata deliberadamente a su causante para quedarse con la herencia, no lo puede heredar. A ello debemos agregar que conforme lo ha establecido la Casación número 7405-2018 - Lima, así como el Precedente Vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente número 05057- 2013-PA/TC, no resulta aplicable para los trabajadores obreros, como se verá a continuación. -</p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO.</u> - En tales términos, en la venida en grado se ha establecido que el demandante habría prestado servicios, en el cargo de Guardián, desde el mes de agosto del dos mil dieciséis al mes de abril del dos mil diecisiete, y como Limpieza Pública desde el mes de mayo del dos mil diecisiete a la actualidad, con periodos de inactividad menores a un mes, en marzo del dos mil diecinueve (quince días), diciembre del dos mil diecinueve (diez días), marzo del dos mil veinte (diez días) y junio del dos mil veinte (diez días). Asimismo, debe tenerse en cuenta que la hoy emplazada no niega la prestación de servicios del actor en favor de su representada ni el periodo que es objeto de demanda, sino tan sólo limita sus alegaciones en defender la legitimidad de la contratación del accionante como locador de servicios; es decir, dicha parte procesal fija su postura en la existencia de una relación eminentemente civil y no laboral, que -desde su perspectiva- resulta válida; por lo que corresponde a este Órgano Superior reiterar el récord laboral del accionante desde agosto del dos mil dieciséis hasta la actualidad, con periodos de inactividad menores a un mes, en marzo del dos mil diecinueve (quince días), diciembre del dos mil diecinueve (diez días), marzo del dos mil veinte (diez días) y junio del dos mil veinte (diez días); reafirmando en todo caso, la eficacia probatoria de los sesenta y tres recibos por honorarios electrónicos, signados con los números E001-1, E001-2, E001-3, E001-5, E001-6, E001-7, E001-8,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>E001-9, E001-10, E001-12, E001-13, E001-14, E001-15, E001-17, E001- 18, E001-19, E001-20, E001-21, E001-22, E001-24, E001-25, E001-26, E001-27, E001-28, E001-29, E001-30, E001-32, E001-34, E001-35, E001-36, E001-37, E001-39, E001-40, E001-41, E001-42, E001-43, E001-44, E001-45, E001-47, E001-48, E001-49, E001-50, E001-51, E001-52, E001-53, E001-54, E001-55, E001-56, E001-57, E001-58, E001-59, E001-60, E001-61, E001-62, E001-63, E001-64, E001-65, E001-66, E001-67, E001-68, E001-69 y, E001-70, correspondientes a todo el periodo demandado, que obran de folios dos a sesenta y cuatro, en el entendido que, si bien dichas documentales, en tanto resultan ser los únicos medios probatorios aportados en autos, podrían no acreditar de manera fehaciente y categórica el elemento diferenciador en toda relación de trabajo, como es el de dependencia y subordinación, como refiere la recurrente; ello no enerva el hecho de que los mismos sí poseen aptitud probatoria para acreditar la prestación personal de servicios, así como la remuneración; en esa medida, cobra aquí vigencia la segunda presunción a la que alude la demandada como parte de sus agravios, que conforme a las reglas de la carga de la prueba expresa el artículo 23.2 de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del trabajo, al establecer que, <i>“acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”</i>; lo cual tampoco ha sido desvirtuada por la recurrente; asimismo, en atención a la postura asumida por la municipalidad demandada, corresponde hacer de aplicación lo prescrito en el artículo 461° del Código Procesal Civil supletorio antes referido, más aún si como bien señala el <i>A quo</i> en el fundamento 9.1 de la recurrida: <i>“(…) En el presente caso se evidencia la presencia de este elemento sustancial, toda vez que las labores de Guardianía, no podrían haberse llevado a cabo de manera autónoma, custodiando a su manera el Canal de Canchaque, toda vez que, es necesario que tenga un horario fijado por la entidad edil, a fin de que la custodia sea eficaz, razonar en contrario sería ilógico, porque implicaría que el demandante haya custodiado el lugar señalado a su libre albedrío, en el tiempo que este tuviera disponible, dejando sin</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vigilancia aquel lugar si lo estimara conveniente, lo cual resulta irrazonable, por ende la subordinación si estaría acreditada durante el periodo que prestó servicios como Guardián. Ahora bien, en cuanto al cargo de Limpieza Pública que el accionante realizó, son propias de un servidor subordinado, ordinarias y permanente de las que siempre deben ser realizadas para mantener el ornato de la ciudad, según se advierte del numeral 2), inciso 2.1 del artículo 73° de la Ley 27972, y ha tenido que ser la emplazada la que necesariamente señalara los lugares donde se efectuaría el servicio de limpieza pública y, además, otorgaba la conformidad para el pago por los servicios prestados, -de no ser así, la demandante no hubiera percibido remuneración alguna-; situación que abona a afirmar la existencia del elemento subordinación. Por tanto, existió un contrato de trabajo” (negrita agregada nuestra); es decir, las labores de guardianía y limpieza pública desempeñadas por el hoy demandante, en uno y otro caso, son propias de la entidad edil demandada y se desarrollan bajo la dirección y control de la misma.-</p> <p>Por tanto, estando a los medios probatorios aportados, y en aplicación de las presunciones legales normadas tanto en la Ley 29497 como en el Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al caso materia de autos, este despacho superior establece <i>prima facie</i> que, durante el periodo demandado, esto es, desde el uno de agosto del dos mil dieciséis hasta la actualidad, entre el demandante y la emplazada sí existe un vínculo de naturaleza laboral, continuado, con énfasis en los periodos de inactividad menores a un mes, en marzo del dos mil diecinueve (quince días), diciembre del dos mil diecinueve (diez días), marzo del dos mil veinte (diez días) y junio del dos mil veinte (diez días).-</p> <p><u>DÉCIMO SEGUNDO.</u>- Bajo esa perspectiva, este Órgano Superior determinará, en principio, si las funciones que efectuaba el actor para la entidad edil demandada, corresponden o no a las funciones propias de un obrero municipal, que lleve a la desnaturalización de la contratación civil, bajo la cual estuvo sujeto. En este orden de ideas debe tenerse presente que un <i>obrero</i> se caracteriza básicamente por la ausencia de mayor especialidad en sus funciones y tener</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>características esencialmente físicas en su desempeño, lo cual difiere con la calificación de un empleado, en la que predomina la actividad intelectual, es así que la sentencia recaída en el Expediente número 141-2014 señala que, <i>“dado que la calificación de los servidores entre Empleados y Obreros, se encuentra estrechamente relacionada a la diferencia que se le puede realizar, de manera general, a las labores que realiza un obrero respecto a las de un empleado público, pues radica en que, mientras el primero realiza laborales, predominantemente, operativas o manuales, el segundo realiza labores, predominante, intelectuales o de oficina lo cual implica que requiere un cierto grado de calificación a diferencia del primero”</i>; otro aspecto a tener en cuenta en los obreros, es la no ascensión en el cargo a diferencia de los empleados, puesto que los obreros sólo desarrollan una actividad netamente manual u operativa; es así que según la descripción del servicio prestado por el hoy demandante, estamos ante labores que por su propia naturaleza corresponden a servicios netamente operativos,}; en el caso de autos se tiene que el accionante ha prestado servicios, en un primer momento realizando labores de vigilancia y guardianía en el canal Canchaque, y luego, efectuando labores de limpieza pública (barrido de calles y recojo de residuos sólidos), en ambos casos en favor de la (...), situación que, como ya se ha indicado precedentemente, no ha sido negada por la entidad edil demandada en su recurso de apelación; lo cual además se encuentra corroborado con el caudal probatorio obrante en autos; es decir, las funciones desempeñadas por el hoy demandante corresponden a funciones netamente operativas y; que, por la naturaleza de las mismas, no logran ascensión en el puesto; además de corresponder a una de las necesidades principales de toda Municipalidad, como es custodiar los espacios municipales designados, y la limpieza pública municipal, en el marco de lo previsto por la Ley Orgánica de Municipalidades, por ende, exigen de la dirección y las órdenes que emanan de la institución a través de sus funcionarios respectivos así como de su supervisión y/o control, siendo típicamente subordinadas o dependientes y no autónomas; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley 27972 - Ley</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Orgánica de Municipalidades, según el cual, “<i>Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen</i>”, régimen laboral que ha sido ratificado mediante el artículo único de la Ley 30889, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el veintidós de diciembre del dos mil dieciocho, el cual prescribe que, “Régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales: <i>Precisase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral</i>”; en consecuencia, le corresponde al hoy demandante el régimen laboral de la actividad privada. De este modo la forma de contratación de carácter civil a la que estuvo sujeto deviene en fraudulenta, habiéndose desnaturalizado la misma por encontrarse presentes los elementos de una relación laboral; motivo por el cual se desestima el argumento de la emplazada referido a que el Juzgador únicamente habría emitido pronunciamiento en base a presunciones que, dicho sea de paso, la ley autoriza hacer de aplicación bajo el cumplimiento de ciertos parámetros. En ese contexto, no se advierte recorte alguno al derecho fundamental a la prueba, o afectación al debido proceso de la demandada, en la medida que el fundamento de la decisión de la recurrida cuenta con el debido respaldo probatorio consistente en las documentales ofrecidas por la parte demandante; en tanto que, de la parte demandada no se habría actuado medio probatorio alguno, por haber incurrido en rebeldía automática, hecho que es de su entera responsabilidad; así como el cabal ejercicio de una facultad señalada en el artículo 23.2 de la Ley 29497 y en el artículo 461° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al caso materia de autos. En esa medida, siendo que es facultad dispositiva de las partes, y en específico de la parte demandada, comparecer o no al llamado el órgano jurisdiccional, y ofrecer los medios de prueba que considere idóneos para la defensa de sus derechos o intereses, debiendo tenerse</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que la aplicación de las presunciones legales antes referidas no amerita ser cuestionada, en la medida que su aplicación es consecuencia directa y necesaria de la valoración de la conducta de las partes procesales; siendo de su entera responsabilidad el cumplimiento y observancia de sus deberes dentro del proceso; máxime si se tiene en consideración que, los argumentos en los que se funda el recurso de apelación de la demanda en modo alguno desvirtúan los hechos que sustentan la pretensión del accionante considerados por el <i>A quo</i> como ciertos.-</p> <p>En tal sentido, se debe acoger la tesis del accionante, y como correlato de ello, corresponde confirmar este extremo de la recurrida, debiendo declarar, la existencia de la relación de trabajo a plazo indeterminado, desde el uno de Agosto 20 del dos mil dieciséis hasta la actualidad, con énfasis en los periodos de inactividad menores a un mes, de marzo del dos mil diecinueve (quince días), diciembre del dos mil diecinueve (diez días), marzo del dos mil veinte (diez días) y junio del dos mil veinte (diez días).-</p> <p><u>DÉCIMO TERCERO.</u> - <i>Respecto del pago de beneficios sociales</i></p> <p>Con relación a este extremo, la recurrente alega que, “(...) <i>al no valorar el juzgador, como corresponde los medios probatorios ofrecidos por el actor en su demanda ha traído como consecuencia no solo la emisión de una sentencia expedida faltando a la debida motivación y valoración de los medios probatorios ofrecidos por las partes, en el caso sub materia por el actor, quien estando obligado en demostrar la existencia de una relación laboral, entre él y mi representada, no ha acreditado de manera fehaciente la existencia de esta relación laboral, razón por lo cual al reconocerle en la sentencia la existencia de una relación laboral, no demostrada ha traído como consecuencia de un agravio económico, al ordenarse el pago de una compensación por tiempo de servicios; vacaciones, gratificaciones y el pago de la bonificación por escolaridad, que no le corresponde al actor, que habiendo realizado labores administrativas se está ordenando se le cancele, cuando se sabe que esta bonificación solo corresponde a los empleados administrativos</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>regos por el Decreto Legislativo 276 y su Reglamento el Decreto Supremo 005-90-PCM</i>” (negrita agregada nuestra).- Siendo ello así, en observancia del principio “<i>tantum apellatum quantum devolutum</i>”, a que se ha hecho referencia precedentemente, este Órgano Superior no analizará ni emitirá pronunciamiento respecto de los fundamentos de la recurrida por los que se ordena que la entidad demandada cumpla con cancelar al accionante la suma de S/ 4,976.37 por concepto de compensación por tiempo de servicios, S/ 7,181.67 por concepto de vacaciones dobles y truncas, S/ 9,411.25 por concepto de gratificaciones legales y, S/ 61.32 por concepto de reintegro de feriados; por cuanto, si bien es cierto, dicho extremo ha sido señalado como agravio; no menos cierto es que, el fundamento en el que se ampara la recurrente para cuestionar el reconocimiento de dichos beneficios sociales al actor reposa sobre el desierto convencimiento de la demandada, de que la sentencia recurrida se ha expedido faltando a la debida motivación y valoración de los medios probatorios ofrecidos por el actor en su escrito de demanda, reconociendo no sólo la existencia de una relación laboral, no demostrada; vale decir, lo aseverado en este extremo por la parte recurrente se centra únicamente en reiterar la no correspondencia de los conceptos demandados, a partir de una tesis no acogida en el caso de autos por la obviedad de las razones ya expuestas en los considerandos precedentes. Con lo cual queda desvirtuado dicho agravio de la recurrente; correspondiendo, como correlato de ello, confirmar la sentencia recurrida en el extremo que ampara la pretensión de pago de beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones dobles y truncas, gratificaciones legales y reintegro de feriados), en los términos señalados por el <i>A quo</i>, al no advertir agravio alguno con relación al <i>quantum</i> establecido por tales conceptos.- <u>DÉCIMO CUARTO.-</u> <i>Respecto del pago de la bonificación por escolaridad</i> De otro lado, en lo que concierne al concepto de bonificación por escolaridad, reconocido en el monto ascendente a S/ 1,955.56,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>corresponde señalar, en principio, que tal como lo ha expresado el A quo en el fundamento 16.1 de la recurrida, “(...) La bonificación por escolaridad se otorga a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y la Ley 29944; de los docentes universitarios a los que se refiere la Ley 30220 y del personal de la salud contemplado en el Decreto Legislativo 1153, también favorece a los obreros permanentes y eventuales del sector público, al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y a los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley 15117, los decretos leyes 19846 y 20530, el Decreto Supremo 051-88-PCM y la Ley 28091. Los trabajadores del sector público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada perciben la bonificación por escolaridad, conforme a las leyes de Presupuesto del Sector Público que rige para cada Año Fiscal” (negrita agregada nuestra).-</p> <p>Asimismo, cabe precisar, en cuanto a los requisitos para la percepción del indicado concepto que, el personal beneficiario deberá cumplir de manera conjunta con las siguientes condiciones: i) Estar laborando a la fecha de vigencia de las disposiciones reglamentarias para su otorgamiento (Decretos Supremos), en uso del descanso vacacional o, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; y, ii) Contar en el servicio, a esa fecha, con una antigüedad no menor de tres meses; añadiendo que si no se contara con dicho tiempo, el beneficio se abona en forma proporcional a los meses laborados.-</p> <p>En ese sentido, atendiendo a que la recurrente se ha limitado a centrar sus agravios en los extremos referidos al reconocimiento de la relación laboral del actor y, habiéndose determinado en autos que, este último, dada la naturaleza de sus funciones, esto es, vigilancia y guardianía en el Canal Canchaque, y limpieza pública (barrido de calles y recojo de residuos sólidos), es un servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada (Obrero Municipal), tal como lo establece el artículo 37° de la Ley 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, según el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cual, <i>“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”</i> (negrita agregada nuestra), le corresponde el goce de todos los derechos y beneficios inherentes a su real régimen laboral determinado en autos, entre ellos, el pago de la bonificación por escolaridad, al haberse verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos para su otorgamiento; en este orden de ideas, resulta claro que el agravio señalado por la parte demandada en este extremo, deviene en infundado; debiendo confirmarse el monto de S/ 1,955.56 (mil novecientos cincuenta y cinco con 56/100 Soles) ordenado a pagar a favor del accionante por concepto de bonificación por escolaridad, que hace parte de la suma total reconocida en la sentencia materia de grado; al no advertir agravio alguno con relación al <i>quantum</i> establecido por dicho concepto y/o la forma de cálculo seguida para su determinación.-</p> <p><u>VIGÉSIMO QUINTO.-</u> <i>Respecto de los costos del proceso</i></p> <p>Con relación al concepto de costos procesales, la demandada (...) apela la sentencia emitida en autos, alegando que, <i>“(...) la sentencia recurrida nos causa agravio económico al ordenarse en la sentencia el pago de costos procesales, cuando como se conoce y de acuerdo a Ley, los gobiernos locales, como lo son las municipalidades se encuentran exentas de su pago”</i>.-</p> <p>Sobre el particular, es menester indicar que si bien, en efecto, el artículo 413° del Código Procesal Civil establece que, <i>“Están exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales (...)”</i>; no obstante, a efectos de establecer si corresponde ordenar a la demandada el pago de costos, se debe tener en cuenta -además- el artículo 14° de la Ley 29497 el cual prevé que, <i>“La condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil (...)”</i>, siendo el caso que el artículo 412° del Código</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Procesal Civil, modificado por la Ley 30293, aplicable de manera supletoria al caso materia de autos, señala que, “<i>La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias. Este criterio se aplica también para lo que se resuelva en casación. Si en un proceso se han discutido varias pretensiones, la condena incide únicamente sobre las que han sido acogidas para el vencedor. (...)</i>”; en este mismo sentido la parte final del artículo 31° de la Ley 29497 establece que, “<i>El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia</i>”; de las normas procesales en comento, queda claro que es deber del órgano jurisdiccional pronunciarse acerca de las costas y costos del proceso, debiendo condenar a su pago a la parte que ha sido vencida en juicio, para tal efecto, no es preciso exponer mayores fundamentos, ni que la parte previamente haya demandado su pago; pues de conformidad con los dispositivos legales en comento, la regla general es la condena de costas y costos, y la exoneración es la excepción; es por esta razón, que la ley ha previsto que sólo la exoneración de costas y costos debe ser expresa y debidamente motivada; así también lo sostiene el profesor Chiovenda, cuando explica que las costas y costos constituyen una parte accesoria de la resolución, e integran el contenido de la misma.-</p> <p>Asimismo, en observancia de lo previsto por la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, norma especial aplicable al presente proceso, se tiene que, “<i>En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos</i>”, en este mismo sentido la Corte Suprema de Justicia de la República emite pronunciamiento en el Considerando Sexto de la Casación número 15493-2014-Cajamarca, que determina, con calidad de precedente vinculante, que el Estado puede ser condenado al pago de costos</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>procesales, y que la exoneración del artículo 47° de la Constitución Política del Estado solo está referida a las costas.-</p> <p>Por tales consideraciones, no existiendo impedimento alguno para que la demandada, dada su calidad de entidad del Estado, sea condenada al pago de costos procesales, corresponde confirmarse la venida en grado en cuanto fija los costos en la suma de S/ 2,000.00 (dos mil con 00/100 soles), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 100.00 (cien con 00/100 soles), toda vez que, conforme se desprende del escrito de apelación, la recurrente no ha cuestionado dicho aspecto sino que sus agravios están direccionados a conseguir su exoneración que, conforme se ha indicado precedentemente, no corresponde ser declarada; quedando desvirtuado dicho agravio.-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00233-2021-0-3101-JR-LA-01.

El anexo 5.5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos.

	<p>diciembre del dos mil diecinueve, diez días del mes de marzo del dos mil veinte y diez días del mes de junio del dos mil veinte, correspondiendo su inclusión en planillas; ordena que la demandada cumpla con pagar en favor del demandante la suma de S/ 36,674.79 soles (treinta y seis mil seiscientos setenta y cuatro con 79/100 Soles) por concepto de reintegro de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones legales, bonificación por escolaridad, feriados del veinticinco de diciembre del dos mil diecisiete y uno de enero del dos mil dieciocho, los días feriados de semana santa del año dos mil dieciocho, veintisiete y veintiocho de julio del dos mil dieciocho, y treinta de agosto del dos mil dieciocho; más intereses legales; monto sobre el cual deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente. Conforme a los artículos 67° literal g) y 71° inciso a) del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo 179 - 2004-EF; ordena que la entidad demandada deposite el monto de S/ 4,976.37 (cuatro mil novecientos setenta y seis con 37/100 Soles) en una entidad bancaria a elección del accionante por compensación por tiempo de servicios, para lo cual deberá hacer conocer a la demandada su cuenta; monto sobre el cual deberá efectuarse los descuentos legales por parte del empleador respecto al sistema privado o público de pensiones según señale el demandante y el que corresponde por trabajo dependiente. Conforme a los artículos 67° literal g) y 71° inciso a) del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo número 179-2004-EF. Asimismo, se determinan los costos procesales a favor del accionante, en la suma de S/ 2,000.00 (dos</p>	<p>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Descripción de la decisión</p>	<p>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				<p style="text-align: center;">X</p>							

	<p>mil con 00/100 Soles), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Piura, esto es, la suma de S/ 100.00.</p> <p>Confirmándose la apelada en lo demás que contiene. DEVOLVIÉNDOSE los actuados al Juzgado de origen para su cumplimiento. Notificándose la presente a los sujetos procesales con arreglo a ley, y a las disposiciones emanadas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, descargándose la misma en el Sistema Integrado de Procesos Judiciales. -Actuando como Ponente la señora Juez Superior (...).</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00233-2021-0-3101-JR-LA-01.

El anexo 5.6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente.

Anexo 6: Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00233-2021-0-3101-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA. 2024.** declaro conocer las reglas que señala el Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación. También declaro que se respeta los principios éticos de: 1) respeto y protección de los derechos de los intervinientes en la fuente documental (se protege los datos sensibles); 2) el principio de integridad y honestidad (que permita la objetividad imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación y 3) el principio de justicia: a través de un juicio razonable y ponderable que permita la toma de precaucione y límite de sesgos, así como el trato equitativo con todos los participantes, en lo que es aplicable. Entre otros, también declaro ser respetuoso de los derechos de autor, propiedad intelectual, para el cual se cita las normas APA. En señal de veracidad en calidad de declaración jurada procedo a firmar y estampar mi huella digital y documento de identidad

Chimbote, noviembre de 2024



Zuleika Solange Nole Ordinola,
DNI N° 40242276

Anexo 07. Evidencias de la ejecución del trabajo

